

SURTECO
SOCIETAS EUROPAEA

**VERHALTENS
KODEX**

**CODE
OF CONDUCT**



VERHALTENSKODEX FÜR DIE SURTECO SE

1. VORWORT DES VORSTANDS

Die Reputation der SURTECO in der Geschäftswelt und insbesondere das Vertrauen unserer Kunden, Kapitalgeber, Mitarbeiter, der Behörden und der Öffentlichkeit sind für uns von großer Bedeutung. Entscheidend hierfür ist unser Verhalten im Geschäftsleben. Die Basis dazu bildet unsere Unternehmenskultur, die sich besonders den Werten Verlässlichkeit, Leistungsbereitschaft, Transparenz, Integrität und Fairness verpflichtet.

Der Kodex soll Orientierung bei der täglichen Arbeit bieten und dabei helfen, das in uns gesetzte Vertrauen weiter zu stärken. Jeder Einzelne ist verpflichtet, den beschriebenen Verantwortungen und Werten gerecht zu werden. Den Führungskräften kommt dabei eine Vorbildfunktion zu. Von ihnen wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet.

Wert und Werte, Ökonomie und Moral, Ökonomik und Ethik gehören zusammen. Nachhaltige wirtschaftliche Wertschöpfung ist nur unter Wahrung moralisch-ethischer Werte möglich.

Die angesprochenen Themen können selbstverständlich nicht alle möglichen Situationen umfassen. Jeder Mitarbeiter kann sich daher mit Fragen und Hinweisen an seinen Vorgesetzten wenden.

Bei allen Fragen unterstützt Sie neben ihren Vorgesetzten auch Herr Jürgen Schueler (j.schueler@surteco.com, Tel.: +49-8274-9988-593).

CODE OF CONDUCT FOR SURTECO SE

1. FOREWORD BY THE BOARD OF MANAGEMENT

The reputation of SURTECO in the world of business and in particular the confidence of our customers, investors, employees, the authorities and the community at large is extremely important to us. A key factor here is our conduct in the world of business. Our corporate culture forms the basis for our actions. It represents the values of dependability, performance, transparency, integrity and fairness.

The Code of Conduct is intended to provide guidelines for routine everyday situations and to assist in reinforcing the trust our customers have placed in us. Every individual has a duty to live up to the responsibilities and values described in this document. Managers operate as role models. They are expected to conform to a high level of social and ethical competence.

Value and values, economy and morals, economics and ethics all belong together. Sustainable economic value added is only possible if moral and ethical values are maintained.

Undoubtedly, the issues addressed here cannot deal with all possible situations. All employees are therefore welcome to address any questions and take any ideas to their supervisors.

In addition to your supervisor, Mr. Jürgen Schueler will also be very pleased to provide support for any questions and issues that arise (j.schueler@surteco.com, Tel.: +49-8274-9988-593).

2. GÜLTIGKEITSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle in- und ausländischen Organisationseinheiten der SURTECO Gruppe und wird durch die Gruppengesellschaften umgesetzt. Neben und unabhängig von dieser Richtlinie gelten für unsere geschäftliche Tätigkeit und das Verhalten aller Mitarbeiter die jeweils anwendbaren Gesetze.

3. UNTERNEHMENSKULTUR

Das Ziel der SURTECO Gruppe ist die nachhaltige Steigerung des Firmenwerts im Einklang mit den Interessen der Aktionäre, der Geschäftspartner, der Mitarbeiter und des Gemeinwesens. Kompetenz, Leistungsbereitschaft und verantwortliches Handeln der Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für unseren Erfolg.

