

**DICGROUP - KODEX FÜR
ETHISCHES GESCHÄFTSGEBAREN
STANDARDS UND RICHTLINIEN**



Einige Gedanken zum Kodex für ethisches Geschäftsgebaren . . .

Die DIC Group ist in über 60 Ländern und Regionen ihrer Mission treu geblieben und bietet Farbe und Annehmlichkeit durch eine breite Palette von Produkten, einschließlich Druckfarben, organischen Pigmenten und synthetischen Harzen für die Automobil-, Elektronik-, Lebensmittel-, Wohnungsindustrien und andere Branchen.

Die Geschäftsaktivitäten eines Unternehmens können mit einem Teamsport verglichen werden. Jeder Spieler muss über Siegeswillen, Technik und Fähigkeiten verfügen; man spielt jedoch als Team, um das Spiel zu analysieren; zusammen wird ein taktischer Plan aufgestellt, der dann umgesetzt wird.

Das gleiche trifft auf die Firmenleitung eines Unternehmens zu. Geschäftspläne und -richtlinien werden formuliert und implementiert, mit denen wichtige Themen im Hinblick auf Produkte und Märkte sowie auf die Herausforderungen, denen sich das Unternehmen stellen muss, angesprochen werden. Damit der Geschäftsplan umgesetzt und die gewünschten Ziele verwirklicht werden können, muss jeder einzelne Mitarbeiter in seinem Team eine bestimmte Rolle übernehmen.

Eines der gemeinsamen Wesensmerkmale von Geschäftsaktivitäten und Teamsportarten ist, dass die Teammitglieder die Verantwortung aufteilen und zusammen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten. Ein weiteres Merkmal, das als Mindestanforderung für die Teilnahme gilt, liegt im Verständnis und der Einhaltung der Regeln. Die Verletzung einer Regel führt zur Verhängung einer Strafe. Zu den Regeln, die auf Geschäftsaktivitäten angewandt werden, gehören u. a. eine Reihe von Gesetzen, Bestimmungen, sozialen Normen sowie interne Regeln. Dieser Kodex legt die weltweit gültigen Verhaltensweisen fest, sodass alle Mitarbeiter der DIC Group und Sun Chemical Group die Regeln zur Durchführung ihrer Geschäftsaktivitäten verstehen und befolgen.

Ich möchte, dass die DIC Group ihre Unternehmenswerte lebt, dass uns unsere Kunden, Geschäftspartner, Aktionäre und Interessenvertreter vertrauen und dass wir als Unternehmen einen Ruf genießen, aufgrund dessen andere mit uns in Geschäftsbeziehung treten wollen. In einem sich fortwährend ändernden Geschäftsumfeld werden die Ansprüche und Erwartungen unserer Interessenvertreter immer komplexer und vielfältiger. Um uns diesen Herausforderungen stellen zu können, müssen wir nicht nur anpassungsfähig sein, sondern auch alle ethischen und gesetzlichen Grundsätze einhalten. Wir müssen alles Menschenmögliche tun, um unsere Werte, die bei allen unseren Arbeitsaufgaben und Herausforderungen einen vorrangigen Stellenwert einnehmen, mit anderen zu teilen, und aufgrund unseres guten Urteilsvermögens immer „das Richtige tun“ sowie gemäß unserem Kodex gutes Verantwortungsbewusstsein zeigen.

Die DIC Group zielt darüber hinaus darauf ab, ein vertrauensvoller Corporate Citizen mit einem ausgezeichnetem Ruf zu sein, und als solcher nehmen wir am „Global Compact“ der Vereinten Nationen teil. Zusätzlich führt die DIC Group ihre Geschäftsoperationen unter Berücksichtigung von ISO26000 und globaler Standards zur sozialen Verantwortung aus. Verantwortungsbewusstes Verhalten gemäß diesem Kodex trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und zum Schutz der Umwelt bei und führt zu einem nachhaltigen Wachstum für die DIC Group.

Juli 2014

Yoshiyuki Nakanishi
Representative Director,
Präsident & CEO
DIC Corporation

INHALTSVERZEICHNIS

i	Einige Gedanken zum Kodex für ethisches Geschäftsgebaren	
1	Der DIC-Weg	
2	Unsere Werte	
4	Was sind die Grundlagen des Geschäftsverhaltens?	
	Ist das alles?.....	5
	Nationale Unterschiede.....	5
	Wer muss diese Standards und Richtlinien einhalten?	5
	Was bedeutet Compliance?.....	5
	Wie verhalte ich mich, wenn ich von einem Verstoß oder einem möglichen Verstoß Kenntnis erhalte?.....	5
	Wie sieht es mit der Kooperation in einer Untersuchung aus?.....	6
	Wer kann meine Fragen beantworten?	6
7	1 Ihre Rechte als Mitarbeiter: Respekt, Würde, Datenschutz	
	Chancengleichheit.....	7
	Verbot von Belästigung und Diskriminierung.....	7
	Vergeltungsverbot.....	8
	Meldung einer Belästigungs-, Diskriminierungs- oder Vergeltungsklage.....	8
	Datenschutz am Arbeitsplatz	8
9	2 Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit	
	Wie schützen Group-Mitarbeiter die Umwelt, Gesundheit und Sicherheit von anderen?.....	9
	Der Geist von „Responsible Care“ und Produktlebenszyklen	9
	Fortgesetzte Verbesserung durch gesetzte Ziele.....	9
	Einhaltung relevanter Gesetze und Bestimmungen	9
	Ausbildung und Schulungen.....	9
	Inspektionen und Beaufsichtigung.....	10
	Einhalten der Bestimmungen zu chemischen Stoffen	10
	Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement.....	10

11	3 Ihre Verantwortung zur Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten und zum Schutz des Group-Eigentums	
	Was ist ein Interessenkonflikt?.....	11
	Wie sollte ich die Vermögenswerte der Group verwenden?	12
	Wie sollte ich die vertraulichen Informationen der Group schützen?	12
	Rechte an geistigem Eigentum	13
	Was sind die Anforderungen an die Transaktionsdokumentation und -aufzeichnung?.....	13
	Wie verhalte ich mich bei Verwendung und Aufruf von E-Mail, Telefon und Internet?.....	14
15	4 Antikorruptions- und Antibestechungsrichtlinie	
	Was ist Bestechung?.....	15
	Einige Bestechungsbeispiele	15
	Umgang mit Handlungsbeauftragten, Lieferanten, Consultants, Distributoren, Joint Ventures oder Konsortien	15
	Welche anderen Abschnitte dieses Kodex finden Anwendung?	15
	Strafen.....	15
16	5 Ihre Beziehungen mit Behörden und öffentlichen Amtsträgern	
	Wann sind Geschenke und Zahlungen an öffentliche Amtsträger und staatliche Vertragsnehmer unangemessen?	16
17	6 Ihre Beziehungen mit Kunden, Lieferanten und Dritten	
	Aufrechterhaltung der Kundenzufriedenheit	17
	Was ist die Firmenpolitik zum Austausch von Geschenken und zum Besuch von Veranstaltungen mit Dritten?	17
	Geben: Was sind die Regeln für die Vergabe von Geschenken oder die Werbung für das Geschäft bei Kunden oder anderen Dritten?.....	17
	Entgegennehmen: Was sind die Regeln für die Entgegennahme von Geschenken oder Werbeartikeln von Lieferanten oder anderen Dritten?.....	17
	Was ist die Regelung zu Preisnachlässen und Rabatten?	18

	Welche Praktiken sind hinsichtlich des Kartell-/Wettbewerbsrechts zulässig?.....	19
	Was sind die Regeln für meine Beziehung mit Konkurrenten?.....	19
	Was sind Wettbewerbseinschränkungen?.....	19
	Was sind die Regeln für Wettbewerbsinformationen?	20
	Was ist Verunglimpfung?.....	20
	Für Sun Chemical Group-Mitarbeiter und Group-Unternehmen, die in den USA tätig sind.....	20
	Wie behandle ich Handelseinschränkungen?	21
	Was hat es mit Antiboykottgesetzen auf sich?	21
	Wie wirken sich internationalen Handelsbestimmungen auf mich aus?.....	21
23	7 Geldwäsche und Antiterrorismus	
	Welchen Regeln unterliegen Geldwäsche und Antiterrorismus?	23
24	8 Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Konfliktmineralien	
	Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit	24
	Verbot von Kinderarbeit	24
	Konfliktmineralien.....	24
25	9 Insiderhandel	
	Welchen Regeln unterliegt der Insiderhandel?.....	25
26	o Ordnungsgemäße Buchführung und interne Kontrollsysteme für die Finanzberichtserstattung	
	Was ist J-SOX?.....	26
	Was sind Ihre Aufgaben im Hinblick auf Buchhaltung und Berichte?	26
27	ANHANG A: Kontaktinformationen zur Meldung von Verstößen	
30	ANHANG B: Für Sun Chemical Group-Mitarbeiter	

Der DIC-Weg

- **Mission**

Die DIC-Gruppe ist bestrebt, durch ständige Innovationen einen Mehrwert zu schaffen und zur nachhaltigen Entwicklung für ihre Kunden und die Gesellschaft beizutragen.

- **Vision**

Farbe und Komfort durch Chemie

- **Geist**

Antrieb, Integrität, Engagement, Zusammenarbeit, Harmonie



Der DIC-Weg steht für die grundlegende Managementphilosophie der DIC-Gruppe. Die Philosophie setzt sich aus den drei Elementen Mission, Vision und Geist zusammen.

