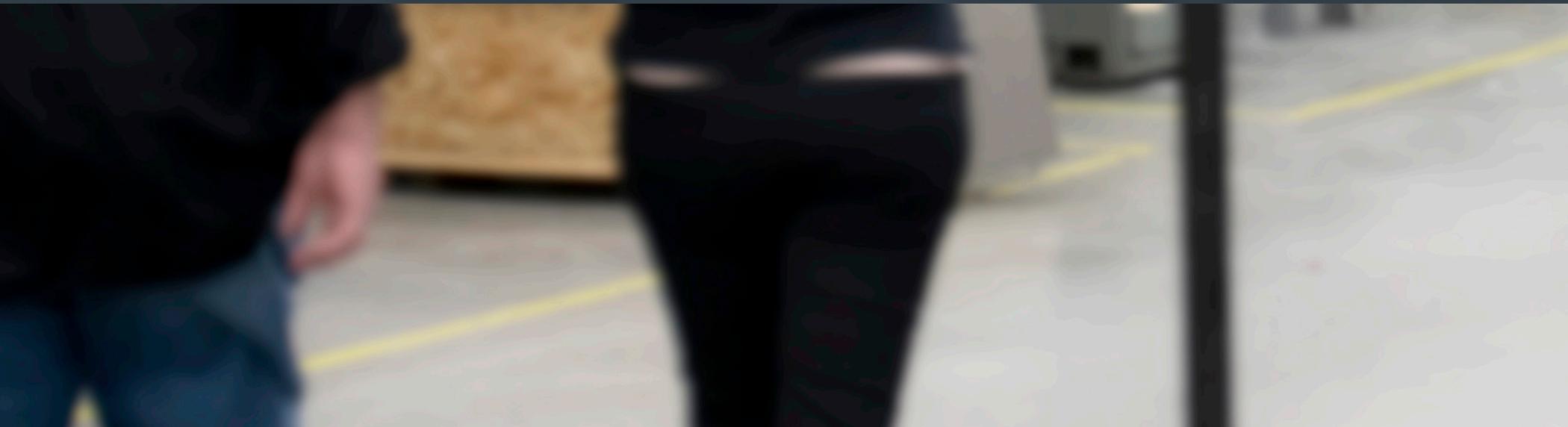


**barrywehmiller**  
BUILDING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS

# VERHALTENS- UND ETHIKKODEX



## Vom Chairman und CEO

An unsere Mitarbeiter:

Überall in unserer globalen Organisation bemühen wir uns jeden Tag, unseren einzigartigen Erfolg daran zu messen, wie wir das Leben von Menschen positiv beeinflussen. Dieses Engagement, das in der ersten Zeile unserer Leitsätze unseres Leadership Modells (GPL) formuliert ist, vereint uns auf der ganzen Welt, unabhängig davon, wo Sie arbeiten oder was Sie für die Organisation tun. Damit sagen wir, dass Barry-Wehmiller nicht nur durch das definiert werden kann, was wir tun - die Produkte, die wir herstellen und die Dienstleistungen, die wir anbieten - sondern darüber hinaus durch *die Art und Weise* wie wir uns während unserer Geschäftstätigkeit verhalten - und das schließt die Integrität unserer Handlungen ein.



Der Barry-Wehmiller Verhaltens- und Ethikkodex sowie unterstützende Richtlinien geben uns einen Leitfaden in die Hand, wie wir unser Geschäft verantwortungsbewusst führen und ethisch handeln können. Mit unseren Leitsätzen unseres Leadership Modells (und anderen Visionsdokumenten) als Kompass dient dieser Code als Roadmap. Jeder von uns muss den Kodex lesen und danach handeln. Bitte zögern Sie nicht, sich zu äußern, wenn Sie Bedenken haben oder etwas falsch sehen und lassen Sie sich jederzeit beraten, wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen.

Ich bin stolz darauf, ein Unternehmen zu leiten, das eine lange Geschichte hochethischer Geschäftspraktiken hat und unsere Mitarbeiter ermutigt, das Richtige zu tun. Mit diesem Kodex werden wir gemeinsam unser Geschäft weiter vorantreiben und uns weiterhin dafür einsetzen, das Leben aller, die unsere Wege kreuzen, positiv zu verändern. Vielen Dank für Ihren dauerhaften Einsatz und Ihr Engagement für diese Ideale!

Mit besten Grüßen,

Bob Chapman  
Chairman und CEO, Barry-Wehmiller

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung des Kodex .....	3
Ziel des Kodex.....	3
Äußern von Bedenken .....	3
Grundlage unserer Kultur .....	4
Einhaltung der höchsten Standards hinsichtlich Ehrlichkeit, Ethik und Integrität .....	5
Interessenkonflikte .....	5
Finanzielle Integrität .....	5
Sicherung der Vermögenswerte des Unternehmens .....	6
Einhaltung der Gesetze .....	7
Unternehmensverantwortung .....	9
Aufrechterhaltung eines respektvollen, fairen und sicheren Arbeitsplatzes .....	10
Zusätzliche Richtlinien, Verfahren, Protokolle und andere Leitfäden .....	12
Meldepflicht von Bedenken .....	12
Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen .....	13
Mögliche Folgen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex .....	13
Fazit.....	13

## Einleitung

Der Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) von Barry-Wehmiller legt die Grundsätze und Standards fest, zu denen wir das Unternehmen und unsere Mitarbeiter verpflichten, während wir im Auftrag von Barry-Wehmiller Companies Inc., BW Forsyth Partners LLC („BWFP“)<sup>1</sup> und aller unserer Tochtergesellschaften, Partnerunternehmen und verbundenen Unternehmen (zusammen „wir“, „Barry-Wehmiller“ oder das „Unternehmen“) arbeiten, sofern dies nicht anders geregelt ist. In diesem Kodex haben wir die verschiedenen Ideale, Prinzipien und Erwartungen zusammengefasst, die die Grundwerte von Barry-Wehmiller repräsentieren, und erläutern an einem zentralen Ort, wie Barry-Wehmiller unser Geschäft ethisch und fair führt. Dieser Kodex unterstreicht die Bedeutung, die wir der klaren Darstellung unserer Überzeugungen und Grundsätze sowie unserer Verpflichtung, unser Geschäft mit den höchsten ethischen Standards und Integrität im Einklang mit Leitsätze unseres Leadership Modells und anderen Visionsdokumenten, wie diejenigen der BWFP-Unternehmen (zusammen unsere „Grundsätze“), beimessen. Wir erwarten, dass sich die Mitarbeiter von Barry-Wehmiller die Zeit nehmen, diesen Kodex durchzulesen, und Diskussionen innerhalb des Unternehmens anregen mit dem Ziel, dass unsere Maßnahmen diesem Kodex entsprechen. Wir glauben, dass die Attribute in diesem Dokument für alle Organisationen wertvoll sind und bewährte Praktiken darstellen, um die Messlatte für ethisches Verhalten höher zu legen.