Verlässlichkeit, Leistungsbereitschaft, Transparenz, Integrität und Fairness sind wesentliche Werte unseres Unternehmens. Dazu gehören die folgenden Grundsätze:

- Rechtskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten, Beachtung von rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- Loyalität gegenüber dem Unternehmen
- Fairer, höflicher und respektvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dritten
- Angemessene Berücksichtigung der Interessen von Kunden und Geschäftspartnern
- Soziales Engagement
- Eintreten für Umweltschutz und Arbeitssicherheit
- Unterlassen jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer bestimmten Rassen- oder Religionszugehörigkeit oder anderer Merkmale
- Verantwortungsbewusstes und transparentes Verhalten beim Umgang mit Risiken,
- Professionalität, Fairness und Verlässlichkeit in allen geschäftlichen Beziehungen

2. SCOPE OF APPLICATION

This guideline applies to all domestic and foreign organizational units in the SURTECO Group. It is implemented by the Group companies. The relevant statutory regulations and laws are also applicable to the business activities and conduct of our employees in addition to and independently of this guideline.

3. CORPORATE CULTURE

The goal of the SURTECO Group is to bring about a long-term increase in the corporate value of the company in tandem with the interests of shareholders, business partners, employees and the community at large. Expertise, performance and responsible actions by employees constitute a key foundation for our success.

Dependability, performance, transparency, integrity and fairness are key values held by our company. These include the following principles:

- Legal and ethical conduct, observance of statutory and cultural framework conditions
- Loyalty to our company
- Fair, polite and respectful approach to employees and people outside the company
- Taking reasonable account of the interests of customers and business partners
- Social commitment
- Commitment to environmental protection and health and safety at work
- Refraining from any form of discrimination on grounds of gender, ethnic origin, religious affiliation or any other salient characteristics
- Responsible and transparent conduct in dealing with risks,
- Professional approach, fairness and dependability in all business relationships

4. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Unsere Geschäftspartner (Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten) stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sollen von gegenseitiger Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit geprägt sein. Die Geschäftspartner erwarten von uns Aufrichtigkeit im Handeln, Höflichkeit im Umgang, Respekt und Fairness. Dazu gehört, dass Entscheidungen transparent und nachvollziehbar getroffen und kommuniziert werden.

4.1. FAIRER WETTBEWERB

Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft sind Regularien zum Schutz fairen Wettbewerbs. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, um Beeinflussungen oder Verfälschungen des Wettbewerbs zu verhindern. Nahezu alle Länder haben dazu Gesetze erlassen. Dabei geht es insbesondere um

- das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundengruppen oder Produktionsmengen
- verbotene Preisbindungen von Vertriebspartnern
- das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung
- die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen, um die Entstehung marktbeherrschender Stellungen zu verhindern

Von besonderer Relevanz sind die in nahezu allen Rechtskreisen verbotenen Absprachen zwischen Marktteilnehmern, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken. Verboten sind bereits informelle Gespräche, formlose Gentlemen-Agreements oder auch nur ein abgestimmtes Verhalten, wenn damit eine wettbewerbsbeschränkende Maßnahme verabredet oder umgesetzt werden soll. Schon der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden.

4. APPROACH TO BUSINESS PARTNERS

Our business partners (customers, sales partners and suppliers) are the focus of our activities. Relations with our business partners should be based on mutual dependability and sustainability. Business partners expect honest conduct in business dealings, polite behaviour, respect and fairness. This includes making and communicating decisions transparently and verifiably.

4.1. FAIR COMPETITION

Regulations to protect fair competition are an indispensable element of a free market economy. We support national and international efforts to avoid competition being influenced or distorted. Virtually all countries have enacted legislation on this issue. Significant issues here are

- the prohibition on agreements between competitors about prices, dividing up sales territories, customer groups or production volumes
- prohibited price fixing agreements between sales partners
- prohibition on misuse of a dominant market position
- control of company mergers in order to prevent the creation of monopoly positions

Virtually all legal jurisdictions place particular emphasis on the prohibition of agreements between market players designed to restrict competition. Legislation already prohibits informal talks, informal gentlemen's agreements and even an agreed approach if this is intended to agree or implement a measure designed to restrict competition. Any appearance of behaviour involving a conspiracy should be avoided.

Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden. Ausnahmen gelten, wenn im Rahmen eines bestimmten Projekts, z. B. einer geplanten Akquisition oder Gründung eines Joint-Venture, nach Abschluss einer schriftlichen Geheimhaltungsvereinbarung Informationen offen gelegt werden.

SURTECO unterstützt alle erforderlichen Maßnahmen, um in ihrem Einflussbereich Geldwäsche zu unterbinden.

SURTECO verpflichtet sich, dass bei ihrer Geschäftstätigkeit internationale Embargo- oder Exportkontrollbestimmungen der Länder, in denen SURTECO aktiv ist oder die dort angewandt werden, nicht verletzt werden.

Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit nach Definition der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) wird abgelehnt.

4.2. GEWÄHRUNG VON VORTEILEN, ENTGEGENNAHME VON VORTEILEN

Unser Unternehmen überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Nach den gleichen Kriterien wählen wir unsere Lieferanten aus.

Für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden.

Geschenke dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten nur bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbebeschenken und bei Geschenken, die der Üblichkeit und Höflichkeit in einem Land entsprechen und mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vereinbar sind. Besondere Zurückhaltung ist bei Beamten oder

No confidential information about prices and upcoming price changes, or customer and supplier relationships should be exchanged with competitors during conversations. Exceptions are applicable, if within the framework of a specific project, e.g. a planned acquisition or establishment of a joint venture, information is disclosed after conclusion of a written secrecy agreement.

SURTECO supports all the necessary measures to prevent money laundering activities in their domain of influence.

SURTECO is committed to ensuring that its business activities do not violate international embargo and export control laws established within or applied by the countries where it operates.

Forced and bonded labour as well as child labour as defined by the ILO (International Labour Organization) Conventions, will be rejected.

4.2. GRANTING OF ADVANTAGE, ACCEPTING ADVANTAGES

Our company impresses customers with price, performance, quality and the suitability of the products and services supplied. We select our suppliers on the basis of the same criteria.

No personal advantages may be requested, accepted, offered or granted in order to gain preferential treatment during initial approaches, allocation or processing of an order.

Gifts must not be distributed or accepted. Exceptions are only applicable for general give-aways or promotional gifts, and for gifts which are in accordance with customary practices and politeness in a country, and are in conformity with the relevant statutory regulations. Particular caution should be observed with civil servants or officials, including individuals in positions

Amtsträgern, auch von ausländischen Staaten, geboten. Die Annahme von Geschenken darf weder dem Ansehen der Gesellschaft in der Öffentlichkeit schaden noch den Mitarbeiter in Verlegenheit bringen, wenn sie öffentlich bekannt werden.

Auch die leihweise unbefristete Überlassung oder Entgegennahme von Produkten oder anderen Gegenständen kann den Charakter einer verbotenen Schenkung oder einer Vorteilsannahme oder einer Vorteilsgewährung annehmen.

Das Anbieten oder Annehmen von Einladungen, die nicht im Zusammenhang mit Geschäftsbesuchen stehen, oder die unüblich oder unverhältnismäßig sind, bedürfen der schriftlichen betriebsinternen Genehmigung.

Sofern ein Mitarbeiter mit dem Angebot oder dem Verlangen nach einem persönlichen Vorteil konfrontiert wird, ist dies sofort dem Vorgesetzten zu melden. Die Zusammenarbeit mit zugelassenen Beratern, Vermittlern oder Agenten erfolgt ausschließlich auf Basis von Verträgen, die sicherstellen, dass diese keine unangemessenen Vorteile anbieten oder gewähren und die lokale Rechtsordnung und die Anforderungen des Verhaltenskodex einhalten.