- **Mission:** Unsere Mission spiegelt die langfristigen Ziele der DIC-Gruppe wider. Höhere Werte, die wir schaffen wollen, sind „Würde und Vertrauen“, „Kundenzufriedenheit“ und „Harmonie mit der Gesellschaft“.
- **Vision:** Unsere Vision gibt die allgemeine Richtung vor, in die sich die DIC-Gruppe in geschäftlicher Hinsicht bewegen muss, damit wir unsere Mission erfüllen können. Grundlagen hierfür sind unsere Geschichte, unsere Unternehmenskultur und die Kompetenz der Mitarbeiter der DIC-Gruppe.
- **Geist:** Unser Geist wird durch die konkreten Verhaltensgrundsätze verkörpert, die von den Mitarbeitern der DIC-Gruppe stets geachtet werden und an denen sie sich orientieren sollten, damit wir unsere Mission erfüllen können. Dazu gehört auch, dass wir unsere Mitarbeiter dazu ermuntern, eigenständig zu denken und Situationen zu beurteilen, ehe sie handeln. Angesichts der Anforderungen der heutigen Zeit haben wir unsere drei Grundprinzipien „Antrieb“, „Integrität“ und „Engagement“ um zwei weitere – „Zusammenarbeit“ und „Harmonie“ – ergänzt.
 - **Antrieb** Die Kraft, die unsere Mitarbeiter zum Denken und Handeln antreibt
 - **Integrität** Die Aufrechterhaltung einer moralisch integren Haltung und die direkte Auseinandersetzung mit Vernunft und Verantwortungsbewusstsein
 - **Engagement** Die Eigenverantwortung und der Ehrgeiz, die anstehenden Aufgaben mit Leidenschaft anzugehen
 - **Zusammenarbeit** An der Lösung von Aufgaben und Problemen arbeiten, indem die kollektive Stärke der globalen DIC-Gruppe genutzt wird, während die Individualität und Vielfalt aller unserer Mitarbeiter respektiert wird
 - **Harmonie** Unserer sozialen Verantwortung als gute Unternehmensbürger gerecht werden und dabei stets ein Bewusstsein für Compliance-Angelegenheiten haben

Unsere Werte

Es ist wichtig, dass Sie bei der Ausführung Ihrer Arbeitsaufgaben die folgenden Werte und Ansätze der DIC Group befolgen.

Streben nach exzellenten Leistungen. Bei der Einhaltung der höchsten Standards und beim Streben nach Exzellenz lassen wir uns durch ein Gefühl des Stolzes leiten. Wir übernehmen die Initiative, streben nach kontinuierlicher Qualitätsverbesserung und sind uns darüber im Klaren, dass der Schlüssel zur Exzellenz im Lernen und Wachsen liegt. Wir haben uns dazu verpflichtet, unsere Ziele mit Begeisterung, einem unnachgiebigen und zielstrebigem Handlungsdruck und Gewinnerhaltung zu verfolgen.

Integrität. Wir verhalten uns ehrlich, aufrichtig und ethisch untereinander und in unserem Umgang mit Kunden, Lieferanten und Vertragsnehmern. Wir bemühen uns, Vertrauen untereinander aufzubauen und alle unsere Geschäfte betreffenden Gesetze nicht nur als rechtliche Verpflichtung einzuhalten, sondern auch, weil dies **richtig** ist.

Innovation. Wir versuchen ständig, bahnbrechende Lösungen zu finden, die für unsere Kunden und die Gesellschaft im Allgemeinen Werte schaffen. Bei der Entwicklung dieser Lösungen unterstützen wir die Kreativität, das strategische Denken und die Beharrlichkeit unserer Mitarbeiter. Wir suchen nach kontinuierlichen Fortschritten durch die Anpassung aktueller Prozesse sowie durch Forschung und Entwicklung. Wir lernen nicht nur von unseren Erfolgen, sondern auch von unseren Fehlern.

Respekt von Sicherheit und Umwelt und Verbesserung des Gemeinschaftsgeistes. Eine der höchsten Prioritäten eines Chemieunternehmens ist vom Gesichtspunkt der sozialen Verantwortung die „Gewährleistung der Sicherheit“ durch sichere betriebliche Prozesse. Wir müssen ein Arbeitsumfeld bereitstellen, in dem die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Nachbarn einen hohen Stellenwert einnehmen. Wir entwickeln Produkte, die auf umweltfreundliche Art hergestellt, verwendet und entsorgt werden können. Wir konservieren Ressourcen. Wir befürworten es, wenn unsere Mitarbeiter in den Gemeinden, in denen sie leben und arbeiten, eine aktive Rolle übernehmen.

Verantwortung. Wir übernehmen sowohl individuell als auch als Unternehmen die volle Verantwortung für unsere Leistung und unsere Arbeitsprodukte, unabhängig davon, ob wir uns im Büro, im Labor oder in der Werkstatt befinden. Wir akzeptieren unsere Verantwortung für das endgültige Ergebnis unserer Aktivitäten und erkennen, dass sich unsere Leistung direkt auf den Erfolg unserer Kollegen, unserer Kunden und unseres Unternehmens auswirkt.

Teamwork. Wir glauben an die grenzenlosen Möglichkeiten der Kollaboration. Wir erreichen Exzellenz, wenn kollektive Ziele Vorrang vor unseren persönlichen Interessen haben. Wir motivieren und ermutigen uns gegenseitig und unterstützen eine bedeutungsvolle Zusammenarbeit unter Kollegen von verschiedenen Hintergründen und Fachrichtungen. Wir respektieren individuelle Unterschiede, schätzen Diversität und tauschen Kenntnisse innerhalb der Group aus.

Respekt für den Einzelnen. Wir glauben an die Würde, den Wert und das kreative Potential aller unserer Mitarbeiter. Wir erkennen die Notwendigkeit eines ausgeglichenen Lebens zwischen Arbeit und Freizeit und behandeln alle Mitarbeiter fair und gleich. Leistungen werden von uns anerkannt und belohnt, Fachkompetenz wird hoch angesehen und die Beteiligung und die Beiträge unserer Mitarbeiter werden aktiv gesucht. Wir investieren in persönliches Wachstum und persönliche Entwicklung und bieten unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld, in dem sie einen Unterschied machen und Erfüllung finden können.

Leadership. Wir sind langfristige Partner und weltweit führend in unseren Industrien. Wir streben fortgesetzt nach der Spitzenposition in unseren Branchen, sowohl als Unternehmen als auch als Einzelpersonen. Wir begrüßen persönliche Führungsqualitäten - Kompetenz, Selbstvertrauen und eine Leidenschaft für das Übertreffen der Erwartungen und das Inspirieren anderer, das Gleiche zu tun. Wir stellen unseren Kunden Produkte und Services von höchster Qualität zur Verfügung.

Unsere Werte

Loyalität. Wir fühlen uns mit der Group verbunden und demonstrieren Leistungsbereitschaft und Engagement gegenüber unseren Kunden und untereinander. Wir sind gern bereit, Kenntnisse weiterzugeben und unseren Kollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Wir lösen unsere Probleme mit Offenheit und Ehrlichkeit. Wir sind stolz, ein Teil der Group zu sein und fühlen uns persönlich mit ihr verbunden. Wir sind der Ansicht, dass wir alle gemeinsam am gleichen Ziel arbeiten.

Mut. Innovation und wohlüberlegte Risikobereitschaft werden von uns auf allen Ebenen hoch angesehen und gefördert. Veränderungen gehören bei uns zum Alltag, und wir arbeiten am Abbau von Erfolgsbarrieren, während wir gleichzeitig flexibel und anpassungsfähig bleiben. Auch wenn unser dynamisches Arbeitsumfeld häufig schnelle Reaktionen und mutiges Handeln erfordert, haben wir keine Bedenken, die Initiative zu ergreifen oder Fehler zu machen, da wir wissen, dass der Ansatz von Versuch und Irrtum ein wesentlicher Teil des Lernprozesses ist.

Kundenfokus. Unser Ziel ist einfach: Zeitgerechte interne und externe Bereitstellung von fehlerfreien Produkten und Dienstleistungen von unübertroffener Qualität. Unsere Aktivitäten zielen darauf ab, die Werte für unsere Kunden zu verbessern und zu maximieren. Wir erreichen dies, indem wir die Bedürfnisse unserer Kunden antizipieren, die Anforderungen übertreffen und fortwährend nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen.

Kommunikation. Wir unterstützen und bestärken offene Kommunikation und bedeutungsvolle Zusammenarbeit unter Kollegen von

verschiedenen Hintergründen und Fachrichtungen. Wir sind grundsätzlich umfassend über das Geschäft informiert und in ihm involviert. Wir tauschen Informationen freiwillig aus und vertrauen auf den kooperativen Geist unserer Mitarbeiter. Wir sind vom freiwilligen und ehrlichen Austausch von Ideen, sowohl intern als auch extern, überzeugt.

Menschenrechte. Wir sind der Ansicht, dass die Achtung der Menschenrechte ein grundlegendes Element einer modernen nachhaltigen Gemeinschaft ist, und wir setzen uns für die Aufrechterhaltung und Unterstützung dieser Rechte ein. Menschenrechtsverstöße werden von der Group weder geduldet noch unterstützt, und sie respektiert die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter.

Supply Chain-Konformität. Die Group-Unternehmen erwarten, dass die Lieferanten ihrer Rohmaterialien (einschließlich Distributoren) das „DIC Group Supply Chain CSR Deployment Guidebook“ sowie alle anwendbaren Gesetze einhalten werden, einschließlich solcher, die darauf abzielen, Sklaverei und Menschenhandel zu beseitigen und Bestechung und Korruption im Vertragswesen zu eliminieren.

Nachhaltigkeit. Die DIC Group hat es sich zum Ziel gesetzt, ihre Entwicklungsarbeit auf eine Art und Weise durchzuführen, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne dabei die Fähigkeit zukünftiger Generationen zu kompromittieren, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Darüber hinaus will sie eine Gruppe sein, die zur nachhaltigen Verbesserung der Gemeinschaft und der globalen Umwelt beiträgt.

Diese Standards und Richtlinien sind Aussagen zum individuellen und geschäftlichen Verhalten und stellen keine Vertragsrechte oder andere Beschäftigungsrechte oder eine Zusicherung auf fortgesetzte Beschäftigung dar.

Und die Beschäftigung der **Mitarbeiter von Sun Chemical** kann, soweit nicht anderweitig ausdrücklich in einem schriftlichen Vertrag festgehalten, jederzeit fristlos mit oder ohne Grund und mit oder ohne Ankündigung vom Mitarbeiter oder von Sun Chemical gekündigt werden.

Was sind die Grundlagen des Geschäftsverhaltens?

