

VERHALTENS- KODEX

DÜRR-KONZERN

DÜRR GROUP.



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 1 VORWORT | 1 |
| 2 GELTUNGSBEREICH | 2 |
| 3 WERTE | 3 |
| 4 UNSER MITEINANDER | 4 |
| 5 EINHALTUNG DER GESETZE | 4 |
| 6 FAIRE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN | 5 |
| Fairer Wettbewerb und Kartellrecht | 5 |
| Korruptionsprävention | 6 |
| Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung | 6 |
| Provisionen | 6 |
| Spenden | 7 |
| Internationaler Handel | 8 |
| Interessenkonflikte | 8 |
| 7 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN | 9 |
| Achtung der Menschenrechte | 9 |
| Arbeitszeit | 9 |
| Toleranz und Chancengleichheit | 9 |
| Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer | 9 |
| Vergütung | 9 |
| Förderung einer verantwortungsvollen Lieferkette | 10 |
| Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit | 11 |
| 8 UMGANG MIT INFORMATIONEN UND UNTERNEHMENS-RESSOURCEN | 12 |
| Datenschutz | 12 |
| Informationssicherheit | 12 |



| | |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Geheimhaltung und allgemeine Verschwiegenheit | 12 |
| Nutzung von Firmeneigentum | 12 |
| Insiderinformationen | 13 |
| Finanzberichterstattung | 13 |
| 9 BEKENNTNIS ZUR ÖKOLOGIE | 14 |
| Umwelt- und Klimaschutz | 14 |
| 10 INNOVATION UND PRODUKTSICHERHEIT | 15 |
| Innovation | 15 |
| Produktsicherheit | 15 |
| 11 UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN UND FRAGEN ZU COMPLIANCE | 16 |
| Dürr Group Integrity Line | 16 |

1 VORWORT

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten und Aktionäre setzen in uns ein großes Vertrauen. Dieses Vertrauen bildet die Grundlage für die tägliche Zusammenarbeit und für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Daher ist es essenziell, den guten Ruf des Dürr-Konzerns zu erhalten. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen Sie einen wichtigen Teil dazu bei, indem Sie sich im Geschäftsleben verantwortungsvoll verhalten und geltendes Recht und ethische Standards achten.

Der vorliegende Verhaltenskodex bietet Ihnen Orientierung für Ihr Handeln. In einer globalisierten, hochkomplexen Arbeitswelt soll er Ihnen dabei helfen, Rechtsrisiken zu erkennen und Rechtsverstöße zu meiden. Er verdeutlicht unsere Unternehmensgrundsätze und unser klares Bekenntnis zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Standards, unter anderem in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Korruptionsprävention und Umweltschutz. Die aufgeführten Grundsätze werden Ihnen durch Beispiele aus dem Geschäftsaltag anschaulich erläutert.

Der Verhaltenskodex ist weltweit gültig und für alle Beschäftigten des Dürr-Konzerns bindend. Aufgabe der Führungskräfte ist es, auf allen Ebenen und in allen Ländern für dessen Einhaltung zu sorgen. Wir möchten jede und jeden Einzelnen dazu ermutigen, eine Vorbildfunktion für ethisches Verhalten im persönlichen und geschäftlichen Umfeld zu übernehmen – Sie leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für den Erfolg und Fortbestand des Dürr-Konzerns.

Sollten Sie Anregungen und Fragen zum Verhaltenskodex haben, dann wenden Sie sich gerne an den Fachbereich Corporate Compliance.

Bietigheim-Bissingen, im August 2023



Dr. Jochen Weyrauch



Dietmar Heinrich



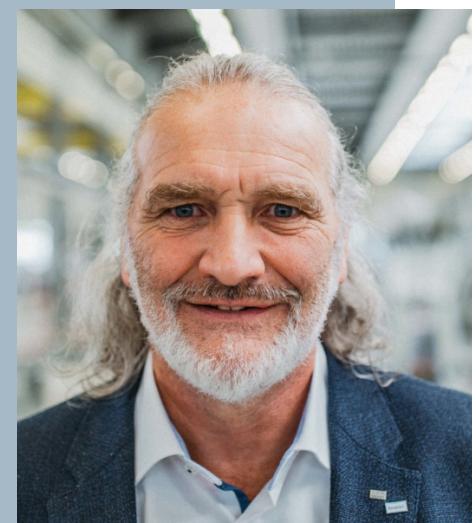
Hayo Raich



Dr. Jochen Weyrauch
(Vorstandsvorsitzender Dürr AG)



Dietmar Heinrich
(Finanzvorstand Dürr AG)



Hayo Raich
(Vorsitzender des Konzernbetriebsrats)

2 GELTUNGSBEREICH



Der vorliegende Verhaltenskodex enthält verbindliche Verhaltensgrundsätze, an die wir uns als Beschäftigte des Dürr-Konzerns im Umgang miteinander und bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Dritten halten.