5. ORGANISATIONSPRINZIPIEN

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, die Trennung unvereinbarer Tätigkeiten (Funktionstrennung) und die strikte Vorgabe für eine lückenlose Dokumentation sind unabdingbare Bestandteile der internen Organisation von SURTECO, um Unregelmäßigkeiten insbesondere im Auftrags- und Lieferwesen vorzubeugen.

of authority in foreign countries. The acceptance of gifts must not impact negatively on the image of the company in the public domain and should not be a cause of embarrassment to employees if they become known in the public domain.

The giving or acceptance of products or other items on loan for an unlimited period of time may also assume the character of a prohibited gift, or of acceptance of advantage or granting of advantage.

Offering or accepting invitations, which are not connected with business visits, or which are unusual or disproportionate, require written incompany approval.

If an employee is confronted with an offer or request for a personal advantage, this should be reported immediately to the employee's supervisor.

Any cooperation with approved consultants, brokers or agents has to be based on contracts to ensure that no unreasonable advantages will be offered or given and that the local legal requirements and the requirements of this Code of Conduct will be complied with.

5. ORGANISATIONAL PRINCIPLES

Compliance with the four-eyes-principle, the segregation of critical functions and a strict policy of complete documentation are fundamental parts of the internal organisation of SURTECO, aiming at the prevention of misconduct especially in sales and purchasing.

6. UMGANG MIT MITARBEITERN

Wir haben Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Aus diesem Grunde sorgen wir für eine zeitgemäße Führungskultur und fördern das Wissen und die Erfahrungen unserer Mitarbeiter. Im Umgang mit ihnen werden Fairness, Toleranz und Chancengleichheit groß geschrieben. Andererseits ist jeder Mitarbeiter dafür verantwortlich, dass sein Verhalten den Grundsätzen entspricht, die den Geschäftsverkehr des Unternehmens regeln.

6.1. FÜHRUNGSKULTUR UND FÖRDERUNG DER MITARBEITER

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeiter, vereinbart klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt ihnen so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Den Erfolg der SURTECO Gruppe schaffen nur engagierte und qualifizierte Mitarbeiter. Wir betrachten die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter als wertvolles Kapital und investieren daher in deren Qualifikation und Kompetenz. Einsatz und Leistung werden besonders gefördert.

Die Vergütung in der SURTECO Gruppe beachtet die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte. Die jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Erholungsurlaub werden eingehalten.

6.2. UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Betriebseinrichtungen, insbesondere Maschinen und Werkzeuge sowie Informations- und Kommunikationssysteme, sorgfältig und zweckbestimmt zu behandeln. Insbe-

6. APPROACH TO EMPLOYEES

We have a responsibility to our employees. This is why we ensure that we have a modern leadership culture and promote the knowledge and experience of our employees. Our dealings with them are characterized by fairness, tolerance and equal opportunities. By the same token, all employees are responsible for ensuring that their behaviour is in accordance with the principles that regulate the business dealings of the company.

6.1. MANAGEMENT CULTURE AND PROMOTION OF EMPLOYEES

Each manager bears responsibility for their employees. Managers must gain respect through exemplary personal behaviour, performance, transparency and social skills. Managers place confidence in their employees, agree clear, ambitious and realistic goals and grant employees as much independent responsibility and scope for manoeuvre as possible. Only committed and qualified employees can guarantee the success of the SURTECO Group. We regard the skills of our employees as valuable capital and therefore invest in their qualification and competence. Commitment and performance are qualities that are fostered in particular.

SURTECO complies with current minimum rates of pay as guaranteed by law and complies with the respective national rules and agreements on working time and paid leave.

6.2. HANDLING COMPANY PROPERTY

All employees must handle company fittings and fixtures, in particular machinery and tools, information and communication systems, with appropriate care and in accordance with their intended purpose.

sondere Informations- und Kommunikationssysteme dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Der Arbeitsplatz und alle Einrichtungen, die der Belegschaft oder dem Betrieb dienen, sind stets in Ordnung zu halten. Beschädigungen sind dem Vorgesetzten zu melden.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle im Unternehmen darf Unternehmenseigentum nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden. Spesenabrechnungen dürfen nur nach den jeweils gültigen Spesenordnungen vorgenommen werden.