Als Mitarbeiter eines Unternehmens der DIC Group sind Sie dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex zu kennen und innerhalb seiner Rahmenrichtlinien zu handeln. Nur so können Sie die Werte der Group einhalten. Niemand erwartet von Ihnen, ein Experte in rechtlichen Angelegenheiten zu sein. Das Hauptaugenmerk liegt somit auf der „richtigen Handlungsweise“. Diese Standards und Richtlinien sind für die Entwicklung eines gemeinsamen Wertesystems wichtig, das die Grundlage für die geschäftlichen Aktivitäten unseres Unternehmens bildet.

In diesem Kodex für ethisches Geschäftsgebaren sind mit „Group“ und „Group-Unternehmen“ die DIC Corporation und ihre Tochtergesellschaften, einschließlich Sun Chemical Group Coöperatief U.A., DIC Asia Pacific Pte. Ltd. und DIC (China) Co. Ltd. und deren kontrollierte Tochtergesellschaften und Joint Venture-Partner gemeint, über die ein Unternehmen der DIC Group Management-Kontrolle ausübt, und zwar unabhängig davon, wo es sich befindet.

Mitarbeiter von Group-Unternehmen werden zur Einhaltung der nachstehend zusammengefassten Standards angehalten:

- Befolgen Sie alle anwendbaren Gesetze, die unsere Geschäfte regeln.
- Streben Sie nach Ehrlichkeit, Fairness und Vertrauenswürdigkeit bei all Ihren Geschäftsaktivitäten.
- Vermeiden Sie alle Interessenkonflikte zwischen Ihrem Arbeitsleben und Ihrem persönlichen Leben.
- Schätzen Sie Diversität, indem Sie faire Beschäftigungspraktiken mit allen Kollegen einhalten.
- Streben Sie nach der Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfelds und dem Schutz der Umwelt.
- Respektieren Sie die Rechte, Würde und Privatsphäre Ihrer Kollegen und anderer Personen, mit denen Sie im Namen Ihres Group-Unternehmens in Geschäftsbeziehung stehen.

- Stellen Sie sicher, dass unsere Arbeitsumgebungen frei von Belästigung und Diskriminierung in jeglicher Form sind.
- Schützen Sie die proprietären und vertraulichen Informationen vor unsachgemäßer Offenlegung.
- Nehmen Sie keine unlauteren Zahlungen, Geschenke oder Zuwendungen von beliebigen Kunden, Lieferanten, staatlichen Behörden oder sonstigen Dritten an und bieten Sie diese diesen Personen nicht an.
- Akzeptieren Sie keine vertraulichen Informationen von anderen Personen oder Unternehmen und unterzeichnen Sie keine Vertraulichkeitsvereinbarungen zu Gunsten eines Dritten ohne entsprechende Erlaubnis und rechtliche Prüfung.
- Gehen Sie niemals eine vertragliche Verpflichtung ohne entsprechende Erlaubnis und rechtliche Prüfung ein.
- Stellen Sie sicher, dass die Finanzaufzeichnungen von Group-Unternehmen genau und vollständig sind, die beschriebene Transaktionen vollständig widerspiegeln und allen anwendbaren Gesetzen und Buchführungsstandards entsprechen.
- Stellen Sie sicher, dass unsere geschäftlichen Beziehungen mit den Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und Behörden allen anwendbaren Gesetzen einschließlich Wettbewerbs-, Kartell-, Antibestechungs-, Finanztransaktions-, Steuer- und Antiterrorismusesetzen entsprechen.
- Bleiben Sie standhaft und geben Sie keinen Forderungen von antisozialen Organisationen nach, wie z. B. organisierten Verbrechersyndikaten, Gruppen, die zu hassmotivierten Straftaten aufrufen, oder Terroristen.

Ist das alles?

Die Standards und Richtlinien im Kodex für ethisches Geschäftsgebaren werden durch die kurze Zusammenfassung auf dieser Seite weder begrenzt noch eingeschränkt. Sie ist lediglich dazu gedacht, einige der wichtigen Konzepte, die die Werte der Group fördern, vorzustellen. Sie sollten über einen gesunden Menschenverstand und ein grundlegendes Verständnis der rechtlichen und ethischen Prinzipien verfügen, um Ihren Teil dazu beizutragen, hohe Verhaltensstandards und den Ruf der Group aufrechtzuerhalten. Lesen Sie bitte die Standards und Richtlinien in diesem Booklet sehr aufmerksam durch. Diese Erklärungen helfen Ihnen bei der Identifizierung von auftretenden rechtlichen und ethischen Problemen und bei deren Lösung.

Nationale Unterschiede

Da es sich bei den Group-Unternehmen allesamt um globale Unternehmen handelt, haben wir auch eine Reihe von globalen Standards und Richtlinien eingeführt. Die Group ist sich darüber im Klaren, dass Gesetze von Land zu Land und von Region zu Region unterschiedlich sein können, und unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, alle Gesetze einzuhalten, die auf ihre Standorte und auf die von ihnen durchgeführten Transaktionen Anwendung finden. Dies ist jedoch nur der Mindeststandard. Sind die Standards und Richtlinien im Kodex für ethisches Geschäftsgebaren strenger als lokale Gesetze, verlangt die Group, dass die hier angesprochenen höheren globalen Geschäftsstandards eingehalten werden. Somit können wir weltweit die konsequente Gleichbehandlung aller unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten sicherstellen.

Wer muss diese Standards und Richtlinien einhalten?

Diese Standards und Richtlinien finden weltweit auf alle Mitarbeiter (einschließlich von Vorstandsmitgliedern, Führungskräften, Teilzeitmitarbeitern, entsandten Mitarbeitern und Beratern, die im Namen eines Unternehmens der DIC Group agieren) von Group-Unternehmen Anwendung.

Was bedeutet Compliance?

Diese Standards und Richtlinien reflektieren und erfordern die gemeinsame Verantwortung der Group-Unternehmen und ihrer Mitarbeiter, die Gesetze, die die Aktivitäten der Group weltweit

regeln, einzuhalten, die höchsten ethischen Standards zu befolgen und als verantwortungsbewusste Mitglieder der Gemeinden, in denen wir geschäftlich tätig sind, zu handeln. Diese Standards und Richtlinien wurden in einer Art strukturiert, dass sie Mitarbeitern der Group weltweit die grundlegenden Leitlinien bereitstellen, die zur Verwirklichung der Ziele und Zielsetzungen der Group-Unternehmen und zur Verfolgung der globalen Geschäftsbeziehungen notwendig sind. Alle Mitarbeiter sind für die Einhaltung dieser Standards und Richtlinien sowie aller Gesetze und Bestimmungen, die auf die Aktivitäten der Group Anwendung finden, und andere Richtlinien und Verfahren, die von ihrem Group-Unternehmen aufgestellt worden sind, verantwortlich.

Alle Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass sie diese Standards und Richtlinien mit Unterstützung ihres Group-Unternehmens verstehen und einhalten. Der Erfolg der Group, ihre rechtlichen und ethischen Verpflichtungen einzuhalten, hängt davon ab, dass wir Rat suchen, bevor Probleme auftreten, und Vorfälle melden, die gegen diesen Kodex für ethisches Geschäftsgebaren verstoßen können. Es spielt keine Rolle, ob ein Mitarbeiter sich zu eigenen Gunsten oder zu Gunsten anderer Personen illegal oder unethisch verhält oder ob er dies in dem fehlgeleiteten Versuch macht, dem Unternehmen Vorteile zu verschaffen. Einfach gesagt ist unethisches oder illegales Verhalten niemals akzeptabel.

Wie verhalte ich mich, wenn ich von einem Verstoß oder einem möglichen Verstoß Kenntnis erhalte?

Sie müssen alle Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass Ihr Group-Unternehmen diesen Kodex für ethisches Geschäftsgebaren einhält. Dementsprechend müssen alle Mitarbeiter bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Sicherheit, das Gesetz oder die Richtlinien der Group einer der in Anhang A aufgeführten Personen melden. Bei dieser Meldung ist es wichtig, dass die meldende Person NICHT ihre eigene Untersuchung durchführt, da hierbei komplexe rechtliche Fragen berücksichtigt werden müssen. Selbst wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine Handlung einen Verstoß darstellt, müssen Sie dennoch unverzüglich eine Meldung erstatten.

Alle Meldungen von Verstößen gegen das Gesetz oder die Richtlinien der Group werden, soweit unter den Umständen möglich, vertraulich behandelt und unverzüglich und auf faire Art von einem entsprechenden Unternehmensbeauftragten untersucht. Diese Person wird im Anschluss die erforderlichen Korrekturmaßnahmen einleiten. Mit schnellen und zeitgerechten Meldungen kann DIC Group Compliance-Probleme schnell lösen.

Es ist Firmenpolitik der Group, alle Personen, die in gutem Glauben Meldungen über vermutete Verstöße vornehmen, zu unterstützen und zu schützen. Sollte sich bei der Untersuchung herausstellen, dass die gemeldete Aktivität keinen Verstoß darstellt, wird die Person, die die Meldung vorgenommen hat, nicht dafür verantwortlich gemacht, solange die Meldung in gutem Glauben und nicht bössartig (z. B. um eine andere Person vorsätzlich zu verleumden) vorgenommen worden ist.

Vergeltungsmaßnahmen gegen beliebige Personen, die einen Verstoß melden oder an einer Untersuchung einer solchen Meldung teilnehmen, sind verboten und werden als schwerwiegende Verletzung des Kodex für ethisches Geschäftsgebaren angesehen. Alle Personen, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen, werden disziplinarisch belangt.

Wie sieht es mit der Kooperation bei einer Untersuchung aus?

Alle Mitarbeiter müssen bei der Untersuchung eines angeblichen Verstoßes kooperieren. Sollte sich herausstellen, dass Korrekturmaßnahmen ergriffen werden müssen, entscheiden das entsprechende Group-Unternehmen und seine Unternehmensleitung, welche Schritte eingeleitet

werden sollten, um die Situation zu bereinigen und ein erneutes Auftreten zu verhindern.

Wer kann meine Fragen beantworten?

Diese Standards und Richtlinien können keine definitiven Antworten auf alle Fragen geben, die sich Ihnen bei Ihrer Arbeit für die Group stellen. Wir müssen uns bei der Einhaltung der hohen Standards der Group auf unseren guten Menschenverstand und unser gutes Urteilsvermögen verlassen, wozu auch die Entscheidung gehört, wann bei der Feststellung der richtigen Vorgehensweise um Rat gefragt werden sollte.