## Ziel des Kodex

Das Ziel dieses Kodex besteht darin:

- Ehrliches und ethisches Verhalten, das auch den ethischen Umgang mit tatsächlichen oder offensichtlichen Interessenkonflikten zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen einschließt;
- Die ordnungsgemäße Nutzung und den Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens;
- Die vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung in Berichten und Dokumenten, die Barry-Wehmiller an unsere Stakeholder übergibt;
- Die Einhaltung der geltenden staatlichen Gesetze, Verordnungen und Vorschriften;
- Respektvolle, faire und sichere Arbeitsplätze für unsere Mitarbeiter;
- Sofortige und angemessene interne Meldungen von Verstößen gegen diesen Kodex; und
- die Verantwortlichkeit für die Einhaltung dieses Kodex zu fördern.

## Äußern von Bedenken

Barry-Wehmiller ermutigt die Mitarbeiter, ihre Bedenken hinsichtlich des Geschäftsverhaltens nach Treu und Glauben und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern. Wenn Sie zu irgendeinem Zeitpunkt das Gefühl haben, dass das Unternehmen oder einer unserer Führungskräfte oder Mitarbeiter die in diesem Kodex festgelegten Ideale und Grundsätze nicht erfüllen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an Ihren lokalen Beauftragten für Kultur- und Personalentwicklung („CPD“) oder nutzen Sie, wenn Sie möchten, die vertrauliche EthicsPoint-Rufnummer, die Sie auf [www.barrywehmiller.ethicspoint.com](http://www.barrywehmiller.ethicspoint.com) finden.

<sup>1</sup>Dieser Kodex gilt nicht für Cor Partners Inc. und seine Tochterunternehmen.



## Grundlage unserer Kultur

Dieser Kodex basiert auf den in unseren Prinzipien enthaltenen Führungs- und Leitgrundsätzen, die vom Verwaltungsrat verabschiedet und von der Unternehmensführung in die Praxis umgesetzt werden. Die im Kodex aufgeführten Erwartungen beruhen auf den grundlegenden Philosophien und Idealen, die in unseren Grundsätzen, der Living Legacy of Leadership“ („L3“) und verwandten Dokumenten formuliert sind.

Unser Engagement für eine Kultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, wurzelt tief und hat zu einem Führungsmodell geführt, das der Verbesserung des Lebens der Menschen, die unser Geschäft erst möglich machen, Priorität einräumt. Dieser Kodex erweitert das Konzept eines Umfelds des Vertrauens, eines der wichtigsten kulturellen Werte des Unternehmens. Der Kodex soll eine Kultur fördern, in der Fairness, Respekt und persönliche Verantwortung geschätzt und gefördert werden.

### Leitsätze unseres Leadership Modells und (andere Visionsdokumente)

Wir bemühen uns jeden Tag, der Arbeit unserer Mitarbeiter Sinn und Zweck zu verleihen, indem wir eine Kultur fördern, die auf diesen Grundsätzen beruht: Vertrauen, Respekt, Teamarbeit, Anerkennung, kontinuierliche Verbesserung und persönliches Wachstum. Wir stellen uns auch der Herausforderung, einen positiven Einfluss auf alle Leben zu haben, die wir im Laufe unserer Geschäftstätigkeit berühren—von den Familien unserer Mitarbeiter über unsere Kunden und Lieferanten bis hin zu unseren Aktionären und den Gemeinden, in denen wir arbeiten und leben.

### „Living Legacy of Leadership“

Unsere L3-Reise konzentriert sich auf die Konvergenz der Lean-Verbesserungsinstrumente in Verbindung mit unserem großen Engagement für das Wohl der Menschen, wie es in unseren Grundsätzen festgelegt ist. Durch die Verknüpfung der Führungspraktiken, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen, mit Tools zur Prozessverbesserung ermöglichen wir es unseren Mitarbeitern, ihre Begabungen voll einzubringen und einen positiven Einfluss auf das Unternehmen zu haben, während sie gleichzeitig Erfüllung in ihrem Leben erfahren. Der Erfolg unseres L3-Ansatzes verlangt nicht nur das gezielte Engagement des Unternehmens gegenüber unseren Mitarbeitern, sondern auch, dass jeder Mitarbeiter eine Kultur der Integrität pflegt und ein Umfeld verantwortungsvoller Freiheit fördert.

### Leitsätze unseres Leadership Modells

Wir messen unseren Erfolg daran, inwieweit wir das Leben unserer Mitarbeiter positiv beeinflussen.

- Eine klare und ansprechende **Unternehmensvision**, eingebunden in einen nachhaltigen Businessplan, die das persönliche Wachstum fördert.
- Unser **Leadership** Modell erzeugt ein dynamisches Umfeld und
  - basiert auf gegenseitigem **Vertrauen**
  - fördert und **honoriert** das Beste in Jedem
  - ermöglicht Einzelnen und Teams, eine **bedeutsame Rolle** einzunehmen
  - erweckt ein Gefühl von **Stolz**
  - **fordert** den Einzelnen und Teams, sich stetig weiterzuentwickeln
  - **ermöglicht** Jedem „wahren Erfolg“ zu erleben
- Positive**, aufschlussreiche **Kommunikation** begleitet und unterstützt Mitarbeiter und Teams auf ihrem Weg
- Messbare Ziele** ermöglichen es dem Einzelnen und den Teams, ihre Leistungen mit der Vision zu verknüpfen und sie damit zu verwirklichen.
- Vorbildlicher** Umgang mit den Mitarbeitern und faire Vergütung.
- Von einem **Leader** wird erwartet, Visionär, Coach, Mentor, Lehrer und Schüler zu sein.
- Deine **Verantwortung** die Leitsätze unseres Leadership Modells umzusetzen wächst mit deinem Einflussbereich.

Wir fühlen uns dem persönlichen Wachstum unserer Mitarbeiter verpflichtet.