6.3. SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN, SCHUTZ DER RECHTE DRITTER

Unsere Erfindungen und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Die Förderung kreativer und innovativer Kompetenz unserer Mitarbeiter ist daher von strategischer Bedeutung; ebenso aber auch der Schutz des geistigen Eigentums vor Kenntnisnahme durch Dritte und gegen unbefugten Zugriff von Dritten. Alle Mitarbeiter sind daher aufgefordert, angemessene und erforderliche Sicherheitsstandards sowohl im persönlichen Verkehr als auch in der elektronischen Kommunikation mit Dritten einzuhalten. Das Gleiche gilt für Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden. Ohne Genehmigung dürfen Mitarbeiter in ihrer Eigenschaft als SURTECO-Angehörige nicht an öffentlichen Diskussionen (z. B. Vortragsveranstaltungen, Internetforen etc.) teilnehmen oder unternehmensrelevante Informationen in der Öffentlichkeit (z. B. Internet) platzieren.

Bei der Weitergabe von Informationen ist auf die Einhaltung ausreichender Sicherheitsstandards zu achten. Jeder Mitarbeiter muss sich also bei der Weitergabe von Informationen über den Grad der erforderlichen Vertraulichkeit im Klaren sein.

Information and communication systems in particular, must only be used for business purposes. The workstation and all equipment used by the workforce or the company must be kept tidy and in good order. Any loss or damage must be reported to supervisors. Company property must not be used for private purposes without the express consent of the responsible office in the company. Company property must not be removed from the premises of the company. Expenses may only be reimbursed in accordance with the relevant expense guidelines.

6.3. PROTECTION OF BUSINESS SECRETS, PROTECTING THE RIGHTS OF THIRD PARTIES

Our discoveries and our know-how are a key factor in the long-term success of our company. Promotion of the creative and innovative competence of our employees is therefore of strategic importance, in the same way as protecting intellectual property against disclosure to third parties and against unauthorized access by third parties. All employees are therefore required to maintain reasonable and necessary security standards in personal dealings and in electronic communication with third parties. The same is applicable to information which is disclosed to us by third parties. Employees must not participate in public discussions (e.g. events involving presentations, Internet forums, etc.) in their capacity as SURTECO employees without first obtaining express permission. They are also prohibited from placing information relevant to the company in the public domain (e.g. Internet).

Appropriate security standards should also be applied when forwarding information. Each employee must also be clear about the level of security required when forwarding information.

Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder sie nutzen.

6.4. VERBOT VON INSIDERTRADING

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitern der SURTECO Gruppe uneingeschränkt gestattet, mit Aktien der SURTECO SE zu handeln.

Das Insiderrecht verbietet die Ausnutzung einer Insiderinformation zur Erlangung direkter oder indirekter persönlicher Vorteile beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren sowie die unbefugte Weitergabe von solchen Informationen. Insiderinformationen sind nicht allgemein bekannte Tatsachen, die sich auf einen Emittenten von Wertpapieren beziehen, deren Bekanntwerden geeignet ist, den Kurs dieser Wertpapiere erheblich zu beeinflussen, die also für Anleger bei der Entscheidung für oder gegen den Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers von Bedeutung sind. Dies können beispielsweise Informationen über geplante Akquisitionen, strategische Allianzen, finanzielle Ergebnisse, neue Produkte, Probleme mit Produkten oder wichtige Verträge sein.

Das Verbot gilt solange, bis die Information nicht mehr kursrelevant ist oder öffentlich bekannt gemacht wurde. Verbotene Insidergeschäfte können erhebliche strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen haben.

All employees must valid effective intellectual property rights of third parties. Their unauthorized exploitation is prohibited. No employee may acquire the secrets of a third party without authority or make use of them.