Wenn Sie Fragen haben zu diesen Standards und Richtlinien, zu den zugehörigen Richtlinien oder Verfahren Ihres Group-Unternehmens, zu den Gesetzen, die Ihre Aktivitäten im Namen des Group-Unternehmens regeln, oder wenn Sie es bei einer rechtlichen oder ethischen Frage als notwendig ansehen, um Rat zu bitten oder eine Meldung vorzunehmen, können Sie sich an eine der folgenden Ressourcen wenden:

- Ihren Manager oder Vorgesetzten
- Einen übergeordneten Manager in Ihrer Berichtslinie
- Eine der in Anhang A aufgeführten Kontaktpersonen

Um Verstöße gegen diesen Kodex für ethisches Geschäftsgebaren zu melden, wenden Sie sich an eine der in Anhang A aufgeführten Kontaktpersonen.

1 Ihre Rechte als Mitarbeiter: Respekt, Würde, Datenschutz

Chancengleichheit

Die Group ist sich bewusst, dass ihre größte Stärke in den Talenten und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter liegt. Es wird von uns erwartet, dass wir die höchsten professionellen Standards einhalten, wobei gegenseitiger Respekt die Grundlage aller professionellen Beziehungen ist. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Freiheit von Diskriminierung, Angst, Belästigung und anderen negativen sozialen Belangen. Die Group hat sich somit verpflichtet, unseren Mitarbeitern eine möglichst positive und freiheitsbasierte Arbeitsumgebung bereitzustellen. Auch wenn bestimmte Personalprogramme und -richtlinien der einzelnen Unternehmen, Abteilungen, Betriebseinheiten, Tochtergesellschaften oder verbundenen Unternehmen voneinander abweichen, wurden Gesamtziele aufgestellt, die die Aktivitäten der Group bei den Mitarbeiterbeziehungen leiten sollen. Es ist Firmenpolitik der Group:

- Allen Personen die gleichen Chancen zu bieten bei Rekrutierung, Einstellung, Weiterbildung, Beförderung, Vergütung und allen anderen Beschäftigungsbedingungen ohne Rücksicht auf Rassenzugehörigkeit, Religion, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Familienstand, sexuelle Ausrichtung, körperliche oder geistige Behinderung, Veteranenstatus, nationale Herkunft oder beliebige andere, durch anwendbare Gesetze geschützte Merkmale und gemäß jeder anwendbaren Gesetzgebung und Rechtsprechung.
- Ein professionelles, sicheres, drogenfreies und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bereitzustellen.
- Mitarbeiter aufgrund ihrer Leistung anzuerkennen und zu vergüten und wettbewerbsfähige Sachleistungen anzubieten.

Verbot von Belästigung und Diskriminierung

Die Richtlinien der Group und die Gesetze vieler Länder verbieten alle Arten der Diskriminierung, Belästigung, Schikanie, Einschüchterung und

Vergeltung am Arbeitsplatz sowie bei beliebigen unternehmens- oder geschäftsbezogenen Funktionen, Veranstaltungen oder Besprechungen. Zu den verbotenen Praktiken gehören beispielsweise:

- **Verbale Belästigung:** Schließt Beleidigungen, abfällige Bemerkungen, Bedrohungen oder einschüchternde Phrasen ethnischer, rassistischer, religiöser und sexueller Natur ein.
- **Visuelle Belästigung:** Schließt abfällige, beleidigende, bedrohende oder erniedrigende schriftliche, gedruckte oder elektronische Materialien, Gesten, Bilder oder physische Objekte ein, die angezeigt, an andere Personen gesendet oder anderen zur Ansicht bereitgestellt werden und die von beleidigender, ethnischer, rassistischer, religiöser oder sexueller Natur sind.
- **Körperliche Belästigung:** Schließt nicht willkommenes Berühren, Schikanieren oder körperliches Einwirken auf eine Person oder auf das Eigentum einer Person ein.
- **Sexuelle Belästigung:** Schließt unerwünschte sexuelle Annäherungen ein, unabhängig davon, ob eine implizite oder ausdrückliche Bedingung für Beschäftigung, Weiterentwicklung oder andere Sachleistung oder eine Androhung von negativen Beschäftigungsaktionen vorliegt, falls solche Anforderungen zurückgewiesen werden.
- **Diskriminierung:** Schließt Diskriminierung bei der Beschäftigung ein, wie z. B. bei Anstellung, Beförderung, Vergütung, Arbeitszuweisung, Arbeitsstunden und Kündigung basierend auf Geschlecht, Alter, Nationalität, Rasse, Hautfarbe, Ethnizität, Religion, Glaubensbekenntnis, sozialem Status, Herkunft, Familienstand, sexueller Ausrichtung oder körperlicher oder geistiger Behinderung oder beliebigen anderen Merkmalen, die durch anwendbare Gesetze und Bestimmungen geschützt sind.
- **Körperliche Bestrafung:** Schließt verbale Misshandlung und psychologische oder körperliche Einschränkungen ein.

Vergeltungsverbot

Vergeltung schließt negative Maßnahmen ein, die gegen einen Mitarbeiter ergriffen werden, der eine interne oder externe Klage eingereicht oder Beweise zur Unterstützung einer Diskriminierungs- oder Belästigungsklage bereitgestellt hat.

Vergeltungsmaßnahmen sind strengstens verboten, und alle Personen, die dieser Richtlinie nicht nachkommen, werden dementsprechend mit Disziplinarmaßnahmen bestraft.

Meldung einer Belästigungs-, Diskriminierungs- oder Vergeltungsklage

Beschwerden über Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung sollten an eine in Anhang A aufgeführte Kontaktperson gerichtet werden.

Datenschutz am Arbeitsplatz

Es ist Firmenpolitik der Group, alle anwendbaren rechtlichen Anforderungen in Bezug auf Datenschutz am Arbeitsplatz einzuhalten. Allerdings sollten Mitarbeiter und Vertragsnehmer sich darüber im Klaren sein, dass sie nur ein begrenztes Recht auf Datenschutz haben für Informationen oder Dateien, die auf Computersystemen, Voicemail, E-Mail oder anderen technischen oder elektronischen Ressourcen der Group und/oder Ihres Group-Unternehmens verwaltet, auf diese übertragen oder auf diesen gespeichert werden. Die einzige Ausnahme bilden Informationen oder Dateien, die von der Personalabteilung verwaltet oder speziell durch das Gesetz geregelt werden.

Ihr Group-Unternehmen kann alle entsprechenden Computerkennworte aufheben zum Zweck der Prüfung, Untersuchung oder Durchsuchung von Computerdateien oder Übertragungen, Voicemail, E-Mail oder beliebigen anderen Medien der Group, in denen Informationen gespeichert oder übertragen werden. (In der Europäischen Union werden persönliche, private Informationen durch bestimmte Gesetze und Direktiven geschützt, selbst wenn diese auf Unternehmenssystemen gespeichert sind und es Firmenpolitik der Group ist, diese Gesetze und Direktiven einzuhalten.)

Datenschutzgesetze in Bezug auf die persönlichen, nicht öffentlichen Informationen eines Mitarbeiters ändern sich in vielen Ländern aufgrund der breiten

Verfügbarkeit von Informationen durch elektronische und andere Kommunikationsmethoden. Laut Firmenpolitik der Group werden alle Datenschutzgesetze und EU-Direktiven eingehalten, die auf nicht öffentliche, persönlich identifizierbare Informationen Anwendung finden. Da diese Gesetze komplex sind, können die Standards und Richtlinien nicht alle von der Group und Ihrem Group-Unternehmen geforderten spezifischen Handlungen detailliert aufführen.

Im Allgemeinen erfordert die Firmenpolitik der Group:

- Einhaltung der entsprechenden Verfahren in Bezug auf die interne oder externe Offenlegung von nicht öffentlichen, persönlich identifizierbaren Informationen eines jeden Group-Mitarbeiters gemäß den anwendbaren Gesetzen
- Zugriff auf nicht öffentliche, persönlich identifizierbare Informationen ist begrenzt auf Mitarbeiter innerhalb der Group, Dritt-Serviceanbieter, die diese Informationen kennen müssen, um die Unternehmensgesundheits- und -vorsorgepläne und -programme sowie sonstige Sachleistungen zu verwalten, und Funktionen im Personalwesen, die mit Ihrer Beschäftigung verbunden sind
- Schriftliche Einwilligung des Mitarbeiters vor der Offenlegung, wenn nicht öffentliche, persönlich identifizierbare Informationen des Mitarbeiters an beliebige Dritte außerhalb der Group weitergegeben werden sollen und es sich dabei nicht um Informationen handelt, die aufgrund anwendbarer Gesetze als notwendiger Bestandteil der Administration von Kranken-, Altersversorgungs- und anderen Sachleistungsplänen oder -programmen, die von Ihrem Group-Unternehmen verwaltet werden, weitergegeben werden müssen oder deren Offenlegung anderweitig laut Gesetz zulässig oder erforderlich ist
- Informationen über ehemalige Mitarbeiter werden auf die gleiche Art und Weise wie Informationen über derzeitige Mitarbeiter gesichert.

2 Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

Wie schützen Group-Mitarbeiter die Umwelt und die Gesundheit und Sicherheit anderer?

Als verantwortungsbewusster Corporate Citizen und Unternehmen, das chemische Substanzen herstellt und verkauft, ist sich die DIC Group darüber im Klaren, dass die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Standorte sowie die Sorge um die Umwelt grundlegende Bestandteile des Managements der Group sind. Die DIC Group hat sich dem Prinzip der nachhaltigen Entwicklung verschrieben und trägt zur Gemeinschaft durch fortgesetzte Harmonie zwischen der Geschäftswelt und der globalen Umwelt, einschließlich Biodiversität, und durch die Bereitstellung umweltschonender Produkte und Technologien bei.