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für Vorstände, Geschäftsführungen und Führungskräfte sowie für alle Beschäftigten des Dürr-Konzerns. Zudem gilt er für Leiharbeitnehmerinnen und -arbeiter, d.h. für Personen, die funktional den Beschäftigten des Dürr-Konzerns gleichgestellt sind.

Bei konzernangehörigen Gesellschaften, die aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Gegebenheiten nicht vom Dürr-Konzern allein geführt oder kontrolliert werden (zum Beispiel Joint Ventures), setzen wir uns dafür ein, dass der Verhaltenskodex insgesamt zur Anwendung kommt oder vergleichbare Verhaltensregeln eingeführt werden.

Wir streben bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern, insbesondere mit unseren Kunden und Lieferanten, die Anwendung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex an. Für unsere Lieferanten gilt vorrangig unser Verhaltenskodex für Lieferanten.

Falls das lokale Recht an unseren Standorten spezifische Anforderungen stellt, gelten diese. Der Verhaltenskodex gilt dann im Übrigen ergänzend.

Wir überprüfen den Verhaltenskodex regelmäßig auf seine Gültigkeit und aktualisieren ihn bei Bedarf.

3 WERTE



WIR BLEIBEN NEUGIERIG

Die besten Lösungen für die Herausforderungen unserer Kunden zu finden, ist unser Antrieb. Wir denken einen Schritt weiter, treiben Innovationen und Trends voran und fordern uns immer wieder heraus. Dabei lernen wir stetig – als Menschen und als Unternehmen.



WIR SIND MUTIG

Wir denken unternehmerisch, treffen eigene Entscheidungen und lernen aus Fehlern. Wir gehen mit Mut in die Zukunft und finden immer eine Lösung.



WIR LEBEN VERTRAUEN

Wir sind davon überzeugt, dass alle in unserem Unternehmen ihr Bestes geben. Deshalb schenken wir uns gegenseitig Vertrauen und gehen offen aufeinander zu. Unsere Partner und Kunden können sich auf uns verlassen. Denn wir halten, was wir versprechen.

WIR ARBEITEN ZUSAMMEN ALS TEAM

Wir unterstützen uns gegenseitig und über Bereichsgrenzen hinweg, um bestmögliche Lösungen zu erzielen. Wir geben konstruktives Feedback, sind kritikfähig und zeigen anderen unsere Wertschätzung. Mit unseren Kunden und Partnern arbeiten wir global und lokal eng zusammen, bündeln Kompetenzen und integrieren unterschiedliche Sichtweisen.



WIR BEWEISEN RESPEKT

Wir schätzen die Vielfalt der Menschen in unserem Unternehmen sowie bei unseren Kunden und Partnern. Deshalb gehen wir achtsam miteinander um und suchen nach den Gemeinsamkeiten, statt nach dem, was uns trennt.



WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir als Unternehmen gegenüber Gesellschaft und Umwelt tragen. Deshalb gehen wir sorgsam mit Ressourcen um, entwickeln nachhaltige Lösungen und fördern Bildung, Kultur und sozialen Zusammenhalt für eine bessere Zukunft.



4 UNSER MITEINANDER

Die vorliegenden Verhaltensregeln sind zentrale Bestandteile unserer gelebten Werte im Dürr-Konzern. Wir alle sind für die Einhaltung der in dieser Richtlinie enthaltenen, konzernweit gültigen Bestimmungen verantwortlich. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und den Beschäftigten den Inhalt dieses Verhaltenskodex durch beispielhaftes Verhalten vorleben.