6.4. PROHIBITION ON INSIDER TRADING

All employees of the SURTECO Group are permitted to trade in shares of SURTECO SE without restriction. The insider legislation prohibits making use of insider information in order to achieve direct or indirect advantages when purchasing or selling securities. It also prohibits unauthorized disclosure of such information. Insider information relates to facts not generally known that relate to an issuer of securities where the publication of such information is likely to significantly influence the price of these securities. Such information is therefore important for investors in reaching a decision on whether to purchase or sell a security. This might be, for example, information about planned acquisitions, strategic alliances, financial results, new products, problems with products or important contracts.

The prohibition is applicable until the information is no longer relevant to the price or has been placed in the public domain. Prohibited insider deals may entail significant consequences under criminal and civil law for employees and for the company.



6.5. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten muss jeder Mitarbeiter die beabsichtigte

- Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen
- Aufnahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit
- Aufnahme einer unternehmerischen Betätigung seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Personalbereich mitteilen und die Zustimmung einholen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in einem oder für ein Unternehmen, mit dem SURTECO in Geschäftsbeziehung oder im Wettbewerb steht.

Jede Tätigkeit, die für einen Mitarbeiter einen persönlichen Interessenkonflikt bedeuten würde, führt auch dann zu einem Interessenkonflikt, wenn diese Tätigkeit durch ein Familienmitglied bzw. Partner oder Freund oder einen Dritten erbracht wird.

SURTECO unterstützt das gesellschaftspolitische oder soziale Engagement der Mitarbeiter. Eine Betätigung in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen, sei es als Mandatsträger oder im Ehrenamt, darf aber nicht die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen. Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sollen ohne Bezugnahme auf die Funktion im Unternehmen erfolgen und von Loyalität gegenüber dem Unternehmen geleitet sein.

6.6. DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Geschäftspartner haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen.

Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seiner sexuellen Identität, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines

6.5. AVOIDANCE OF CONFLICTS OF INTEREST

In order to avoid conflicts of interest, all employees must inform their supervisor or responsible personnel department and obtain consent for the intended

- acceptance of a mandate in another company
- acceptance of any paid or unpaid part-time employment
- acceptance of an entrepreneurial activity

This is applicable in particular to taking on function in or for a company with which SURTECO is in a business relationship or is in competition. Any activity which would entail a personal conflict of interests for an employee also results in a conflict of interests if this activity is provided by a family member and/or a partner or friend or a third party. SURTECO supports the political or social commitment of its employees. An activity in associations, parties or other corporate, political or social institutions, whether it is as a holder of a mandate or in an honorary office, must not impair the performance of official duties.

Statements of opinions made in the public domain should be expressed without reference to the function within the company and should be accompanied by loyalty to the company.

6.6. PROHIBITION ON DISCRIMINATION

All employees and all business partners have the right to fair, polite and respectful treatment by supervisors, employees and colleagues.

Nobody may be harassed or discriminated against on account of their race, skin colour, nationality, ethnic origin, gender, their sexual orientation, their beliefs or their view of the world, their political opinions, their age, their physical constitution, or their appearance.

Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt oder diskriminiert werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind verboten.

6.7. ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Sicherheit unserer Produkte sind für uns elementare Grundsätze.

Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter oder bei der Verwendung unserer Produkte ergeben können. Erkannte Unfälle oder für möglich gehaltene Gefährdungen und Belastungen sowie Beinahe-Unfälle sind sofort dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Der Führung der Geschäftseinheiten obliegt es, eine Sicherheitsorganisation aufzubauen und zu überwachen. Jeder Vorgesetzte ist für den Schutz seiner Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen. Zur Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen und Belastungen für den Menschen sind alle Führungskräfte zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen verpflichtet. Dazu gehört auch die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

All employees are obliged to respect the personal sphere of other employees. Sexual harassment and bullying are prohibited.

6.7. HEALTH AND SAFETY AT WORK

Safety at the workplace and the safety of our products are fundamental principles as far as we are concerned.