Der Geist von „Responsible Care“ und Produktlebenszyklen

„Responsible Care“ umfasst das Ergreifen der Initiative bei der Implementierung und fortgesetzten Verbesserung von Maßnahmen zur Sicherstellung von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz im gesamten Lebenszyklus der chemischen Produkte der DIC Group – von der Entwicklung, Beschaffung von Rohmaterialien, Fertigung und Distribution bis zur Verwendung, zum Endverbrauch und zur Entsorgung. Die DIC Group agiert bei diesen Aktivitäten proaktiv und die Mitarbeiter müssen:

- Den Geist von „Responsible Care“ verstehen und sich dessen bewusst sein.
- Die Auswirkungen neuer Produkte oder Fertigungsprozesse auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit von ihrer Entwicklung durch den gesamten Lebenszyklus verstehen und die negativen Effekte soweit wie möglich reduzieren.

Fortgesetzte Verbesserung durch gesetzte Ziele

Die DIC Group führt ihre Geschäftsaktivitäten auf eine Art und Weise durch, die (i) die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und lokalen Gemeinden an erste Stelle stellt, (ii) auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtet ist und (iii) Werte durch Reduzierung der Umweltbelastung schafft. Zur Verwirklichung dieser Ziele legt die DIC Group Ziele fest und implementiert Programme, die auf Verbesserung ausgerichtet sind.

Als Mitarbeiter der DIC Group wird von Ihnen erwartet, dass Sie:

- Mit den DIC Group-Programmen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit kooperieren.
- Mit den DIC-Programmen zum Schutz der globalen Umwelt kooperieren.
- Die in Ihrem Unternehmen der DIC Group aufgestellte Notfallplanung verstehen und im Fall eines Notfalls gemäß dem anwendbaren Plan handeln.

Einhaltung relevanter Gesetze und Bestimmungen

Die DIC Group befolgt alle relevanten Gesetze und Bestimmungen, die zum Schutz und zur Bewahrung der Umwelt verabschiedet worden sind, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden, Nachbarn und Gemeinden fördern und sich anderweitig mit Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz befassen.

Sollten die Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzgesetze und -bestimmungen eines beliebigen Landes nicht weit genug gehen, ist es Firmenpolitik der DIC Group-Unternehmen, Standards anzuwenden, die den in diesem Kodex ausgedrückten Werten entsprechen. Die DIC Group muss die Geschäftsnormen und -praktiken aller betroffenen Länder in Bezug auf Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit soweit wie möglich respektieren, selbst wenn die Compliance nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Mitarbeiter der DIC Group müssen alle anwendbaren Gesetze, Bestimmungen und DIC Group-Richtlinien einhalten, die sich auf Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz beziehen.

Ausbildung und Schulungen

Die DIC Group stellt ihren Mitarbeitern Ausbildungs- und Schulungsmöglichkeiten in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bereit. Alle Mitarbeiter sollten die Ausbildungsmöglichkeiten und Schulungen, die von ihrem Unternehmen der DIC Group bereitgestellt werden, verstehen und ihre persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verbessern, damit sie zur Verpflichtung ihres Unternehmens der DIC Group in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz beitragen können.

Inspektionen und Beaufsichtigung

Mitarbeiter der DIC Group müssen jede von einer staatlichen Behörde angeforderte Untersuchung in Bezug auf Fragen zum Umweltschutz, zur Gesundheit und zur Sicherheit einer von ihrem Unternehmen der DIC Group festgelegten Person melden und unter Aufsicht dieser Person mit allen solchen externen Untersuchungen und mit von der DIC Group eingeleiteten internen Untersuchungen kooperieren.

Einhalten der Bestimmungen zu chemischen Stoffen

Verschiedene Länder und Rechtssysteme können über strenge Gesetze und Bestimmungen verfügen, die Herstellung, Import, Export und/oder Verwendung von chemischen Stoffen regeln. Alle Unternehmen der Group müssen nicht nur die Gesetze und Bestimmungen des Landes einhalten, in dem sie ansässig sind, sondern auch die Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen sich

andere Vertragsparteien und Benutzer der Produkte befinden. Mitarbeiter müssen die aktuellen Gesetze und Bestimmungen zur Regelung chemischer Stoffe, einschließlich solcher, die die Registrierung neuer chemischer Stoffe und die Verwendung und Mengen vorhandener chemischer Stoffe regeln, untersuchen und sich ihrer bewusst sein.

Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement

Die Group betrachtet Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement als grundlegenden Eckpfeiler des Geschäftsmanagements. Mitarbeiter müssen danach streben, Produkte, Services und Informationen bereitzustellen, die die Anforderungen unserer Kunden und des Markts erfüllen, und gleichzeitig kontinuierlich an der Verbesserung der Qualität und der Unterstützung der Qualitätssicherung arbeiten.

3 Ihre Verantwortung zur Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten und zum Schutz des Group-Eigentums

Als Mitarbeiter eines Group-Unternehmens sind Sie dafür verantwortlich, Ihre Arbeitsaufgaben fortwährend im besten Interesse der Group auszuführen. Sie müssen unter allen Umständen Interessenkonflikte vermeiden, die vertraulichen Informationen der Group vor nicht genehmigter Verwendung oder Offenlegung schützen und alle anwendbaren Richtlinien der Group einhalten, die die Verwendung von Group-Eigentum und Ihre Interaktion mit anderen Mitarbeitern abdecken.

Was ist ein Interessenkonflikt?

Es kommt zu einem Interessenkonflikt in jeder Situation, in der Ihre Loyalität zwischen Ihren persönlichen Interessen und/oder den Interessen eines Dritten mit Ihren Verpflichtungen gegenüber der Group in Widerspruch steht. Gewöhnlich entstehen Interessenkonflikte, wenn Mitarbeiter ihre Positionen zur Förderung persönlicher finanzieller Interessen oder zur Ausführung von Arbeiten außerhalb ihres Group-Unternehmens verwenden. Konflikte bestehen immer dann, wenn die privaten Handlungen einer Person nicht mit den Geschäftsinteressen der Gruppe übereinstimmen. Aktivitäten, bei denen es sich um tatsächliche Interessenkonflikte handelt, sind niemals akzeptabel. Aktivitäten, die den Anschein eines Interessenkonflikts geben, müssen ebenfalls vermieden werden.

Beispiele von Interessenkonflikten:

- Gewinn persönlicher Vorteile aus der Durchführung von Arbeiten für oder der Handlung als Consultant, Berater, Mitarbeiter oder Vorstandsmitglied für einen beliebigen Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden
- Verkauf von Produkten oder Services, die den vom Group-Unternehmen bereitgestellten Produkten oder Services ähnlich sind oder mit diesen konkurrieren
- Betrieb eines externen gewinnorientierten Unternehmens, es sei denn, dies wurde vom CEO/Präsident oder dem Finanzvorstand/ Controller Ihres Group-Unternehmens ausdrücklich schriftlich genehmigt
- Verwendung von Ausrüstungsgegenständen, Anlagen oder Arbeitszeit der Group, um nicht-Group-Aktivitäten durchzuführen, es sei denn dies wurde vom CEO/Präsident oder dem Finanzvorstand/Controller Ihres Group-

Unternehmens ausdrücklich schriftlich genehmigt

- Durchführung beliebiger Finanztransaktionen mit oder Besitz oder Kontrolle von Finanzbeteiligungen bei Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten, solange diese Beteiligungen weniger als 5 % in einem beliebigen Unternehmen betragen, dessen Wertpapiere öffentlich an einer Börse gehandelt werden
- Gewinn persönlicher Vorteile aus Geschäftsmöglichkeiten, die rechtmäßig den Group-Unternehmen gehören
- Teilnahme an Geschäftstransaktionen mit der Group für den direkten oder indirekten persönlichen Vorteil oder Gewinn für Sie selbst, Ihren Lebensgefährten oder ein Familienmitglied ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch den CEO/Präsident oder den Finanzvorstand/ Controller Ihres Group-Unternehmens
- Anstellung von Familienmitgliedern oder Lebensgefährten oder Anstellung von Familienmitgliedern oder Lebensgefährten in einer von Ihnen gemanagten Geschäftseinheit, es sei denn, dies wurde durch den CEO/Präsident oder den Finanzvorstand/ Controller Ihres Group-Unternehmens genehmigt
- Annahme von Vergütungszahlungen oder anderen Gegenständen von erheblichem Wert von Dritten für Services, die Sie im Namen Ihres Group-Unternehmens erbringen
- Annahme von Vergütungszahlungen oder Gegenständen von erheblichem Wert von Dritten, die eine Geschäftsbeziehung mit einem Group- Unternehmen vorschlagen oder unterhalten
- Gleichzeitiges Arbeiten für zwei oder mehr Arbeitgeber oder Gewinn persönlicher Vorteile aus der Durchführung von Arbeiten für oder der Handlung als Consultant, Berater, Mitarbeiter oder Vorstandsmitglied bei externen gewinnorientierten Unternehmen, es sei denn, dies wurde durch den CEO/Präsident oder den Finanzvorstand/ Controller Ihres Group-Unternehmens genehmigt Eine solche Genehmigung wird normalerweise gegeben, es sei denn, es besteht ein Interessenkonflikt oder es liegen negative Auswirkungen vor, oder wenn auch nur der

3 Ihre Verantwortung zur Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten und zum Schutz des Eigentums der Group

Anschein eines potentiellen Interessenkonflikts besteht oder es mögliche negative Auswirkung auf Ihre Arbeitsleistung gibt.

Mitarbeiter, die gegen diese Interessenkonfliktlinie verstoßen, sehen sich Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt, einschließlich der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses und anderer Maßnahmen. In dem Fall, dass Sie eine Frage zu einem potenziellen Interessenkonflikt haben, sollten Sie die relevanten Fakten einer der in Anhang A aufgeführten Personen vorlegen, bevor Sie die fragwürdige Aktivität ausführen.

Wie sollte ich die Vermögenswerte der Group verwenden?

Die Anschaffung und Unterhaltung der Vermögenswerte der Group sind mit hohen Kosten verbunden. Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Vermögenswerte nur für ihre jeweiligen Verwendungszwecke einzusetzen und ihren Wert und ihre Verwendbarkeit zu erhalten. Missbrauch, Misshandlung oder Zerstörung von Group-Eigentum ist ein schwerwiegender Verstoß gegen Ihre Pflicht zur verantwortungsbewussten und ausschließlichen Verwendung des Group-Eigentums für Geschäftszwecke.