**barrywehmiller**  
BUILDING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS

### L<sup>3</sup> Living Legacy of Leadership

Die Vereinigung der Leitsätze unseres Leadership Modells mit Lean Enterprise

- Wir verpflichten uns zu einem nachhaltigen Führungsmodell, das eine Unternehmenskultur fördert, in der jeder Einzelne zufrieden und erfüllt heimkehrt.
- Wir teilen die Vision einer dynamischen Zukunft—gestaltet von motivierten Teams, die sich der kontinuierlichen Optimierung von Prozessen und Abläufen verpflichtet fühlen.
  - Wir dokumentieren unsere Fortschritte indem wir unsere Leidenschaft für Menschen widerspiegeln.
  - Unsere tägliche Kommunikation, der Austausch von Informationen und unsere Aufmerksamkeit gegenüber anderen...
    - ...verbindet unsere Teammitglieder mit der Vision
    - ...bestätigt, fördert und begeistert andere
  - Eine vertrauensvolle Beziehung untereinander ist die Basis für verantwortungsbewusste Handlungsfreiräume:
    - Wir fühlen uns ermutigt, unser Wissen, unser Können und unsere Talente in diesen Freiräumen zielstrebig und eigenverantwortlich einzubringen.
  - Durch bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördern wir unser Wissen und entwickeln Verständnis für andere, was zu optimierten Prozessen und Abläufen führt:
    - Wenn wir uns in Situationen einfinden und verstehen, lernen, respektieren und schätzen wir auch die Sichtweise anderer.
  - Als Vorbilder unterstützen wir andere darin, Ihre Talente zu entdecken, zu entwickeln und so anzuwenden, dass Sie ihr volles Potential verwirklichen können:
    - Jeder Einzelne von uns hat die Fähigkeit ein Vorbild zu sein und andere durch seine Taten zu inspirieren.
  - Wir stärken das Innerste unseres Unternehmens, indem wir Einzel- und Teamerfolge anerkennen und auszeichnen.
- Während dieser Reise werden wir ermutigt werden, unseren Verstand, unser Herz und unsere Hände beizusetzen, um Gewohnheiten zu etablieren, deren Ergebnisse sich in aussergewöhnlichen Leistungen und Selbstverwirklichung zeigen werden.

**barrywehmiller**  
BUILDING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS

**bw**  
better world

## Einhaltung der höchsten Standards hinsichtlich Ehrlichkeit, Ethik und Integrität

Barry-Wehmiller erwartet von den Mitarbeitern, dass sie das Geschäft des Unternehmens mit den höchsten Standards in Bezug auf Ehrlichkeit, Ethik und Integrität führen. Selbst wenn das Verhalten legal oder nicht gesetzlich beschränkt ist, müssen wir immer darauf vertrauen können, dass die von uns ergriffenen Maßnahmen ehrlich und ethisch sind. Dies gilt für unseren Umgang miteinander, mit Kunden, mit Lieferanten und mit allen anderen Dritten. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ihre Führungskräfte alarmieren, wenn ein begründeter Verdacht auf eine Handlung besteht, die diese Standards gefährdet. Mitarbeiter können sicher sein, dass das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verbietet, die nach Treu und Glauben Bedenken hinsichtlich des Geschäftsverhaltens äußern oder melden oder an einer Untersuchung des Unternehmens mitarbeiten.

## Interessenkonflikte

Wir bemühen uns, unseren Wettbewerbsvorteil durch faire und ehrliche Geschäfte zu erreichen. Von jedem Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Geschäftsführer wird erwartet, dass er den Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und Mitarbeitern von Barry-Wehmiller eine faire und ehrliche Behandlung gewährt. Fairness beinhaltet den Respekt vor dem Eigentum anderer, deren Selbstwertgefühl und deren Beiträge zum Gesamterfolg des Unternehmens. Das bedeutet, dass wir niemanden vorsätzlich oder absichtlich durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Praktiken auf unlautere Weise ausnutzen—dies beinhaltet auch übermäßig aggressive Vertriebsaktivitäten durch falsche Angaben, Anspielungen oder Gerüchte über unsere Wettbewerber, deren Produkte oder finanzielle Situation. Darüber hinaus werden wir keine unhaltbaren Zusagen in Bezug auf die Produkte des Unternehmens machen.

Eine faire Geschäftstätigkeit bedeutet auch, dass wir es als Mitarbeiter und Führungskräfte von Barry-Wehmiller vermeiden müssen, Tätigkeiten auszuüben, die einen Interessenkonflikt oder den Eindruck eines Interessenkonflikts hervorrufen könnten. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn wir aus irgendeinem Grund in der Lage sind oder zu sein scheinen, dass unser Verhalten von einem anderen Faktor als der Sorge um das Wohl von Barry-Wehmiller beeinflusst wird. Eine faire Geschäftstätigkeit bedeutet auch, dass wir für Barry-Wehmiller verantwortlich und verpflichtet sind, die berechtigten Interessen des Unternehmens zu vertreten, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Neben der Vermeidung von Interessenkonflikten dürfen wir keine

Geschäftsmöglichkeiten oder Ideen, die wir im Laufe der Beschäftigung entdecken und an denen Barry-Wehmiller Interesse haben könnte, für uns selbst nutzen oder an andere weitergeben.

## Finanzielle Integrität

Die Stakeholder von Barry-Wehmiller—unsere Aktionäre, Gläubiger und andere eingeschlossen—haben berechnete Interessen an den Finanz- und Buchhaltungsinformationen des Unternehmens. Die Integrität der Finanzberichte und Buchhaltungsunterlagen des Unternehmens beruht auf der Gültigkeit, Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, die die Angaben in unseren Geschäftsbüchern und Finanzunterlagen stützen. Alle Finanzbücher, Aufzeichnungen und Konten müssen Transaktionen und Ereignisse genau wiedergeben und den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen sowie dem internen Kontrollsystem von Barry-Wehmiller entsprechen.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie das interne Kontrollsystem von Barry-Wehmiller, das Programm für finanzielle Integrität (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Begutachtung durch Kollegen) vollständig einhalten und Anfragen unserer externen Prüfer nachkommen. Informationen dürfen unter keinen Umständen gefälscht oder verheimlicht werden.

Beispiele für unethische Finanz- oder Rechnungslegungspraktiken sind:

- Falsche Aufzeichnungen oder Einträge, die absichtlich die wahre Natur einer Transaktion verbergen oder verschleiern;
- Unangebrachtes Beschleunigen oder Aufschieben des Ausweises von Erträgen und Aufwendungen, um finanzielle Ergebnisse oder Ziele zu erreichen;
- Unterhaltung nicht offengelegter oder nicht erfasster Gelder oder „inoffizieller“ Vermögenswerte, Verbindlichkeiten oder Reserven (sofern dies nicht durch US-Gesetze und -Vorschriften, einschließlich der allgemein anerkannten US-Rechnungslegungsgrundsätze, verlangt wird);
- Erstellung oder Unterhaltung unangemessener, irreführender, unvollständiger oder betrügerischer Kontounterlagen oder Finanzberichte;
- Leistung von Zahlungen für andere Zwecke als die in den Unterlagen zur Unterstützung der Zahlung beschriebenen; und
- Unterzeichnen von Dokumenten, die als ungenau oder unwahr angesehen werden.

## Sicherung der Vermögenswerte des Unternehmens

Jeder Mitarbeiter muss das Eigentum von Barry-Wehmiller vor Verlust oder Diebstahl schützen und darf dieses Eigentum nicht für den persönlichen Gebrauch verwenden. Zusätzlich zu den Einrichtungen und Ausrüstungen des Unternehmens umfasst das Eigentum von Barry-Wehmiller Büroausstattung, Verbrauchsmaterial, Computer und Software sowie Geschäfts- und Finanzinformationen—einschließlich geistiges Eigentum, vertrauliche Informationen und Informationen zu Umsatz, Gewinn, Bilanzpositionen, Geschäftsprognosen, Geschäftspläne, Akquisitionsstrategien und andere Informationen. Die Mitarbeiter müssen das gesamte Eigentum von Barry-Wehmiller unter ihrer Aufsicht angemessen sichern, um eine unbefugte Verwendung zu verhindern.