Employees are expected to comply with safety regulations, demonstrate risk awareness and contribute to safety-relevant activities. This is applicable to all risks that may arise at the workplace of our employees or in the use of our products. Identified accidents or perceived potential risks and hazards, and near accidents should be reported to the responsible supervisor without delay. The management of business units is responsible for establishing and monitoring a safety organization. Each supervisor is responsible for the protection of their employees and must provide appropriate induction, training and supervision. All managers are responsible for carrying out risk assessments to determine and evaluate hazards and burdens for people. This also includes organization of preventive industrial medical care.

7. UMWELTSCHUTZ

Unser Unternehmen bekennt sich zum Schutz unserer Umwelt als Unternehmensziel und erklärt die ressourcenschonende Herstellung unserer Produkte zu einem zu beachtenden Produktionsfaktor. Es gelten folgende Leitsätze zum Umweltschutz:

- Wir schonen unsere Umwelt, gehen sparsam mit allen natürlichen Ressourcen um und vermeiden oder reduzieren Belastungen für Mensch und Natur.
- Wir berücksichtigen die Anforderungen einer intakten Umwelt bei Entwicklung und Design, im Fertigungsprozess, bei der Verpackung und beim Versand unserer Produkte sowie bei der Verbesserung von Verfahren und der Einführung neuer Anlagen und Produkte.
- Wir erwarten die Einhaltung aller Gesetze und Verordnungen zum Schutz von Mensch und Umwelt auch von unseren Geschäftspartnern. Schulungen zum Umweltschutz sind fester Bestandteil von Mitarbeiterqualifizierungsprogrammen.
- Bei der Entsorgung von Abfällen ist der umweltschonendste Entsorgungsweg zu wählen, der unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten vertretbar ist.
- Sollte es zu Vorfällen kommen, die Umweltbelastungen zur Folge haben können, müssen die zuständigen Stellen des Unternehmens unverzüglich und umfassend informiert werden und ihrerseits die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an die Behörden veranlassen.

7. ENVIRONMENTAL PROTECTION

Our company is committed to the protection of our environment as a corporate goal and declares conservation of resources in the manufacture of our products to be an important production factor. The following principles relating to environmental protection are applicable:

- We protect our environment, conserve all natural resources and avoid or reduce pollution for humans and the natural environment.
- We take account of the requirements of preserving the environment in development and design, in the production process, in packaging and in the shipment of our products, as well as the introduction of new plants and products.
- We expect compliance with all laws and directives issued for protection of people and the environment, as well as our business partners. Training sessions on environmental protection are a fixed element in employee qualification programmes.
- The most environmentally friendly method of waste disposal should be selected which is reasonable on the basis of commercial considerations.
- If incidents occur which may result in environmental pollution, the responsible offices of the company must be informed without delay, comprehensive information must be provided, and these offices must submit to the official authorities such reports as are required under statutory regulations.

8. VERHALTEN GEGENÜBER BEHÖRDEN

Wir sind bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives und von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen. Sofern Behörden Verstöße gegen geltendes Recht verfolgen, laufen derartige Verfahren nach bestimmten Regeln ab. Zu diesen Regeln gehört auch das Recht der Betroffenen auf rechtlichen Beistand. Die Wahrnehmung dieses Rechts und die Inanspruchnahme des „Schweigeprivilegs“ ist kein Schuldeingeständnis.

Bei behördlichen Untersuchungen sind unverzüglich die Vorgesetzten einzuschalten. Kein Mitarbeiter darf Unternehmensdokumente in gedruckter oder elektronischer Form zerstören, entfernen oder verändern, die im Zusammenhang mit einer gerichtlichen, behördlichen oder privatrechtlichen Untersuchung oder Klage stehen.

9. UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

Dieser Verhaltenskodex ist jedem Mitarbeiter auszuhandigen. Es ist jedoch nicht damit getan, diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis zu nehmen. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen. Führungskräfte sind in besonderer Weise verpflichtet, die Vorbildfunktion wahrzunehmen, integrires Verhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben und die Mitarbeiter im eigenen Verantwortungsbereich über die diesem Verhaltenskodex zugrunde liegenden Grundwerte zu informieren und den Kodex in die Mitarbeiterschulung einzubeziehen.

Die Führungskräfte sind zudem verpflichtet, die Einhaltung des Kodex sicherzustellen und, sofern dies nötig ist, Überwachungsprogramme durchzuführen. Die Einhaltung des Kodex wird zudem durch die Interne Revision überprüft.

8. CONDUCT TOWARDS AUTHORITIES

We strive to have a cooperative and transparent relationship with all responsible authorities. If authorities investigate breaches of applicable law, proceedings of this nature are conducted in accordance with specified rules. These rules also include the right of those affected to have legal representation. The assertion of this right and taking advantage of the “right to silence” is not an admission of guilt.

Supervisors should be involved whenever official investigations take place. No employee may destroy, remove or modify company documents in printed or electronic form, which are associated with an investigation or proceedings under legal, official or private-law jurisdiction.

9. IMPLEMENTATION OF THE CODE OF CONDUCT

This Code of Conduct should be handed out to every employee. However, it is not sufficient to simply be aware of this Code of Conduct. Each employee is required to review their own behaviour on the basis of the defined standards.

Managers have a particular obligation to carry out the function of a role model and proactively demonstrate integrity in routine business dealings. They are expected to inform employees within their area of responsibility about the principles underlying this Code of Conduct and to integrate the Code of Conduct in employee training.

Managers also have an obligation to ensure compliance with the Code of Conduct and to carry out monitoring programmes as necessary. In addition, compliance with the Code of Conduct will be audited by the Internal Audit Department.

Das Unternehmen wird die Beachtung der vorstehenden Regeln durchsetzen. Verstöße können mit zivilrechtlichen, strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet werden.

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei den Vorgesetzten, den zuständigen Fachabteilungen, der Internen Revision oder den Interessenvertretungen der Mitarbeiter sucht. Offenheit und Vertrauen sind gerade in Fällen, in denen dem Unternehmen ein Schaden drohen könnte, von großer Bedeutung.

SURTECO erwartet von ihren Geschäftspartnern und ermutigt sie, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze einzuführen und umzusetzen und als Basis für die gegenseitigen Beziehungen anzuwenden.

Buttenwiesen-Pfaffenhofen, im Januar 2016

Der Vorstand



Dr.-Ing. Herbert Müller



Dr.-Ing. Gereon Schäfer

The company will enforce observance of the defined rules. Infringements are punishable with possible consequences under civil law, criminal law and employment law.

If any employee has doubts about the legal validity of their own conduct or has suspicions of legally dubious activities within their working environment, they are expected to seek advice and assistance from their supervisor, the responsible specialist departments, the Internal Audit Department or the bodies representing the interests of employees. Transparency and trust are extremely important in cases where the company could be at risk of sustaining losses.

SURTECO expects and encourages its business partners to introduce comparable principles in their corporate structures and to apply them as a basis for the mutual business relations.

Buttenwiesen-Pfaffenhofen, January 2016

Board of Management



Dr.-Ing. Herbert Müller



Dr.-Ing. Gereon Schäfer

SURTECO

SOCIETAS EUROPAEA

SURTECO SE

Johan-Viktor-Bausch-Straße 2
86647 Buttenwiesen-Pfaffenhofen
www.surteco.com
Deutschland/Germany



Das für diese Broschüre verwendete Papier wurde aus Zellstoffen hergestellt, die aus verantwortungsvoll bewirtschafteten und gemäß den Bestimmungen des Forest Stewardship Council zertifizierten Forstbetrieben stammen.

The paper used for this Brochure was produced from cellulose sourced from certified forestry companies that operate responsibly and comply with the regulations of the Forest Stewardship Council.