Maschinen, Handys und andere mobile elektronische Geräte, Ausrüstungsgegenstände, Computer, Software, Fahrzeuge und anderes Group-Eigentum, das Mitarbeitern im Vertrauen bereitgestellt wurde, sind für die geschäftliche Verwendung vorgesehen. Mitarbeiter müssen diese Ausrüstung und anderes Group-Eigentum gemäß den Richtlinien der Group und Ihres Group-Unternehmens sowie allen anwendbaren Gesetzen, Regeln, Bestimmungen und Schutz-vorrichtungen, die den Betrieb dieser Ausrüstung regeln, verwenden. Mitarbeiter müssen die persönliche Verwendung dieser Ausrüstung und anderen Group-Eigentums begrenzen und dürfen die Ausrüstung oder das Group-Eigentum nicht zum persönlichen Vorteil oder zur Durchführung illegaler Aktivitäten verwenden.

Mitarbeiter dürfen die Ausrüstung oder das Eigentum von Group-Unternehmen nicht zum eignen Vorteil oder Nutzen verkaufen, leasen, verleihen, spenden oder anderweitig entsorgen.

Wie sollte ich die vertraulichen Informationen der Group schützen?

Die proprietären und vertraulichen Informationen der Group-Unternehmen sind die wertvollsten Vermögenswerte der Group. Sämtliche Informationen über die Unternehmen der Group, ihre Produkte, Pläne oder Geschäfte, die im Allgemeinen nicht der Öffentlichkeit frei verfügbar sind, sind vertraulich. Die unsachgemäße oder nicht genehmigte Offenlegung dieser Informationen kann die Wettbewerbsposition der Group erheblich schädigen und wertvolle Vermögenswerte verschwenden. Die unsachgemäße Offenlegung oder Verwendung dieser Informationen kann sogar eine Straftat darstellen und für die betreffende Person zu Geldstrafen, Strafverfolgung und möglichem Freiheitsentzug führen.

Gleichermaßen sind Kundenlisten, Eigentumsaufzeichnungen und andere Geschäftsinformationen, selbst wenn diese aus öffentlichen Quellen zusammengestellt wurden, Eigentum der Group und dürfen nicht zum persönlichen Nutzen eingesetzt oder verwendet werden. Proprietäre Informationen der Group müssen als „Vertraulich“ gekennzeichnet sein, und der Zugriff auf diese Informationen muss auf Personen begrenzt werden, die sie zur Ausführung Ihrer Arbeitsaktivitäten benötigen (Need-To-Know-Prinzip).

Sie müssen alle vertraulichen Informationen schützen und dürfen diese nicht Dritten offen legen oder sie zum persönlichen Nutzen oder in Konkurrenz mit den Unternehmen der Group verwenden (es sei denn, dies ist ausdrücklich aufgrund eines vorherigen schriftlichen Konsens und des Einverständnisses Ihres Group-Unternehmens zulässig). Dies findet nicht nur Anwendung, solange Sie beim Unternehmen angestellt sind, sondern auch nachdem Ihre Beschäftigung geendet hat.

Des Weiteren sind Sie als Mitarbeiter für die Integrität und den Schutz aller Geschäftsinformationen einschließlich Ihrer elektronischen Datensätze und Voicemail verantwortlich. Sie müssen die notwendigen Schritte einleiten, um die Ihnen anvertrauten Informationen zu schützen. Beispielsweise dürfen Sie keine unangemessenen Änderungen an den Informationen vornehmen oder diese zerstören, entstellen oder offen legen.

3 Ihre Verantwortung zur Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten und zum Schutz des Eigentums der Group

Darüber hinaus sind Sie dafür verantwortlich, dass alle vertraulichen Informationen der Group ordnungsgemäß gesichert oder elektronisch geschützt sind, sodass sie Personen ohne genehmigten Zugriff nicht zur Verfügung stehen. Sie müssen die notwendigen Schutzmaßnahmen zur unbeabsichtigten Offenlegung bei Verwendung von Funk- oder Mobilkommunikation, die nicht gegen ein Abfangen geschützt ist, ergreifen. Mitarbeiter dürfen nur auf Dokumente, Dateien oder Programme zugreifen, für die sie die notwendigen Zugriffsrechte besitzen. Es spielt dabei keine Rolle, ob diese computergestützt sind oder nicht. Mitarbeiter dürfen nicht ohne Genehmigung der Person, die durch ihr Group-Unternehmen mit der Handhabung dieser Angelegenheiten beauftragt worden ist, auf vertrauliche Informationen zugreifen oder diese herunterladen (unabhängig davon, ob sie der Group oder Dritten gehören).

Mitarbeiter mit einzigartigem oder besonderem Zugang zu elektronischen und E-Mail-Aufzeichnungen dürfen diese nicht ohne ordnungsgemäße Genehmigung außerhalb der normalen Geschäftstätigkeiten zur Unterstützung oder Administration dieser Systeme verwenden. Die nicht genehmigte Prüfung, Duplizierung, Verbreitung, Entfernung, Beschädigung oder Änderung von Dateien, Kennwörtern, Computersystemen oder Programmen oder die unsachgemäße Verwendung von Informationen, die auf nicht genehmigte Art und Weise erhalten wurden, stellen Gründe für Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses dar.

Rechte an geistigem Eigentum

Es ist Firmenpolitik der Group, die Rechte am geistigen Eigentum der Group, einschließlich von Patenten, registrierten Designs, Handelsmarken, Know-how, technischen Daten und Copyrights, für die geschäftliche Verwendung zu erhalten und zu verwenden. Group-Unternehmen müssen die Bedingungen aller Lizenzvereinbarungen mit Dritten befolgen.

Mitarbeiter verwenden beispielsweise Softwareprogramme zur Textverarbeitung, Finanzberichtserstattung, Datenverwaltung und für andere Aufgaben. Die meisten Softwareprodukte, die von Ihrem Group-Unternehmen gekauft worden sind, sind durch bestimmte Lizenzvereinbarungen abgedeckt, in denen die Bedingungen und zulässigen Verwendungen beschrieben sind.

Internationale Copyright-Gesetze schließen zivil-

und strafrechtliche Folgen für die illegale Reproduktion und Verwendung von lizenzierter Software ein. Jeder Benutzer muss sich über die Einschränkungen bei der Verwendung von Software im Klaren sein und diese Einschränkungen einhalten. Wenn Sie bestimmte Bedenken haben, sollten Sie Ihren IT-Systemverantwortlichen vor Ort für weitere Informationen kontaktieren.

Mitarbeiter dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung der entsprechenden Führungskraft des Group-Unternehmens persönliche oder nicht genehmigte Software auf den Geräten und/oder der Hardware installieren, die von der Group bereitgestellt worden sind. Mitarbeiter dürfen keine Software-Raubkopien herunterladen, installieren oder verwenden.

Darüber hinaus gehören alle Arbeiten, Informationen oder Erfindungen, die von Ihnen im Rahmen Ihrer Arbeit entwickelt worden sind, Ihrem Group-Unternehmen. All diese Software-Produkte müssen unverzüglich offen gelegt und an Ihr Group-Unternehmen übertragen werden.

Was sind die Anforderungen an die Transaktionsdokumentation und -aufzeichnung?

Alle Zahlungen, Ausgaben und sonstigen Finanztransaktionen, die im Namen Ihres Group-Unternehmens vorgenommen worden sind, müssen genehmigt, aufgezeichnet und mit der Absicht, dem Verständnis und dem Bewusstsein genehmigt, aufgezeichnet und vorgenommen werden, dass der gesamte Betrag dieser Zahlungen ausschließlich für den in der unterstützenden Dokumentation der Zahlungen beschriebenen Zweck verwendet wird.

Alle Eingänge und Auszahlungen müssen vollständig und genau in den Büchern und Aufzeichnungen Ihres Group-Unternehmens beschrieben werden und durch die entsprechende Dokumentation, die deren Zweck ordnungsgemäß beschreibt, unterstützt werden.

Falsche Buchhaltungspraktiken, Schmiergeldkassen, „schwarze“ oder geheime Konten, Schmiergeldzahlungen an Einzelpersonen oder illegale Spenden an politische Gruppen und Politiker sind strengstens verboten.

Die strenge Einhaltung etablierter Verfahren und Richtlinien Ihres Group-Unternehmens, für das Öffnen und Schließen von Bankkonten und für die Zuweisung einer ordnungsgemäßen

3 Ihre Verantwortung zur Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten und zum Schutz des Eigentums der Group

Zeichnungsbefugnis ist ebenfalls erforderlich, um die wirksame Kontrolle über die Auszahlung von Geldern sicherzustellen.

Wie verhalte ich mich bei Verwendung und Aufruf von E-Mail, Telefon und Internet?

Die Group stellt Internet-Zugriff und andere Informationsservices bereit, um die Verwirklichung unserer Geschäftsziele und -zielsetzungen zu unterstützen. Das Internet muss als Geschäfts- und Weiterbildungstool verwendet werden. Der gelegentliche kurzzeitige Zugriff auf das Internet für Ihre Bildung, Entwicklung oder Schulung zu Gunsten der Group ist akzeptabel und ermöglicht es Ihnen, effizienter zu arbeiten, indem die berufsbezogenen und persönlichen Aktivitäten verbessert werden.

Sie sollten jedoch jederzeit während und nach der Arbeit die Verwendung der Internetservices oder den von Ihrem Group-Unternehmen bereitgestellten Internet-Zugang für persönliche Unterhaltung, persönlichen Nutzen oder andere persönliche Verwendung begrenzen. Darüber hinaus ist die Verwendung von Internet-Services oder -Geräten zum Aufruf des Internets zum Zweck des Glückspiels, zur Anzeige von und/oder Teilnahme an Pornographie, zum Aufruf von beleidigenden, hetzerischen oder anderen unprofessionellen Inhalten oder zur Ausübung von Aktivitäten, die gegen Richtlinien zur sexuellen Belästigung oder andere Richtlinien verstoßen, streng verboten.