Jede und jeder von uns hat ein Recht auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt. Diskriminierung und Belästigung dulden

wir nicht. Insbesondere tolerieren wir keine Benachteiligungen aus Gründen der ethnischkulturellen Prägung, einer Behinderung, des Geschlechts, der religiösen Glaubensprägung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Kinderarbeit, Zwangarbeit, moderne Sklaverei oder vergleichbare Arbeit sind verboten und werden ausnahmslos abgelehnt und aktiv vermieden. Unseren Beschäftigten steht es frei, sich in einer gesetzlich vorgesehenen Interessenvertretung von Arbeitnehmenden zu engagieren.

5 EINHALTUNG DER GESETZE

Vorstände, Geschäftsführungen, Führungskräfte sowie alle Beschäftigten des Dürr-Konzerns halten sich an Gesetze und interne Regelwerke. Unser Verhaltenskodex und die darin festgelegten Verhaltensregeln definieren ethisch korrektes Handeln und liegen der gesamten Geschäftstätigkeit des Dürr-Konzerns zugrunde. Eine Missachtung bestehender Bestimmungen ist auch mit der Begründung, zum Zwecke erfolgreicher Geschäfte und damit letztlich im Interes-

se des Unternehmens zu handeln, nicht zulässig. Jede strafrechtliche Ermittlung kann negative Auswirkungen auf unser Unternehmen haben. Dies gilt insbesondere deshalb, weil der Dürr-Konzern als börsennotiertes, international agierendes Unternehmen von einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen wird.

Wir erwarten, dass jede und jeder sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich bewusstes Fehlverhalten vermeidet.



6 FAIRE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

Wir bekennen uns zum fairen Wettbewerb und halten die wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen ein.

Mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten treffen wir keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen über Preise, Markt oder Gebietsaufteilungen. Unternehmerische Entscheidungen treffen wir ohne den Austausch sensibler Informationen mit Wettbewerbern.



Beispiel:

Als langjähriger Mitarbeiter im Vertrieb des Dürr-Konzerns haben Sie im Laufe der Zeit die Kolleginnen und Kollegen der Wettbewerber bei Kundenterminen und auf Messen kennen gelernt. Der Vertriebsleiter eines Wettbewerbers spricht Sie darauf an, dass es für den Dürr-Konzern und den Wettbewerber vorteilhaft wäre, ab einem bestimmten Zeitpunkt die Produkte zu einem um 5 % erhöhten Preis anzubieten.



Auf solche Gespräche dürfen Sie sich auf keinen Fall einlassen. Preisabsprachen und andere Eingriffe in das freie Spiel der Marktkräfte sind strafbar. Die Bußgelder, die die betroffenen Unternehmen, insbesondere in Europa und in den USA bezahlen müssen, sind erheblich und können zum Teil sogar existenzbedrohend für das Unternehmen sein. Darüber hinaus können straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen auf die an den Absprachen beteiligten Personen zukommen.



KORRUPTIONSPRÄVENTION

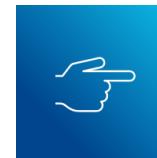
Wir lehnen jegliche Form von Korruption, Erpressung und Bestechung ab und vermeiden bereits den bloßen Anschein davon.

Aktive und passive Bestechung sind gesetzeswidrig, unethisch, gesellschaftsschädigend und mit hohen Risiken für unsere Beschäftigten und unser Unternehmen verbunden. Jede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Bestechung oder Vorteilsnahme ist unzulässig, sei es durch die Annahme oder Leistungen von Zahlungen, Geschenken oder Zuwendungen jeder Art über den gesetzlich zulässigen Rahmen und das übliche Maß hinaus.



Beispiel:

Sie sind im Einkauf des Dürr-Konzerns tätig. Ein potenzieller Lieferant verspricht Ihnen für den Fall, dass Sie ihn zukünftig bei Auftragsvergaben berücksichtigen, eine Saison-Dauerkarte für Ihren Lieblingsfußballverein.



Dieses Angebot müssen Sie zurückweisen. Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr ist in Deutschland und in vielen anderen Ländern eine Straftat. Genauso wenig ist es erlaubt, einen persönlichen Vorteil zu verlangen, um Aufträge an diesen Lieferanten zu vergeben.



PRÄVENTION VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Wir kommen unseren gesetzlichen Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nach und beteiligen uns nicht an Geldwäscheartigkeiten. Wir untersagen jegliche Form von Unterstützung oder Mittzuwendung an un seriöse Vereinigungen sowie Straftaten zur Terrorismusfinanzierung.