Geschäfts- und Finanzinformationen dürfen nur zur Erfüllung unserer Aufgaben verwendet und nur insoweit an Personen außerhalb von Barry-Wehmiller weitergegeben oder übermittelt werden, als sie diese Informationen im Zusammenhang mit ihren Geschäftsbeziehungen mit Barry-Wehmiller benötigen oder dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Geschäftsunterlagen von Barry-Wehmiller müssen für die in den geltenden Richtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen angegebenen Fristen

aufbewahrt werden. Aufzeichnungen dürfen erst nach Ablauf der entsprechenden Frist vernichtet werden. In keinem Fall dürfen Dokumente, die für anhängige oder drohende Rechtsstreitigkeiten, behördliche Ermittlungen oder Vorladungen erforderlich sind, angefordert oder vernichtet werden; dies gilt unabhängig von der in der gültigen Richtlinie angegebenen Frist. Außerdem ist es Mitarbeitern untersagt, Aufzeichnungen zu zerstören, zu ändern oder zu verbergen oder auf andere Weise offizielle Verfahren zu behindern, entweder persönlich oder in Verbindung mit anderen oder durch den Versuch, eine andere Person zu beeinflussen.

Der Schutz und die ordnungsgemäße Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens verpflichtet uns zur fairen, ehrlichen und ethischen Verwendung der Unternehmensressourcen für die Geschäftsentwicklung sowie für Reisen und Unterhaltung gemäß der **Richtlinien für Reisekosten und Entertainmentausgaben - Weltweit** von Barry-Wehmiller, sofern vorhanden. Dies schließt geschäftliche Anreize, die einen Mindestwert überschreiten, an eine Person, Firma oder Organisation—unabhängig davon, ob diese mit einem Kunden, Lieferanten, Wettbewerber, einer Regierung oder verbunden ist— aus, um eine unangemessene Vorzugsbehandlung für Barry-Wehmiller oder den Mitarbeiter, den leitenden Angestellten oder Geschäftsführer zu erreichen.



## Angemessener Einsatz von Informationstechnologie

Die **Nutzungsbedingungen - Global** von Barry-Wehmiller erläutern die zulässige Verwendung der Computer- und Informationstechnologie des Unternehmens („BW IT-Assets“), so dass ein Ausgleich entsteht zwischen der Notwendigkeit, dass Mitarbeiter auf die BW IT-Assets zugreifen, um unsere Dienstleistungen für Kunden, Lieferanten und Kunden bereitzustellen, und der Notwendigkeit, dass vertrauliche Informationen gemäß den geltenden Gesetzen geschützt werden. Wenn möglich, ermöglicht das Unternehmen den Mitarbeitern den Zugriff auf die BW IT-Assets unter der Voraussetzung, dass die Mitarbeiter ein gutes Urteilsvermögen haben, die Anforderungen der obigen Richtlinie einhalten und nicht versuchen, Informationen in einer mit dieser Richtlinie oder geltenden Gesetzen nicht übereinstimmenden Weise zu erstellen, abzurufen, zu senden oder zu speichern.

Im Allgemeinen dürfen Mitarbeiter bei der Verwendung von BW IT-Assets nicht unbefugt auf Informationen zugreifen, für die sie keine Genehmigung haben, Dateien oder Systeme ohne Genehmigung ändern, BW IT-Assets zum Hacken interner oder externer Systeme verwenden oder mit BW IT-Assets Gesetze oder Unternehmensrichtlinien verletzen.

## Vertraulichkeit von Informationen

Ethisches Geschäftsverhalten bedeutet, dass wir die vertraulichen Informationen von Barry-Wehmiller und unseren Mitarbeitern sowie die Informationen unserer Kunden und Lieferanten vertraulich behandeln.

Vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse stellen ein wichtiges Unternehmenseigentum dar, zu dessen Schutz jeder Mitarbeiter ständig verpflichtet ist. Um sicherzustellen, dass vertrauliche Unternehmensinformationen geschützt bleiben, müssen bestimmte Mitarbeiter möglicherweise eine Vereinbarung über Wettbewerbsverbot, Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse unterzeichnen.

Vertrauliche Informationen dürfen nicht mit Personen außerhalb des Unternehmens, sondern nur innerhalb von Barry-Wehmiller nach dem Prinzip „Kenntnis nur wenn nötig“ besprochen werden. Informationen gelten als vertraulich, wenn das Wort „vertraulich“ oder ein ähnliches Wort auf dem Deckblatt zu sehen ist, wenn das Anschreiben oder die E-Mail-Nachricht, an die ein Dokument angehängt wurde, angibt, dass sie vertraulich sind, oder wenn die Person, die die Informationen übermittelt, davon ausgehen kann, dass ein Mitarbeiter versteht, dass es sich um vertrauliche Informationen handelt. Darüber hinaus gelten alle Informationen, die Mitarbeitern von einem Dritten mitgeteilt werden, mit dem Barry-Wehmiller eine Geheimhaltungsvereinbarung, eine Vertraulichkeitsvereinbarung oder einen anderen Vertrag hat, der eine Vertraulichkeitsklausel enthält, als vertraulich.

Wenn die Mitarbeiter nicht sicher sind, ob bestimmte Informationen vertraulich sind, sollten sie sich an ihre Führungskraft wenden. Es wird empfohlen, davon auszugehen, dass alle Unternehmens- und Kundeninformationen vertraulich sind, es sei denn, die Mitarbeiter wurden von ihren Führungskräften oder dem Kunden ausdrücklich anders informiert.

Die Mitarbeiter sind auch dafür verantwortlich, dass die unnötige Offenlegung nicht vertraulicher interner Informationen über das Unternehmen und unsere Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten vermieden wird. Diese Verantwortung soll nicht die normale Geschäftskommunikation und Geschäftsbeziehung behindern, sondern die Mitarbeiter darauf aufmerksam machen, dass sie zum Schutz interner Unternehmensangelegenheiten verpflichtet sind, Diskretion zu wahren.

Schließlich darf Korrespondenz, die als „vertraulich“ oder mit einer ähnlichen Kennzeichnung gekennzeichnet ist, nur vom Adressaten geöffnet werden.