Ihr Group-Unternehmen hat bestimmte Rechte zur Überwachung und Protokollierung von Internet- und E-Mail-Aktivitäten, zur Sperrung von beleidigenden, illegalen und nicht geschäftsbezogenen Sites, um die Compliance mit der Firmenpolitik der Group sicherzustellen oder um den Internet-Zugang zu verweigern oder einzuschränken. Ist ein Internet-Benutzer sich nicht sicher, ob eine Site gegen Group-Richtlinien oder das Gesetz verstößt, sollte die Person die entsprechende IT-Systems-Abteilung oder das entsprechende IT-Personal ansprechen. Internet-Aktivitäten und die Verwendung von Handys und anderen Funkmedien werden als öffentlich angesehen, und Benutzer müssen ihre Aktivitäten dementsprechend durchführen.

Internet-E-Mail-Systeme innerhalb der Kontrolle Ihres Group-Unternehmens können in Einklang mit der anwendbaren E-Mail- und Internet-Richtlinie für bestimmte vertrauliche Angelegenheiten verwendet werden. Für sensitive, vertrauliche Kommunikation ist die Adressenbestätigung der beabsichtigten Empfänger erforderlich, bevor die Kommunikation gesendet werden kann.

Elektronische Kommunikationsmedien können zur Weitergabe und zum Austausch von Informationen verwendet werden, solange die Verwendung mit allen anwendbaren Gesetzen, Bestimmungen und Group-Richtlinien, einschließlich der Folgenden, übereinstimmt:

- Regelung des Imports und Exports von Technologie, Software und Daten
- Regelung der Übermittlung von Daten über nationale Grenzen hinaus, insbesondere die persönlichen Daten von Einzelpersonen, die durch Datenschutzgesetze abgedeckt sind
- Regelung in Bezug auf das Copyright-, Handelsmarken- und Werberecht
- Regelung der internen Unternehmensverwendung gemäß der anwendbaren Group-Unternehmensrichtlinie.

Das Versäumnis, alle anwendbaren Gesetze und Richtlinien einzuhalten, kann die Fähigkeit Ihres Group-Unternehmens gefährden, seine Geschäfte mit Hilfe von elektronischen Medien frei zu führen. Aus dem Grund ist es wichtig, dass Sie diese Vermögenswerte durch geeignete Verwendung schützen.

Darüber hinaus sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass jegliche elektronische oder Voicemail-Kommunikation, die in den Geschäftsaktivitäten der Group verwendet wird, als Aufzeichnung und Eigentum der Group und/oder Ihres Group-Unternehmens angesehen wird. Die Group behält sich das Recht vor, unter den anwendbaren Datenschutzgesetzen und gemäß den im Abschnitt „Ihre Rechte als Arbeitnehmer“ enthaltenen Informationen jederzeit die Inhalte von Mitteilungen und anderen über ihre Systeme erstellten, gesendeten oder erhaltenen Materialien und Daten zu überwachen und aufzurufen.

4 Antikorruptions- und Antibestechungsrichtlinie

Die Group hat eine Nulltoleranz-Politik bei Bestechung und Korruption. Gemäß unserer Firmenpolitik halten wir uns an alle anwendbaren Gesetze der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Diese Antikorruptions- und Antibestechungsrichtlinie findet auf die Geschäftsaktivitäten und Transaktionen in den Ländern Anwendung, in denen wir geschäftlich tätig sind. Compliance ist nicht verhandelbar. Group-Unternehmen tolerieren es nicht, wenn ihre Vorstandsmitglieder, Manager, Mitarbeiter, Handlungsbeauftragten oder Lieferanten (entweder direkt oder indirekt) an jeglicher Art von Bestechung oder Korruption beteiligt sind.

Was ist Bestechung?

Bestechung wird folgendermaßen definiert:

- Angebot, Versprechen oder Übergabe oder
- Anforderung, Einwilligung der Entgegennahme oder Annahme:
 - eines finanziellen oder anderen Vorteils
 - an eine andere/von einer anderen Person oder Institution (im öffentlichen oder privaten Sektor),
 - die eine unlautere Leistung durch eine andere Person in einer relevanten Funktion oder Tätigkeit bewirken oder solche unlautere Leistung belohnen soll.

Unter „unlauterer Leistung“ wird eine Leistung verstanden, die zu einem Verstoß gegen den Grundsatz führt, dass eine Person in gutem Glauben, unparteiisch oder in Einklang mit einer Vertrauensposition handeln wird.

Einige Bestechungsbeispiele

Die Definition von Bestechung kann sehr breit ausgelegt werden und ist nicht auf Barzahlungen begrenzt. Beispielsweise könnte Folgendes als Bestechung angesehen werden:

- Barzahlungen oder Geschenke an einen Kunden in der Erwartung oder Hoffnung, dass es der Group hilft, den Zuschlag für ein Angebot zu bekommen
- Beliebige Zahlungen (unabhängig von ihrer Höhe) an einen öffentlichen Amtsträger, um die Ausgabe einer Lizenz zu beschleunigen oder die Durchführung von routinemäßigen, nicht diskretionären Pflichten oder Handlungen zu sichern oder zu beschleunigen (manchmal auch als „Schmiergeldzahlungen“ bezeichnet)

- Bereitstellung von Flugtickets für die 1. Klasse und/oder Aufenthalt in einem 5-Sterne-Hotel für einen Amtsträger bei einem Standortbesuch

Die Group verbietet „Schmiergeldzahlungen“.

Umgang mit Handlungsbeauftragten, Lieferanten, Consultants, Distributoren, Joint Ventures oder Konsortien

Beim Umgang mit Handlungsbeauftragten, Lieferanten, Consultants, Distributoren und anderen Geschäftspartnern, die den Group-Unternehmen Services erbringen, oder mit Joint Venture-/Konsortien-Partnern muss der entsprechende Group-Manager sicherstellen, dass diese über die Nulltoleranz-Politik der Group informiert sind und dass sie ähnliche robuste Richtlinien eingeführt haben und befolgen.

Es ist niemals akzeptabel, „wegzusehen“ oder nach dem Prinzip „Da fragen wir besser nicht!“ in Bezug auf den Umgang mit Repräsentanten oder Geschäftspartnern der Group-Unternehmen zu handeln, da deren Handlungen Sie und/oder die Group-Unternehmen strafrechtlicher Haftung aussetzen. Aus dem Grund müssen Sie bei potenziellen Handlungsbeauftragten, Lieferanten, Consultants, Distributoren, Joint Venture-Partnern und anderen Geschäftspartnern, die im Namen der Group-Unternehmen tätig sind, eine entsprechende Due-Diligence-Prüfung durchzuführen.

Welche anderen Abschnitte dieses Kodex finden Anwendung?

Sie sollten ebenfalls die beiden Abschnitte der Standards und Richtlinien im Kodex für ethisches Geschäftsgebaren „Ihre Beziehungen mit Behörden und öffentlichen Amtsträgern“ und „Ihre Beziehungen mit Kunden, Lieferanten und Dritten“ lesen, die beide Teil dieser Richtlinie sind.

Strafen

Zusätzlich zu den Disziplinarmaßnahmen, die aufgrund eines Verstoßes gegen diese Richtlinie gegen Sie verhängt werden können, können sich schwerwiegende strafrechtliche Konsequenzen für das entsprechende Group-Unternehmen und die betroffenen Personen ergeben, die einer Bestechung für schuldig befunden werden. Wenn Sie wissen oder vermuten, dass eine Bestechung vorgenommen wurde, sind Sie verpflichtet, dies gemäß dem in diesem Kodex für ethisches Geschäftsgebaren enthaltenen Verfahren zu melden.

5 Ihre Beziehungen mit Behörden und öffentlichen Amtsträgern

Die Group beabsichtigt, gute Beziehungen mit den verschiedenen Regierungen und Behörden zu unterhalten, die ihre Geschäftspraktiken und -aktivitäten regulieren. Dies muss jedoch jederzeit unter strenger Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und der Grundsätze von Ehrlichkeit und Integrität erfolgen. Es ist ausgesprochen wichtig, nicht nur alle anwendbaren Gesetze zu befolgen, sondern auch Vertrauen und kooperative Beziehungen zwischen Group-Unternehmen und den öffentlichen Amtsträgern, mit denen sie in Kontakt stehen, aufrechtzuerhalten.

Wann sind Geschenke und Zahlungen an öffentliche Amtsträger und staatliche Vertragsnehmer unangemessen?

Es ist grundsätzlich verboten, öffentlichen Amtsträgern Wertgegenstände zu überreichen, zu leihen, anzubieten, zu versprechen oder auf eine Bitte dieser Personen zu reagieren, wenn dies in der Absicht erfolgt, eine unangemessene Leistung eines öffentlichen Amtsträgers oder einer beliebigen anderen Person in einer entsprechenden Funktion zu veranlassen oder um einem Group-Unternehmen dabei behilflich zu sein, Geschäftsbeziehungen aufrechtzuerhalten oder abzuschließen oder sich anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen. Solche unzulässigen Zahlungen können in Form von Bestechungen, Rabatten, Geschenken, Sonderzuwendungen, Schmiergeldzahlungen oder Kickbacks an beliebige öffentliche Amtsträger erfolgen. Beispielsweise kann selbst die Bereitstellung von symbolischen Zuwendungen oder preisgünstigen Mahlzeiten an einen öffentlichen Beamten, der für Beschaffungsfragen zuständig ist, unangemessen oder illegal sein. Selbst minimale Beträge können von Strafvollzugsbehörden als unzulässig und als Bestechung oder Kickback angesehen werden.

Diese Gesetze werden strikt durchgesetzt und die Strafen für die Group-Unternehmen und die betroffenen Einzelpersonen können schwerwiegend sein. Diese Gesetze können ebenfalls auf Personen angewandt werden, die weltweit im Namen eines beliebigen Group-Unternehmens tätig sind.

Diese Gesetze sind weiter gefasst, als es zuerst den Anschein hat, und sie können gleichermaßen auf andere Personen Anwendung finden, die nicht notwendigerweise als öffentliche Amtsträger

angesehen werden. Zu diesen Personen gehören beispielsweise Mitglieder von internationalen Komitees oder Organisationen sowie Vorstandsmitglieder, Führungskräfte oder Mitarbeiter von regierungseigenen oder -kontrollierten gewerblichen Unternehmen und deren Familienmitglieder.