PROVISIONEN

Wir setzen beratende und vermittelnde Personen nur in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den Vorgaben der konzernweit gültigen Organisationsanweisung „Vertragliche Regelung vertriebsnaher Dienstleistungen“ ein. Hierdurch stellen wir sicher, dass Vergütungen nur für tatsächlich erbrachte Beratungs- und Vermittlungsleistungen gezahlt werden und die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zu der erbrachten Leistung stehen.



Beispiel:

Der Dürr-Konzern nimmt an einer Ausschreibung teil. Ein Vermittler tritt an

Sie heran und teilt Ihnen mit, dass er gegen eine zusätzliche Vermittlungsgebühr sicherstellen kann, dass der Auftrag an den Dürr-Konzern vergeben wird.



Sie können sich strafbar machen, wenn Sie die zusätzliche Vermittlungsgebühr bewilligen und der Vermittler diese Gebühr als Bestechungsmittel einsetzt, um sicherzustellen, dass der Auftrag an den Dürr-Konzern vergeben wird. Außerdem schädigen derartige Rechtsverstöße durch beratende Personen den Ruf des Dürr-Konzerns und können sogar zu einer Haftung des Unternehmens gegenüber Dritten sowie zu sehr hohen Geldbußen führen. Um diese Risiken auszuschließen, müssen Sie die Seriosität von Beratern und Vermittlern anhand der Vorgaben der Organisationsanweisung „Vertragliche Regelung vertriebsnaher Dienstleistungen“ prüfen.

SPENDEN

Wir vergeben Spenden im Namen des Dürr-Konzerns nur dann, wenn die oder der Empfangende sowie der Verwendungszweck bekannt sind. Zahlungen auf Privatkonten gestatten wir nicht.

Im Namen des Dürr-Konzerns nehmen wir keine direkten oder indirekten politischen Spenden an kandidierende oder ein Amt innehabende Personen oder politische Parteien vor. Wir beteiligen uns nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Unseren Beschäftigten steht es aber frei, sich in ihrer Freizeit im rechtlich zulässigen Rahmen politisch zu engagieren.

Darüber hinaus begrüßen wir das staatsbürgerliche, karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



INTERNATIONALER HANDEL

Wir halten uns an die für den internationalen Handel geltenden Gesetze und Vorschriften. Insbesondere beachten wir bestehende Import- und Exportbeschränkungen, holen erforderliche Genehmigungen ein und bezahlen festgesetzte Zölle und Steuern.

Geschäftliche Aktivitäten mit Ländern, Personen oder Organisationen, für die Sanktionen und Embargos bestehen, unterliegen Restriktionen oder können insgesamt illegal sein. Verstöße hiergegen können zu hohen Geldstrafen und im Falle von natürlichen Personen auch zu Haftstrafen führen.



Beispiel:

Ein Geschäftspartner tritt an Sie heran, der Bauteile in ein Land exportieren möchte, das einer EU-Sanktion unterliegt. Auf Wunsch des Geschäftspartners soll die Auftragsabwicklung aus Termingründen mit minimaler Dokumentation erfolgen. Was sollten Sie tun?



EU-Sanktionen können dazu führen, dass vor der Versendung die Einholung einer Ausfuhr genehmigung erforderlich oder die Versendung komplett verboten ist. Sie sollten daher mit den für die Exportkontrolle zuständigen Stellen im Dürr-Konzern Rücksprache halten, bevor Sie Ihrem potenziellen Geschäftspartner antworten.

INTERESSENKONFLIKTE

Geschäftliche und private Interessen trennen wir strikt. Die eigene Stellung im Unternehmen darf von Einzelnen nicht zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil von Familie oder Freunden missbraucht werden. Geschäftspartner dürfen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.

Wir erwarten, dass die persönlichen Interessen von Vorständen, Geschäftsführungen, Führungskräften und Beschäftigten nicht im Konflikt mit den Interessen des Dürr-Konzerns stehen.

Wir alle sind aufgefordert, jeglichen vermuteten oder tatsächlichen Interessenskonflikt gegenüber unserer Führungskraft zu offenbaren und mit ihr zusammenzuarbeiten, um diesen Konflikt zu lösen.

Nebentätigkeiten dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausgeführt werden, sofern sie den Interessen des Dürr-Konzerns nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für Nebentätigkeiten für Wettbewerber.