## Einhaltung der Gesetze

Barry-Wehmiller hält alle Gesetze, Verordnungen und Vorschriften ein, die für unsere Unternehmen und Betriebe auf der ganzen Welt unabhängig vom Standort gelten. Als Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren eines globalen Unternehmens müssen wir alle geltenden Gesetze und Vorschriften in dem Land und an dem Ort, wo wir tätig sind, dem Inhalt und Sinn gemäß einhalten. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, dass die Gesetze und Vorschriften verstanden werden, die sich auf unsere Rollen und Verantwortlichkeiten beziehen, einschließlich derjenigen in Bezug auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Beschäftigung sowie Wertpapier- und kartellrechtliche Angelegenheiten. Bei Konflikten zwischen der Geschäftsethik von Barry-Wehmiller und den Geschäftspraktiken, Gepflogenheiten und Gesetzen eines Landes versucht Barry-Wehmiller, diese Konflikte auf eine Weise zu lösen, die unseren ethischen Überzeugungen entspricht. Wir werden keine vorgeschlagenen Maßnahmen ergreifen, die nicht mit unseren ethischen Überzeugungen übereinstimmen oder den ethischen Ruf des Unternehmens schädigen.

## Bestechung und korrupte Methoden

Unter Bestechung versteht man alle Wertgegenstände—wie Geld, Geschenke, Gefälligkeiten, Unterhaltung, Reisen sowie Geschäfts- und Beschäftigungsmöglichkeiten— die direkt oder indirekt angeboten, versprochen oder übergeben werden, um die Handlungen eines Dritten zur Erlangung oder Beibehaltung eines Geschäfts oder eines Geschäftsvorteils unangemessen zu beeinflussen.

Das Anbieten oder Bezahlen von Bestechungsgeldern oder anderen unzulässigen Zahlungen zum Abschluss eines Geschäfts ist nicht zulässig, unabhängig davon, wo wir Geschäfte machen. Fast alle Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, haben Gesetze, die Bestechung, Korruption und Schmiergelder verbieten. Bestechungsgelder und andere korrupte Zahlungen verstoßen möglicherweise gegen mehrere Antikorruptionsgesetze - einschließlich, aber nicht beschränkt auf den Foreign Corrupt Practices Act (US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen) und den U.K. Bribery Act (U.K. Bestechungsgesetz) - und Mitarbeiter und das Unternehmen können zivil- und strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden und schwere Strafen erhalten.

Barry-Wehmiller toleriert keinerlei Bestechung, weder direkt noch indirekt durch Dritte, unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter dies nach den örtlichen Gesetzen oder Traditionen für angemessen hält. Barry-Wehmiller kann für Verstöße gegen unsere Bestechungsgesetze durch unsere externen Vertreter oder Handelsvertreter haftbar gemacht werden.

Wenn Mitarbeiter nicht sicher sind, ob eine Zahlung gegen diesen Kodex oder die einschlägigen Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung verstößt, sollten sie sich vor dem Anbieten, Tätigen, Geben oder Empfangen einer derartigen Zahlung von der Rechtsabteilung von Barry-Wehmiller beraten lassen.

### **Internationale Handelsgesetze**

Als weltweit agierendes Unternehmen ist es wichtig, dass Barry-Wehmiller alle geltenden internationalen Handelsgesetze einhält. Dies beinhaltet eine angemessene Sorgfalt in Bezug auf Dritte, mit denen wir Geschäfte machen, und die Einhaltung aller internationalen Gesetze zur Regulierung des Handels sowie der lokalen Import- und Exportgesetze und -bestimmungen.

Barry-Wehmiller muss die US-Bundesvorschriften und -verordnungen sowie andere Handelsgesetze in allen Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, in Bezug auf den Verkauf an, den Handel mit oder alle anderen Geschäftstätigkeiten mit Ländern oder Staatsangehörigen, die sich auf der Liste der Specially Designated Nationals and Blocked Persons ("SDN Liste") des U.S. Office of Foreign Assets Control ("OFAC") befinden, einhalten. Insbesondere darf keine Tochtergesellschaft von Barry-Wehmiller an Personen oder Unternehmen verkaufen, mit diesen Handel treiben oder auf andere Weise Geschäfte tätigen (auch keine Besprechungen oder Gespräche), die sich in Ländern befinden oder Eigentum von Ländern sind, die vom US-Außenministerium oder Finanzministerium mit Sanktionen belegt wurden.

Wenn Mitarbeiter wissen möchten, ob eine Transaktion Sanktionen unterliegt, sollten Sie sich an die Rechtsabteilung von Barry-Wehmiller wenden. Alle Ausnahmen von diesem Abschnitt des Kodex müssen schriftlich genehmigt werden und können zusätzlichen Einschränkungen unterliegen. Alle Barry-Wehmiller Unternehmen, denen diese Ausnahme gewährt wurde, unterliegen weiterhin allen Bestimmungen dieses Abschnitts des Kodex, mit Ausnahme der speziellen (Ausnahme(n), die gewährt wurden.

Darüber hinaus hält Barry-Wehmiller die US-amerikanischen und anderen staatlichen Handelskontrollen ein, die für die Geschäftsaktivitäten von Barry-Wehmiller gelten, und erwartet dies ebenso von allen Mitarbeitern. Dies gilt für alle Barry-Wehmiller Unternehmen, die Geräte, Waren, Teile, Komponenten, Zubehör und andere Gegenstände, die Handelskontrollen unterliegen, direkt oder indirekt in oder aus einem Land importieren oder exportieren, in dem wir geschäftlich tätig sind oder andere Geschäftsaktivitäten betreiben.

Barry-Wehmiller erwartet eine uneingeschränkte Zusammenarbeit mit Zollstellen weltweit unter strikter Einhaltung der geltenden Verordnungen und Vorschriften.

Die Einhaltung der Handelskontrollgesetze verlangt das Engagement aller Mitarbeiter, die an derartigen Transaktionen beteiligt sind. Die Einhaltung beginnt bereits auf Standortebene. Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf:

- Die ordnungsgemäße Anwendung und systematische Pflege der im Herkunftsland geltenden, korrekten und speziellen 10-stelligen Klassifizierungen des harmonisierten Tarifcodes (HTC) für alle Importe und Exporte;
- Die richtige Verwendung in internationalen Dokumenten und systematische Pflege des richtigen Herkunftslandes für jeden importierten oder exportierten Artikel;
- Die strikte Einhaltung der Regeln eines eventuell bestehenden Freihandelsabkommens zwischen den an einer Import-/ Exporttransaktion beteiligten Ländern; und
- Angemessene Sorgfalt bei der Beurteilung, ob für Artikel, die für den Import oder Export in einer bestimmten Transaktion vorgesehen sind, Lizenzen oder Genehmigungen im Herkunfts- oder Bestimmungsland erforderlich sind. Alle erforderlichen Lizenzen oder Genehmigungen müssen vor dem Transport dieser Waren eingeholt werden.

## Datenschutz

Barry-Wehmiller nimmt die Privatsphäre unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten ernst. Wir haben uns verpflichtet, personenbezogene Daten im Rahmen einschlägiger Gesetze sowie einwandfreier Betriebs- und Technologiestandards korrekt zu handhaben.

