

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen der GEMÜ Gebr. Müller Apparatebau GmbH & Co KG inkl. aller Tochtergesellschaften weltweit bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt.

Unser Erfolg basiert auf zufriedenen Kunden

Integrität im fairen Wettbewerb

Nationale und internationale Bestimmungen regeln, wie die GEMÜ Gruppe ihre Produkte verkaufen oder Informationsaustausch mit Wettbewerbern betreiben darf. Die jeweiligen Bestimmungen sind für die GEMÜ Gruppe bindend. Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für uns im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig. Geistiges Eigentum darf weder von Wettbewerbern verwendet werden noch an Wettbewerber weitergegeben werden.

Korrekte Berichterstattung

Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Im Wettbewerb um Aufträge bauen wir auf die Qualität und den Nutzen unserer Produkte und Leistungen für unsere Kunden sowie auf angemessene Preise. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu beeinflussen oder zu verfälschen. Zuwendungen aller Art durch Mitarbeiter der GEMÜ Gruppe an Amtsträger oder Mitarbeiter anderer Unternehmen mit dem Ziel, Aufträge oder unbillige Vorteile für GEMÜ oder andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt. Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind nach dem für uns bindenden Recht sowie nach den internen Richtlinien zu handhaben. In jedem Falle sind sie so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird. Geschäfts- und projektbezogene Reisekosten von Amtsträgern oder Nicht-Amtsträgern werden nur in sachlich angemessenem Umfang erstattet. Die jeweils anwendbaren rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten.

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|

Fordern und Annehmen von Vorteilen

Geschenke von Geschäftspartnern entsprechen im gewissen Umfang allgemein üblichen Geschäftspraktiken. Allerdings kann ihre Annahme zu Interessenskonflikten führen und den guten Ruf unseres Unternehmens gefährden. Kein Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dafür benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Darüber hinausgehende Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahe stehenden Personen sind grundsätzlich abzulehnen. Die Mitarbeiter sind in solchen Fällen verpflichtet, den Vorgesetzten über das an sie gerichtete Angebot von Geschenken oder Annehmlichkeiten zu informieren.



Unser Erfolg basiert auf hoch qualifizierten und motivierten Mitarbeitern

Führungskultur

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 und vereinbart klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Um diese Einstellung zu festigen hat die GEMÜ Gruppe Führungsleitlinien eingeführt, die den Mitarbeitern die Einstellung und Führungskultur der

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|

GEMÜ* näher bringen: Respekt, Unterstützung, Verantwortung, Anerkennung, Förderung, Handeln gemäß den Unternehmenszielen, Kommunikation, Umgang mit Konflikten, Konsequenz und Zusammenarbeit

Förderung der Mitarbeiter

Den Erfolg der GEMÜ Gruppe verdanken wir dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters. Die GEMÜ Gruppe investiert in die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert. So gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit der GEMÜ Gruppe.

Fairness, Toleranz und Chancengleichheit

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von Nationalität, Hautfarbe, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, politischer Überzeugung und Alter. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe begegnen wir unseren Mitarbeitern fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Das Unternehmen erwartet insofern von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Dritten.

Auftreten in der Öffentlichkeit

GEMÜ befürwortet grundsätzlich das Engagement der Mitarbeiter in gesellschaftlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene. Wenn das Engagement mit Aktivitäten von GEMÜ in einem Zusammenhang steht, ist die vorherige Zustimmung des Vorgesetzten erforderlich. Für Äußerungen von Mitarbeitern der GEMÜ Gruppe in der Öffentlichkeit gilt grundsätzlich das Recht auf freie Meinungsäußerung. Die Mitarbeiter achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen von GEMÜ nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen sollte eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben.

Vermeiden von Interessenskonflikten

GEMÜ legt Wert darauf, dass seine Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein Mitarbeiter für ein anderes Unternehmen tätig ist oder an ihm beteiligt ist. Deshalb ist das Betreiben eines Unternehmens oder eine wesentliche direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen, das mit den Gesellschaften der GEMÜ Gruppe ganz oder teilweise im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht, nicht gestattet. Ausgenommen hiervon sind Beteiligungen, die nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei GEMÜ haben können. Unberührt hiervon bleiben die in den Gesellschaften bestehenden Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten.