Kapitalbeteiligungen unserer Beschäftigten an Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden, die unternehmerischen Einfluss ermöglichen, sind nicht im Interesse des Dürr-Konzerns und können nur nach vorheriger schriftlicher Information im Einzelfall erlaubt werden.



Beispiel:

Sie leiten ein Projekt auf einer Baustelle und stehen plötzlich vor dem Dilemma, dass ein Lieferant das begonnene Werk nicht mehr vollenden kann. Um nicht in Verzug zu geraten, muss schnellstmöglich eine geeignete Nachfolge gefunden werden. Zufällig betreibt ihr Schwager ein Geschäft, das für seine schnelle und zuverlässige Arbeit bekannt ist. Dürfen Sie – unter Einbindung des Einkaufs – ihren Schwager beauftragen?



Im Falle der Beauftragung ihres Schwagers könnte der Eindruck entstehen, diese erfolge ausschließlich aufgrund der familiären Beziehung. Sie sollten die Ihnen vorgesetzte Person über alle Umstände des Falls unterrichten und darum bitten, von der Entscheidung, welcher Ersatzlieferant beauftragt wird, entbunden zu werden. So kann der Anschein eines Interessenskonfliktes vermieden werden.

7 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte. Wir orientieren uns bei unserem Handeln an der internationalen Menschenrechtscharta, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Global Compact der Vereinten Nationen.

KINDERARBEIT UND JUNGE ARBEITNEHMER

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit ausnahmslos ab. Innerhalb des Dürr-Konzerns stellen wir die Einhaltung des Mindestalters zur regulären Beschäftigung im Einklang mit den jeweils gültigen nationalen Bestimmungen sicher. Wir beachten, dass unsere Beschäftigten unter 18 Jahren keine Nacharbeit oder Überstunden leisten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die für ihre Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung schädlich sind.

VERGÜTUNG

Wir richten die Vergütung nach den geltenden Gesetzen, ergänzt um die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze. Wir informieren unsere Beschäftigten klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts.

ARBEITSZEIT

Wir halten die geltenden nationalen Gesetze und internationalen Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit und Urlaubregelungen ein. Wir stellen sicher, dass die Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) die jeweilige gesetzlich zulässige Höchstgrenze nicht überschreitet. Wir gewähren unseren Beschäftigten in der Regel alle sieben Tage mindestens einen freien Tag.

TOLERANZ UND CHANCEGLEICHHEIT

Wir fördern eine integrative Kultur, in der Vielfalt geschätzt und akzeptiert wird und alle ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Wir sorgen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Ungeachtet persönlicher oder genetischer Merkmale, einschließlich des Geschlechts, der Hautfarbe, der Nationalität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung behandeln wir jede Einzelperson oder Gruppe gleich. Wir dulden keine Diskriminierung, sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder körperliche Nötigung oder Beschimpfung.



In unserer „Grundsatzerkklärung zur Achtung der Menschenrechte und fairen Arbeitsbedingungen“ sind ergänzende Regelungen zu diesem Verhaltenskodex beschrieben.

FÖRDERUNG EINER VERANTWORTUNGSVOLLEN LIEFERKETTE

Wir bekennen uns zu einer verantwortungsvollen Lieferkette. Wir beachten menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise mit dem Ziel, Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Unser Ziel ist es, dass unsere Produkte und Materialien frei von sogenannten Konfliktmineralien sind. Konfliktmineralien umfassen Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, die zur direkten oder indirekten Finanzierung von bewaffneten Gruppen, Zwangsarbeit und anderen Menschenrechtsverletzungen beitragen.

Wir verlangen von unseren Lieferanten die Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem fordern wir sie auf, die Inhalte dieses Verhaltenskodex auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.



GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und internationalen Standards¹ in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und sorgen für sichere Arbeitsbedingungen.

Wir setzen uns für die Schaffung und Gestaltung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung ein. Sicherheitsvorschriften und -praktiken gelten sowohl für die Beschäftigten des Dürr-Konzerns als auch für externe Beschäftigte im Vertragsverhältnis.

In unserer „Health & Safety Policy“ sind ergänzende Regelungen zu diesem Verhaltenskodex beschrieben.

¹ Beispiele sind die ILO Arbeits- und Sozialstandards, der Social-Accountability-Standard SA8000 oder das Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001 der Internationalen Organisation für Normung.