Die **Globale Datenschutzrichtlinie** von Barry-Wehmiller in Verbindung mit mehreren zusätzlichen Verfahren und Protokollen steht für unsere Verpflichtung zum Datenschutz und zum Schutz personenbezogener Daten durch:

- Gerechte und gesetzlich zulässige Verarbeitung personenbezogener Daten;
- Transparente Informationen darüber, wie Ihre persönlichen Daten auf spezielle Art und Weise verarbeitet werden;
- Sicherstellung, dass die von uns gehandhabten personenbezogenen Daten für die Zwecke angemessen, relevant und nicht übertrieben sind;
- Gewährleistung, dass die von uns verarbeiteten personenbezogenen Daten korrekt und auf dem neuesten Stand sind;
- Personenbezogene Daten werden nur solange wie notwendig und nur zu dem Zweck gespeichert, zu dem sie erfasst wurden;
- Verarbeitung personenbezogener Daten in Übereinstimmung mit den Rechten jedes Einzelnen gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen; und
- Rechtzeitige Beantwortung von Anträgen auf Zugang zu personenbezogenen Daten von Einzelpersonen.



## Unternehmensverantwortung

### Ethischer und fairer Umgang mit Lieferanten

Barry-Wehmiller ist bestrebt, hochwertige Teile und Materialien zu beschaffen und Partnerschaften mit Lieferanten aufzubauen, die gemeinsame Grundsätze für einen fairen und ehrlichen Handel teilen. Wir sehen es als Verpflichtung an, dass die von uns bezogenen Waren nur von Lieferanten stammen, die sich um zufriedenstellende Arbeitsbedingungen bemühen und alle gesetzlichen Anforderungen sowie die Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards der Länder, in denen ihre Prozesse stattfinden, strikt einhalten.

Wir bemühen uns, die folgenden Standards im Umgang mit Lieferanten einzuhalten, und verlangen, dass die Lieferanten über Richtlinien und Praktiken verfügen, die den folgenden Standards entsprechen:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und bewährten Praktiken in allen Arbeitsverhältnissen;
- Verwendung von Geschäftsbedingungen in Arbeitsverhältnissen, die mit fairen, ehrlichen Handelspraktiken vereinbar sind und das Wohl des Einzelnen gebührend berücksichtigen;
- Verwendung fairer und angemessener Entlohnung für Mitarbeiter;
- Beschäftigungspraktiken, die die Ausbeutung von Kindern verbieten;
- Beschäftigungspraktiken, die die Ausbeutung von Mitarbeitern im Allgemeinen verbieten, ebenso wie den Einsatz von Zwangsarbeit oder Arbeitspraktiken, die die harte oder unmenschliche Behandlung von Mitarbeitern beinhalten;
- Anerkennung des Rechts der Mitarbeiter, Mitglieder in den Gewerkschaften ihrer Wahl zu sein und Tarifverhandlungen zu führen, in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen steht; und
- Herstellungsprozesse unter Bedingungen, die die Gesundheit und Sicherheit der Beteiligten ordnungsgemäß und ausreichend berücksichtigen.

### Kriegsmineralien

Obwohl das Unternehmen nicht der Gerichtsbarkeit der US-amerikanischen Börsenaufsichtsbehörde SEC (Securities and Exchange Commission) unterliegt, arbeitet Barry-Wehmiller in Übereinstimmung mit der US-amerikanischen Conflict Minerals Rule (Kriegsmineralien-Vorschrift) der SEC und anderen ähnlichen Gesetzen und Vorschriften weltweit. Das ist Bestandteil unseres Engagements für verantwortungsbewusste Beschaffung. Gemäß diesen Vorschriften

sind Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (zusammen auch als „3TG“ bekannt), die Derivate von Kassiterit, Columbit-Tantalit und Wolframit sind, Kriegsmineralien und zwar unabhängig davon, wo sie bezogen, verarbeitet oder verkauft werden. Mit der US-amerikanischen Conflict Minerals Rule und ähnlichen Bestimmungen sollen Gewalt und Menschenrechtsverletzungen beim Abbau dieser Mineralien aus Teilen eines Gebiets bekämpft werden, das als „Abgedeckte Länder“ bezeichnet wird, d.h. die Demokratische Republik Kongo und die umliegenden Länder.

Barry-Wehmiller unterstützt die Ziele der US-amerikanischen Conflict Minerals Rule und ähnlicher Vorschriften. Darüber hinaus beziehen wir wissentlich keine 3TG, die aus den Abgedeckten Ländern stammen, es sei denn, sie werden von Hütten und Raffinerien verarbeitet, die verifiziert sind oder gerade als „konfliktfrei“ verifiziert werden.

In Übereinstimmung mit dieser Verpflichtung bitten wir unsere Lieferanten und Auftragnehmer, bei ihren Lieferketten mit angemessene Sorgfalt den Ort zu bestimmen, von dem die 3TG bezogen werden, und sich zu vergewissern, dass die Schmelzanlage oder Raffinerie von einem unabhängigen Dritten als „konfliktfrei“ verifiziert wurde.“

## Aufrechterhaltung eines respektvollen, fairen und sicheren Arbeitsplatzes

Bei Barry-Wehmiller gewährleisten wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle Menschen mit Respekt und Würde behandelt werden. Belästigung und Mobbing sind strengstens untersagt. Belästigung umfasst, ohne darauf beschränkt zu sein, unerwünschtes Verhalten—verbal, physisch oder visuell—das auf Rasse, Religion (einschließlich religiöser Kleidung), ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Abstammung, Glaubensbekenntnis, Alter, genetischer Information und Behinderung (geistig und körperlich, einschließlich HIV und AIDS), Gesundheitszustand (Krebs/genetische Merkmale und Informationen), nationale Herkunft (auch Einschränkungen im Sprachgebrauch), Geschlecht (Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck), sexuelle Orientierung, Familienstand, elterlicher Status, Partnerschaftsstatus, staatsbürgerlicher Status, Schwangerschaft (einschließlich erkannte Schwangerschaft, Geburt, Stillen oder verwandter Gesundheitszustände), Status als militärische Betreuer, militärischer Status, Veteranenstatus oder jeder andere durch geltendes Recht geschützter Status beruht.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden die U.S.-amerikanischen Mitarbeiter von Barry-Wehmiller in der **Richtlinie für einen respektvollen Arbeitsplatz (Prävention von Belästigungen und Mobbing)**.



## Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die globale Sicherheitsvision von Barry-Wehmiller sowie unsere Grundsätze legen die Verpflichtung des Unternehmens für die Sicherheit in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit fest. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, das das Wohl unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer und Besucher gewährleistet. Wir möchten Unfälle und Krankheiten dadurch verhindern, dass wir sicherstellen, dass Gesundheits- und Sicherheitsaspekte im Mittelpunkt unseres Handelns stehen. Um dies zu erreichen, ermutigen wir alle, die in Einrichtungen des Unternehmens arbeiten oder diese besuchen, sich aktiv an diesem Ziel zu beteiligen und es zu unterstützen.