Sollten Familienmitglieder oder nahestehende Personen in einem Unternehmen tätig sein, das zu GEMÜ im Wettbewerb steht, so besteht eine Informationspflicht des Mitarbeiters gegenüber des jeweiligen Vorgesetzten.

Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how sind für den Erfolg und die Zukunft der GEMÜ Gruppe von besonderer Bedeutung. Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben; dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Unbefugte zu schützen. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

GEMÜ übernimmt die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber ihren Mitarbeitern. Die Risiken werden eingedämmt und es wird für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten gesorgt. Wir bieten Trainings an um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind. Ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem wird angewendet.



Wir haben Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und nehmen diese aktiv wahr.

Einhaltung der Gesetze

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|

Die Beachtung und Einhaltung der Gesetze sind für unser Unternehmen selbstverständlich. Jeder Mitarbeiter hat die Verpflichtung, die jeweils anwendbare Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Darüber hinaus richten wir unser unternehmerisches und gesellschaftliches Verhalten insbesondere nach den im Anhang aufgelisteten Abkommen aus.

Gesellschaftliche Akzeptanz

Die gesellschaftliche Akzeptanz unserer vielfältigen Tätigkeiten ist die Voraussetzung für unseren langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Uns ist bewusst, dass unser Ruf durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen in unserer Unternehmensgruppe geprägt wird. Jeder Mitarbeiter achtet das Ansehen der GEMÜ Gruppe in der Gesellschaft und orientiert sich in der Erfüllung seiner Aufgaben an diesem Grundsatz.

Würde des Menschen

Wir sind Teil der Gesellschaft und fördern ihre Entwicklung nach unseren Möglichkeiten. Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Menschen. In unseren weltweiten Aktivitäten dulden wir keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung. Dies gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Die Kultur unseres Unternehmens ist diesem Grundsatz verpflichtet. Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen oder zwingen niemanden zur Arbeit. Wir sorgen für eine angemessene Entlohnung und gewährleisten den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn. Wir halten die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit.

Verbot von Kinderarbeit

Wir stellen keine Arbeiter ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Nachhaltigkeit

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir sind uns der Knappheit der Ressourcen und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst und sorgen deshalb dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich der drei Elemente Ökologie, Ökonomie und Soziales entsprechen. Jeder Mitarbeiter handelt an seinem Arbeitsplatz in diesem Sinne.

Spenden

Als Corporate Citizen leistet die GEMÜ Gruppe Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, für Kunst und Kultur, soziale Anliegen und Sport. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent sein. Der

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|

Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Darüber muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können.

Lieferkette

Wir fördern die Einhaltung der Inhalte des Codes of Conduct bei unseren Lieferanten bestmöglich. Wir achten bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit Lieferanten auf die Einhaltung der Grundsätze der Nicht-Diskriminierung.



Jeder Mensch ist für sein Verhalten selbst verantwortlich.

Information und Fragen

Jeder Mitarbeiter ist über diese Verhaltensrichtlinie informiert und kann jederzeit darauf zugreifen. Es ist Aufgabe jeder Führungskraft in der GEMÜ Gruppe sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diese Verhaltensrichtlinie kennen. Fragen zu diesem Code of Conduct werden immer wieder auftauchen. Bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten können die Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten oder dem Personalbereich besprechen.

Verstöße und Sanktionen

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|

Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinie können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch zu Schadensersatzforderungen führen. Darüber hinaus haftet jeder Mitarbeiter persönlich für weitere zivil- und strafrechtliche Konsequenzen im Rahmen der geltenden Gesetze.

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|

Anhang zur Verhaltensrichtlinie der GEMÜ Gruppe

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder existieren diverse Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedstaaten adressiert, stellen aber auch das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeiter eine bedeutsame Leitlinie dar. Die GEMÜ Gruppe legt deshalb weltweit großen Wert auf die Übereinstimmung mit diesen Leitlinien beim unternehmerischen Handeln. Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahr 1948 (UNO) und Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977, und ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Verbot von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)
- OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, 1997
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000

Des Weiteren verweisen wir auf die Stellungnahme der Geschäftsleitung zur Umweltpolitik bei GEMÜ.

| | | |
|---|---|------------------|
| Geprüft von: Robert Gebhardt 2017-08-01 | Freigegeben von: Stephan Mueller 2017-08-22 | Revision: 1.0 |
|---|---|------------------|