Beispiel:

Sie sind als Projektleitung auf einer Dürr-Baustelle im Einsatz. Neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Dürr-Konzerns sind auch von Ihnen beauftragte Subunternehmen und Fremdfirmen für Montagearbeiten im Einsatz. Das offizielle Anstellungsverhältnis und die erforderlichen Dokumente wie Personalien und Arbeitserlaubnis liegen Ihnen nicht vor. Ferner haben Sie Grund zur Annahme, dass die Arbeitsbedingungen der Monteurinnen und Monteure nicht den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Wie verhalten Sie sich in diesem Fall?



Ungeachtet der Tatsache, dass es sich um Beschäftigte einer Fremdfirma handelt, führen diese Arbeiten im Auftrag des Dürr-Konzerns aus. Deshalb sind Sie dazu angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass alle offiziell erforderlichen Dokumente tatsächlich vorliegen und die Beschäftigten von Fremdfirmen ihre Arbeiten unter regelkonformen Bedingungen verrichten können.



8 UMGANG MIT INFORMATIONEN UND UNTERNEHMENSRESSOURCEN

DATENSCHUTZ

Wir schützen personenbezogene Daten unserer Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, Aktionäre und Beschäftigten. Personenbezogene Daten werden nur nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt.

Wir halten uns an die Datenschutzbestimmungen und berücksichtigen die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden.



INFORMATIONSSICHERHEIT

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum. Technologie- und Know-how-Transfer behandeln wir in der Art, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nicht-öffentliche Informationen geschützt sind. Dazu nutzen wir technische und organisatorische Maßnahmen zur Sicherstellung der Informationssicherheit.

GEHEIMHALTUNG UND ALLGEMEINE VERSCHWIEGENHEIT

Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

Von Geschäftspartnern übergebene geheimhaltungsbedürftige Informationen behandeln wir vertraulich und verwenden sie nur für den vereinbarten Zweck. Getroffene Verpflichtungen oder Vereinbarungen zu besonderer Geheimhaltung beachten wir jederzeit. Wir implementieren geeignete Maßnahmen, um den Schutz von geheimhaltungsbedürftigen Informationen zu gewährleisten.

NUTZUNG VON FIRMENEIGENTUM

Wir verwenden Firmeneigentum nur zum Zweck der an uns übertragenen Aufgaben, ob in materieller oder immaterieller Form und ausschließlich für rechtlich zulässige Zwecke.

Wir achten darauf, dass Unternehmenseigentum vor Verlust, Entwendung oder falschem Gebrauch geschützt wird. Wir verpflichten uns dazu, unsere Innovationen bestmöglich vor Nachahmung zu schützen.

Für uns als Technologiekonzern haben Know-how, Patente und Schutzrechte eine herausragende Bedeutung. Wir sind uns dessen bewusst und gehen mit geistigem Eigentum besonders sorgfältig und verantwortungsvoll um.

INSIDERINFORMATIONEN

Wir treten für fairen Wertpapierhandel ein und befolgen die Regeln zum Umgang mit Insiderinformationen, insbesondere die Pflichten zur Verschwiegenheit, das Verbot von Empfehlungen und das Verbot von Insidergeschäften.

Mögliche Insiderinformationen sind unter anderem Finanzergebnisse, Änderungen von Ergebnisprognosen, geplante Fusionen, Akquisitionen, bedeutsame technische Innovationen oder wichtige Änderungen der Managementführung.

FINANZBERICHTERSTATTUNG

Wir berichten alle relevanten, geschäftlichen Transaktionen vollständig, richtig, fristgerecht und in Übereinstimmung mit den festgelegten Verfahren.

Die Finanzberichterstattung erfolgt entsprechend den lokalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften und spiegelt die tatsächliche Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage wider.



9 BEKENNTNIS ZUR ÖKOLOGIE

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Durch den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen leisten wir unseren Beitrag dazu, die Belastungen für Mensch und Umwelt möglichst gering zu halten.

Zum Schutz der Umwelt streben wir an allen unseren Standorten eine Verringerung des Energie-, Material- und Ressourcenverbrauchs an. Unser Ziel ist es, den Verbrauch von Rohstoffen – einschließlich Wasser und Energie – zu verringern und das Abfallaufkommen zu senken.