Insbesondere verpflichten wir uns:

- Sichere Räumlichkeiten und gesunde Arbeitsumgebungen bereitzustellen und aufrechtzuerhalten;
- Zu gewährleisten, dass Risiken effektiv bewertet und Maßnahmen zur Kontrolle ergriffen werden;
- Sichere Einrichtungen, Geräte und zugehörige Betriebsverfahren bereitzustellen und beizubehalten;
- Substanzen zu ermitteln, die potenziell gesundheitsschädlich für die Mitarbeiter sind, und zu gewährleisten, dass Vorkehrungen getroffen werden, um die mit diesen Substanzen verbundenen Risiken zu verringern;
- Informationen, Anweisungen, Schulungen und Aufsicht bereitzustellen, um zu gewährleisten, dass jeder seine Arbeit sicher ausführen kann;
- Sicherzustellen, dass wir Vertreter der Mitarbeiter in Gesundheits- und Sicherheitsfragen einbeziehen und mit ihnen beraten; und
- Unfälle, Zwischenfälle und Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen zu untersuchen, damit wir Lücken in unseren Gesundheits- und Sicherheitsmanagement-Prozessen erkennen und schließen können.

Barry-Wehmiller toleriert keine gewalttätigen Handlungen oder Verhaltensweisen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Bedrohungen jeglicher Art;
- Bedrohliches, körperlich aggressives oder gewalttätiges Verhalten, wie Einschüchterung, Körperverletzung oder Versuche, anderen Angst einzujagen;
- Anderes Verhalten, das auf eine Neigung zur Gewalt hindeutet, wie Drohsprache, Schreien, Sabotage, Androhen von Sabotage von Unternehmenseigentum oder die offensichtliche Weigerung, die Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zu befolgen;

**Globale Sicherheitsvision**

**Wir sind aufrichtig und konsequent bemüht, eine Kultur zu fördern, in der Sicherheit nicht nur Priorität hat, sondern ein Unternehmenswert ist Sicherheit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Handelns. Daher sind wir uns unserer Verantwortung bewusst:**

- Förderung einer Safety-First-Kultur im gesamten Umfeld von BW, die auf fundierten Kenntnissen der Sicherheitspraktiken aufbaut und durch strukturiertes Sicherheitstraining und klare Kommunikation Vertrauen in unsere Entscheidungen schafft;
- Die Verpflichtung, unsere Sicherheitsmaßnahmen nicht nur zu unserem eigenen Schutz, sondern auch für unsere Kollegen, Auftragnehmer und Besucher umzusetzen;
- Die Sicherstellung der Gesundheit und Sicherheit derer, die unsere Geräte und Maschinen bauen, testen, betreiben, installieren und warten. Auslieferung und Inbetriebnahme von Produkten nur, wenn wir von deren sicherem Betrieb überzeugt sind d.h. Ausdehnung unseres Sicherheitsengagements auf unsere Kunden und deren Mitarbeiter;
- Proaktiv versuchen, nicht sichere Situationen zu erkennen und mit einem Gefühl für die Dringlichkeit zu handeln. Dabei versuchen, alle Erkenntnisse unternehmensweit zur Verfügung zu stellen und sich auf die Vermeidung von Schäden konzentrieren.
- Förderung eines Sorgfaltsmaßstabs in unseren Familien und Gemeinden durch sichere Verhaltensweisen und Verbreitung unserer Sicherheitskultur über den Arbeitsplatz hinaus;
- Stolz auf unsere Sicherheitskultur und deren kontinuierliches Wachstum und Erfolg durch Anerkennung und Würdigung unserer Erfolge und Errungenschaften; und
- Bemühungen, Teams zu bilden, die sich ihres Wissen bewusst sind und durch ihre positive Einstellung angetrieben werden; Teams, die durch Schulungen unterstützt werden und es sich zur Aufgabe gemacht haben, ihre Sicherheitsfähigkeiten mit ihren Kollegen zu teilen.

**Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass jeder, mit dem wir in Kontakt kommen gesund, sicher und erfüllt nach Hause kommt.**

**barrywehmiller**  
BUILDING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS

**bw**  
better world

- Beschädigung von Firmeneigentum oder materielle Beschädigung der Einrichtungen;
- Mitbringen von Waffen oder Schusswaffen jeglicher Art auf das Firmengelände und auf die Firmenparkplätze. Eine Lizenz zum Tragen einer Waffe setzt die Unternehmensrichtlinien nicht außer Kraft, sofern das geltende lokale Recht nichts anderes vorschreibt. Waffen sind, ohne darauf beschränkt zu sein, Schusswaffen, Sprengstoffe, Messer und andere Gegenstände, die als gefährlich angesehen werden oder Schaden anrichten können;
- Besitz, Verwendung oder Zeigen von Waffen oder Schusswaffen jeglicher Art während der Geschäftstätigkeit im Unternehmen, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter eine Genehmigung zum verdeckten Tragen oder eine Lizenz zum Tragen einer Waffe hat;
- Handlungen, die dauerhaft bedrohlich sind, wie z.B. Stalking; und
- Jede andere gewalttätige Handlung.

## Ethische Beschäftigungspraktiken und Nichtdiskriminierung

Bei Barry-Wehmiller ist unser Engagement für Chancengleichheit in unseren Grundsätzen und in unserer auf Menschen ausgerichteten Kultur verankert. Von den Mitarbeitern und Führungskräften des Barry-Wehmiller Teams wird erwartet, dass sie jeden Einzelnen fair und respektvoll behandeln, auch derjenigen, die Arbeit oder berufliches Wachstum suchen, ohne Rücksicht auf ihre tatsächliche oder wahrgenommene Rasse, ihr Glaubensbekenntnis, ihre Hautfarbe, Religion, Staatsbürgerschaft oder nationale Herkunft, Abstammung, Staatsbürgerschaftsstatus, Alter, Gesundheitszustand, Einschränkung oder Behinderung, Geschlecht, Familienstand, Veteranenstatus, Militärdienst, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck, genetische Informationen, Schwangerschaft oder schwangerschaftsbedingten Zustand, familiären oder elterlichen Status, AIDS-Status oder andere durch geltende Gesetze geschützte Merkmale. Barry-Wehmiller bekennt sich zu diesen Grundsätzen bei der Einstellung, Personalbeschaffung, Vermittlung, Beförderung, Versetzung, Schulung, Kündigung, Entlassung, Rückruf, Beurlaubung, Entschädigung, Leistungen, Aktivitäten der Mitarbeiter und allgemeinen Behandlung der Mitarbeiter während der Beschäftigung.