Mit unserer Klimastrategie haben wir uns wissenschaftlich validierte Klimaziele für das Jahr 2030 gesetzt und ergreifen umfassende Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen.

Wir fördern geschlossene Kreislaufsysteme, indem wir die Nutzung nachhaltiger, erneuerbarer natürlicher Ressourcen unterstützen sowie die Wiederverwendung und das Recycling steigern.

Allgemeine Emissionen aus unseren Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) vermeiden wir nach Möglichkeit.

Wir handeln in Übereinstimmung mit den gelgenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards und Regelwerken², um negative Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umweltschutz stetig zu steigern.

In unserer „Umwelt-Policy“ sind ergänzende Regelungen zu diesem Verhaltenskodex beschrieben.

² Beispiele sind die ISO 14001, die ISO 50001, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und das Pariser Klimaabkommen.



10 INNOVATION UND PRODUKTSICHERHEIT

INNOVATION

Wir entwickeln innovative Lösungen und stellen technisch anspruchsvolle Produkte her, die eine sichere Bedienung gewährleisten. Der effiziente Einsatz von Energie sowie der sparsame Verbrauch von Materialien und Ressourcen stehen im Fokus unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit.

Wir legen Wert auf die Kreislauffähigkeit unserer eingesetzten Materialien und Produkte.



PRODUKTSICHERHEIT

Wir haben den Anspruch, dass unsere Produkte höchste Anforderungen im Hinblick auf Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Qualität erfüllen und darüber hinaus den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.



Beispiel:

Ein Kunde meldet sich bei Ihnen und erklärt, dass eine Produktionshalle umgebaut werden soll. Dafür sind die freien Tage zwischen dem Jahreswechsel vorgesehen. Der Umbau erfordert das gesonderte Aufbewahren der Maschinen oder Einzelteile. Der Kunde erklärt, dass durch das Anheben der Maschinen mittels Hebezug der nötige Platz geschaffen werden kann, um die Produktionshalle schneller umzgestalten. Ein sicheres Hilfsmittel zum Heben der Maschinen steht nicht bereit.



Im beschriebenen Szenario demonstrieren wir die Maschinen und bauen sie in dem gewünschten Bereich wieder auf. Ein Umstellen der Maschinen per Hebezug kann aufgrund der Krafteinwirkung auf die Bau-teile zu Konstruktionsfehlern führen. Zudem besteht die Gefahr von herabfallenden oder umkippenden Teilen. Diesem Kundenwunsch folgen wir somit nicht, da es unseren Arbeits- und Produktsicherheitsrichtlinien widerspricht.

11 UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN UND FRAGEN ZU COMPLIANCE

Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien und sonstige Regelungen können zu erheblichen wirtschaftlichen Schäden sowie straf- und bußgeldrechtlichen Folgen für den Dürr-Konzern und seine Beschäftigten führen. Schwerwiegendes Fehlverhalten muss bekannt werden, damit dieses angemessen geahndet und zukünftig verhindert werden kann.

Der Dürr-Konzern geht allen Hinweisen und Meldungen zu möglichem Fehlverhalten nach. Damit wir von möglichen Regelverstößen erfahren, sind wir auf die Unterstützung aller Beteiligten angewiesen. Wir sprechen Regelverstöße daher unverzüglich an, sobald wir diese vermuten oder feststellen.

Fragen zu unserem Verhaltenskodex und Hinweise zu möglichem Fehlverhalten können jederzeit an die jeweilige Führungskraft, die Compliance-Ansprechperson der Division oder Konzerngesellschaft und an Corporate Compliance gerichtet werden.

Weitere Informationen finden Sie im [DÜRRnet](#) oder auf unserer [Webseite](#).