Darüber hinaus müssen wir an den Standorten, an denen wir geschäftlich tätig sind, alle Gehalts- und Arbeitszeitgesetze einhalten. Wir dulden keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden die U.S.-amerikanischen Mitarbeiter von Barry-Wehmiller in der **EEO-Richtlinie USA (berufliche Chancengleichheit)**.

## Politische und gemeinnützige Spenden

Barry-Wehmiller unterstützt die Gemeinden, in denen sich unsere Standorte befinden, und die Menschen in diesen Gemeinden. Jede Geschäftseinheit und/oder Einrichtung kann eine Vielzahl von Wohltätigkeitsorganisationen und Anliegen ausfindig machen und unterstützen, wenn die lokale Geschäftsführung dies für angemessen hält. Barry-Wehmiller ermutigt unsere Mitarbeiter außerdem, verantwortungsbewusste Bürger zu sein und Wohltätigkeitsorganisationen ihrer Wahl zu unterstützen. Die Anstellung oder Position keines Mitarbeiters im Unternehmen wird durch die Unterstützung (oder Ablehnung) von Wohltätigkeitsorganisationen oder Kandidaten für ein politisches Amt negativ beeinflusst. Weder Barry-Wehmiller noch unsere Führungskräfte werden einen Mitarbeiter unter Druck setzen, persönliche Beiträge für Spendenaktionen oder politische Kampagnen zu leisten.

Barry-Wehmiller erstattet keinem Mitarbeiter einzelne Beiträge für eine politische Partei oder einen Kandidaten für ein öffentliches Amt, und die Mitarbeiter verwenden keine Unternehmensressourcen - einschließlich Arbeitszeit - für solche Beiträge. Mitarbeiter, die an politischen Aktivitäten teilnehmen möchten, müssen dies außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb des Unternehmens tun.

Barry-Wehmiller kann sich dafür entscheiden, politische Spenden oder Spenden für wohltätige Zwecke zu leisten, sofern dies den örtlichen Gesetzen entspricht. Darüber hinaus müssen alle derartigen Ausgaben vom Geschäftsführer oder der Führungskoalition genehmigt werden.

## Zusätzliche Richtlinien, Verfahren, Protokolle und andere Leitfäden

Zusätzlich zu den im Kodex enthaltenen Richtlinien, Verfahren, Protokollen und anderen Leitfäden erwartet Barry-Wehmiller von den Mitarbeitern, dass sie alle anderen gültigen Unternehmensrichtlinien, -verfahren, -protokolle und -leitfäden kennen und befolgen—unabhängig davon, ob diese lokal oder eher allgemein sind. Hinsichtlich bestimmter Richtlinien, auf die im Kodex verwiesen wird, haben die vollständigen Richtlinien in allen Fällen Vorrang vor den Zusammenfassungen der Richtlinien im Kodex. Wenden Sie sich an Ihre Führungskraft oder den örtlichen CPD-Vertreter oder besuchen Sie das Intranet von Barry-Wehmiller, um die vollständigen Richtlinien einschließlich der Richtlinien, auf die im Kodex ausdrücklich Bezug genommen wird, einzusehen. Dazu muss dieser Kodex im Einklang mit allen anderen Unternehmens-, Plattform-, Abteilungs- und lokalen Richtlinien gelesen und verstanden werden. Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Punkt des Kodex im Widerspruch zu einer anderen Richtlinie steht, wenden Sie sich bitte an Ihren örtlichen CPD-Vertreter, um zu besprechen, wie der Konflikt behoben werden kann.

## Meldepflicht von Bedenken

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dem Unternehmen alle Umstände zu melden, von denen der Mitarbeiter glaubt, dass sie einen Verstoß gegen diesen Kodex sowie andere Unternehmensrichtlinien darstellen. Die Mitarbeiter müssen nach Treu und Glauben handeln, wenn sie mögliches Fehlverhalten oder andere Verstöße gegen die Richtlinien melden. Verdächtige Verstöße gegen die Richtlinien können ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen Ihrer Führungskraft oder dem örtlichen CPD-Vertreter gemeldet werden. Meldungen können auch über die vertrauliche EthicsPoint-Leitung erfolgen, die Sie unter

www.barrywehmiller.ethicspoint.com finden. Das Unternehmen wird alle gemeldeten Angelegenheiten untersuchen und alle als angemessen erachteten Korrekturmaßnahmen ergreifen.

## Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen

In Übereinstimmung mit unserer **Richtlinie zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen – Global** nimmt Barry-Wehmiller Beschwerden über unangemessene oder ungesetzliche Aktivitäten ernst und erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie bei der Meldung dieser Fälle verantwortungsbewusst handeln und die Vertraulichkeit und die möglichen Konsequenzen für alle Beteiligten erkennen. Daher ist die Meldung einer berechtigten Beschwerde kein Grund für disziplinarische Maßnahmen.

Es handelt sich dann um Vergeltungsmaßnahmen, wenn ein Unternehmen (durch eine Führungskraft oder einen Mitarbeiter) nachteilige Maßnahmen einleitet oder einen Mitarbeiter bestraft für:

- Die Teilnahme an einer gesetzlich geschützten Aktivität, z.B. Die Beantragung einer Wohnung aus gesundheitlichen oder religiösen Gründen; oder
- Die Äußerung von Bedenken hinsichtlich eines vermuteten Verstoßes gegen ein Gesetz, eine Richtlinie oder einen Arbeitsplatzbedingung, der sich auf die Sicherheit, Gesundheit oder das Wohlbefinden anderer auswirken könnte.

Am Arbeitsplatz können Vergeltungsmaßnahmen in verschiedenen Formen auftreten, unter anderem Entlassung, Degradierung, Gehaltskürzung, Verweigerung von Sozialleistungen, Einschüchterung, Drohungen, Zuweisung einer weniger wünschenswerten Rolle oder ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen.

Führungskräfte und Mitarbeiter, die nachweislich Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter veranlassen haben, die ihr Recht auf Beteiligung an geschützten Aktivitäten ausgeübt oder Verletzungen von Gesetzen, Richtlinien oder Arbeitsplatzbedingungen gemeldet haben, haben mit angemessenen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zu rechnen.

## Mögliche Folgen von Verstößen gegen den Kodex

Der Kodex ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Kultur der Integrität und unseres Engagements für einen fairen und sicheren Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter. Verstöße gegen den Kodex können zu schwerwiegenden Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen, sofern dies nach örtlichem Recht zulässig ist.

## Fazit

Unser kollektives Bekenntnis zu den in diesem Kodex enthaltenen Grundsätzen trägt zur Schaffung und Aufrechterhaltung einer Kultur der Integrität bei, unterstützt die Entscheidungsfindung, die auf unsere auf Menschen ausgerichtete Kultur ausgerichtet ist, und fördert ein Arbeitsumfeld, in dem Fairness, Respekt und persönliche Verantwortung geschätzt und gefördert werden.