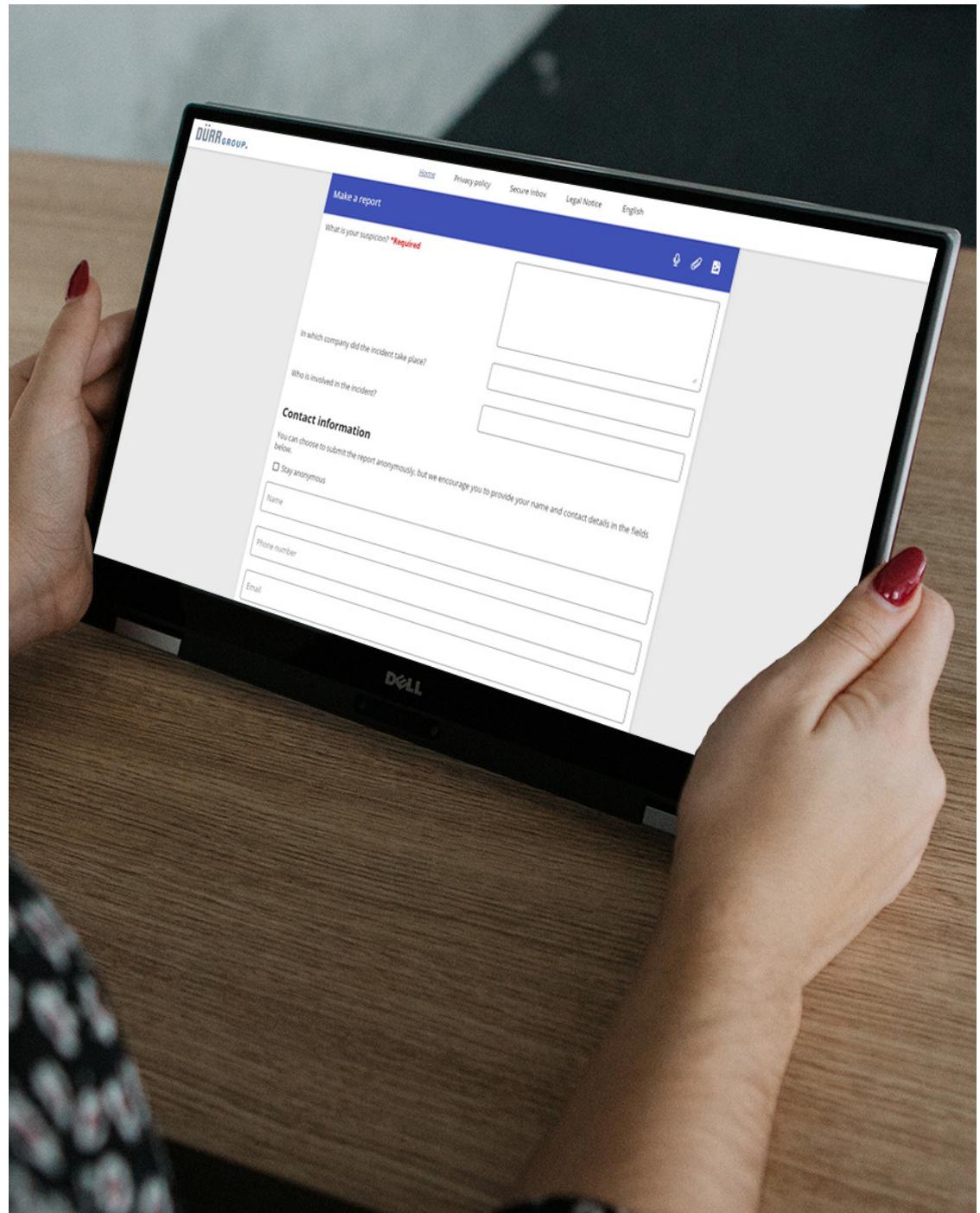
DÜRR GROUP INTEGRITY LINE

Klicken Sie [hier](#), um zur Dürr Group Integrity Line zu gelangen oder schreiben Sie eine E-Mail an compliance.officer@durr.com

Über die [Dürr Group Integrity Line](#) haben unsere Beschäftigten, Geschäftspartner und Dritte die Möglichkeit, begründete Verdachtsmomente zu Verstößen gegen Rechts- und Compliance-Vorschriften oder den Dürr-Verhaltenskodex zu melden – auf Wunsch auch anonym.

Alle Hinweise werden vertraulich und zügig behandelt. Jede Form der Benachteiligung von Beschäftigten, Geschäftspartnern oder von Dritten aufgrund einer Meldung ist ausgeschlossen. Dies gilt auch, wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist.

Die Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung dieser Grundsätze werden durch die vom Vorstand der Dürr AG eingerichtete Compliance-Organisation begleitet und unterstützt.





Dürr Aktiengesellschaft
Corporate Compliance
Carl-Benz-Straße 34
74321 Bietigheim-Bissingen
07142-78-5333