Es ist grundsätzlich verboten, öffentlichen Amtsträgern oder anderen Personen, die wie oben beschrieben mit der Regierung in Verbindung stehen, oder Kandidaten für ein politisches Amt oder beliebigen ihrer Familienangehörigen direkt oder indirekt Wertgegenstände anzubieten, zu versprechen oder diesen sonstige Zahlungen, einschließlich Unterhaltung und Mahlzeiten, zukommen zu lassen.

Als Ausnahme zu dem obigen Prinzip dürfen Sie jedoch gelegentlich einem öffentlichen Amtsträger eine bescheidene Mahlzeit oder ein geringwertiges Geschenk anbieten, wenn alle nachstehenden Bedingungen erfüllt sind und diese den Richtlinien in Bezug auf Wertgrenzen für Geschenke und Unterhaltung, die von jedem Group-Unternehmen festgelegt werden können, entsprechen: (1) Sie stehen in Verbindung mit einem Geschäftstreffen oder haben einen sonstigen Geschäftszweck.

(2) Sie sind von angemessenem Wert (nicht überschwänglich). (3) Sie sollen keine Gesetze oder Entscheidungen unzulässig beeinflussen und können nicht dahingehend ausgelegt werden.

(4) Sie sind für die Geschäftsbeziehung und gemäß den lokalen Gepflogenheiten angemessen. (5) Sie sind sowohl in Ihrem Land als auch im Land des Empfängers legal. (6) Sie verstoßen nicht gegen die Richtlinien des Arbeitgebers des Empfängers.

Geschenke, die von geringfügigem Wert und kulturell angemessen sind (z. B. T-Shirts oder Kaffeetassen mit dem Logo des Group-Unternehmens) und solche, die den lokalen Gepflogenheiten entsprechen (z. B. Vergabe von Plätzchen oder Süßigkeiten zu den Feiertagen) sind Beispiele dafür, was unter der obigen Ausnahme zulässig ist.

**FÜR SUN CHEMICAL GROUP
MITARBEITER: Sun Chemical verbietet
ausnahmslos alle Geschenke an
Regierungsbeamte, Regierungsauftragnehmer
und Regierungsstellen.**

6 Ihre Beziehungen mit Kunden, Lieferanten und Dritten

Aufrechterhaltung der Kundenzufriedenheit

Group-Mitarbeiter müssen in allen Facetten der Geschäftsbeziehung grundsätzlich die Zufriedenheit der Kunden und die Erfüllung ihrer Bedürfnisse in den Vordergrund stellen, um diese kontinuierlich zu stärken. Group-Mitarbeiter müssen die Kundenanforderungen analysieren, die Ergebnisse dieser Analyse zeitgerecht mit Organisationspraktiken integrieren und diese Praktiken zur Verbesserung der Qualität von Produkten und Services implementieren. Group-Mitarbeiter sollten danach streben, zukünftige Anforderungen unserer Kunden zu verstehen und Qualitätsstandards zu erreichen, die die Erwartungen der Kunden sogar noch übertreffen.

Was ist die Firmenpolitik zum Austausch von Geschenken und zum Besuch von Veranstaltungen mit Dritten?

Es ist üblich für Personen und Unternehmen, die miteinander in Geschäftsbeziehung stehen, dass sie kleine Geschenke austauschen, sich gegenseitig zum Geschäftsessen und zu Unterhaltungsprogrammen einladen. Die Angemessenheit des Austauschs (ein Geschenk, eine Mahlzeit oder eine Art von Unterhaltung, wie z. B. ein Theaterbesuch oder eine Sportveranstaltung) hängt von den Umständen und Gewohnheiten des Orts ab, an dem die Personen sich aufhalten. Im Allgemeinen ist die Annahme von solchen Werbeartikeln oder deren Bereitstellung im unten beschriebenen Umfang akzeptabel.

Geben: Was sind die Regeln für die Vergabe von Geschenken oder die Werbung für das Unternehmen bei Kunden oder anderen Dritten?

Vom Unternehmen gesponserte Veranstaltungen, die das Geschäft des Unternehmens fördern sollen und zu einem gegebenen Zeitpunkt eine kleine Gruppe von Personen umfassen, sind akzeptabel. Einige Veranstaltungen, wie z. B. Sportveranstaltungen, Geschenke und Werbeveranstaltungen, können effektive Methoden sein, solange sie richtig geplant werden. Und im normalen Geschäftsverlauf ist das Angebot von Mahlzeiten an Kunden dann zulässig, wenn diese bescheiden und angemessen sind. Es ist besonders vorteilhaft, starke Beziehungen mit Dritten zu pflegen, und ordnungsgemäß durchgeführte Werbeveranstaltungen helfen uns dabei.

Diese Standards und Richtlinien stellen die Transparenz und Angemessenheit dieses Prozesses sicher.

Andererseits wird die Bereitstellung von Darlehen, Bestechungsgeldern, Kickbacks, Zahlungen, kostenlosen Services oder Artikeln von erheblichem Wert an beliebige Institutionen oder Personen, die mit der Group in Geschäftsbeziehung stehen oder in eine solche treten möchten, als Bestechung im geschäftlichen Verkehr angesehen und ist nicht zulässig. Um Compliance sicherzustellen, verbietet die Group die direkte oder indirekte Zahlung oder Vergabe von Geschenken, Services oder Werbeartikeln von erheblichem Wert durch Handlungsbeauftragte oder Dritte an Kunden, mögliche Kunden oder deren Handlungsbeauftragte, Mitarbeiter, Verwandte oder Treuhänder.

Ausnahmen sind möglich, erfordern jedoch die vorherige schriftliche Genehmigung des Firmensyndikus, CEO/Präsidenten oder CFO/Controllers Ihres Group-Unternehmens. Bargeld oder Bargeldäquivalente müssen jederzeit als Geschenke vermieden werden. Es ist Mitarbeitern der Group darüber hinaus verboten, überschwängliche Geschenke oder Unterhaltung (wie z. B. bezahlte Urlaubsreisen, Juwelen, teure Sportausrüstung, kostenlose Wohnungen oder Transport) oder andere Artikel oder Services von erheblichem Wert beliebigen Dritten anzubieten.

Entgegennemen: Was sind die Regeln für die Entgegennahme von Geschenken oder Werbeartikeln von Lieferanten oder anderen Dritten?

Die Group verbietet strengstens die direkte oder indirekte Annahme oder Abnahme von beliebigen Geschenken, Zuwendungen oder Services von mehr als nominalem Wert seitens eines Mitarbeiters, Handlungsbeauftragten, Beraters oder Consultant eines Group-Unternehmens von den Lieferanten, möglichen Lieferanten, Kunden, möglichen Kunden oder deren Handlungsbeauftragten, Mitarbeitern, Verwandten oder Treuhändern.

Die Annahme eines beliebigen Artikels oder Services von mehr als einem nominalen Wert muss vom Firmensyndikus, CEO/Präsident oder CFO/Controller Ihres Group-Unternehmens genehmigt werden. Es ist den Mitarbeitern der Group nicht erlaubt, aus einem beliebigen Grund Bargeld oder andere Wertgegenstände von einem Dritten anzunehmen, wenn die ausdrückliche oder implizite Verpflichtung besteht, dass ein Group-Unternehmen eine Geschäftsbeziehung mit der

Person oder mit einer Tochtergesellschaft der Person eingehen oder aufrechterhalten wird.

Mahlzeiten von bescheidenem und angemessenem Wert dürfen seitens der Group-Mitarbeiter von Unternehmen und Personen, die mit uns in Geschäftsbeziehung stehen oder eine solche aufnehmen wollen, angenommen werden, solange dies nur im Verlauf des üblichen Geschäftsverkehrs erfolgt. Der Besuch oder die Teilnahme an Ausflügen, Sportveranstaltungen, Unterhaltungsprogrammen und anderen ähnlichen Aktivitäten, die von Lieferanten, möglichen Diensteanbietern und anderen Dritten gesponsert werden, dürfen angenommen werden, wenn diese Veranstaltungen mit der Entwicklung einer gegenseitigen Geschäftsbeziehung zwischen den Parteien in Verbindung stehen.

Ohne schriftliche Genehmigung des Firmensyndikus, CEO/Präsidenten oder CFO/Controllers Ihres Group-Unternehmens dürfen Mitarbeiter keine kostenlosen Transportmittel, Unterkünfte, Hotelzimmer oder Ausflüge mit Spesenerstattung in Verbindung mit Geschäftsbesprechungen, Seminaren oder sonstigen Veranstaltungen annehmen, die von derzeitigen oder potenziellen Lieferanten, derzeitigen oder potenziellen Kunden oder deren Handlungsbeauftragten, Mitarbeitern, Verwandten oder Treuhändern gesponsert oder besucht werden. Wurde vom Firmensyndikus, CEO/Präsidenten oder CFO/Controller im Voraus entschieden, dass die Veranstaltung für Ihr Group-Unternehmen von Wert ist, werden Ihre Auslagen von dem Group-Unternehmen übernommen. Anderenfalls müssen Mitarbeiter ihre eigenen Reise- und Unterkunftskosten übernehmen.

Die Group-Unternehmen unterstützen den Aufbau von Beziehungen mit Dritten und diese Richtlinie stellt sicher, dass der Nettovorteil transparent ist, indem die Kosten mit Aktivitäten verbunden werden.

Was ist die Regelung zu Preisnachlässen und Rabatten?

Die Zahlung von Gebühren, Preisnachlässen, Sofortrabatten, Rückvergütungen, Rückerstattungen oder sonstige beliebige Zahlungen an einen Kunden, Lieferanten, Distributor, Vertragsnehmer, Handlungsbeauftragten oder Consultant (im Nachhinein als „Rechtspersönlichkeit“ bezeichnet) darf nur in Einklang mit den folgenden Bedingungen erfolgen:

- Ausgabe einer Gutschrift an das Group-Kundenkonto der Rechtspersönlichkeit, das

im normalen Geschäftsverlauf beim Kunden oder Lieferanten verwaltet wird

- Ausgabe eines Group-Unternehmensschecks zahlbar an die Rechtspersönlichkeit, mit der das Group-Unternehmen eine Geschäftsbeziehung unterhält und an die die Zahlung als Ergebnis bestimmter gewerblicher Umstände fällig ist
- Banküberweisung vom Group-Unternehmen an das Bankkonto der Rechtspersönlichkeit in dem Land, in dem die Rechtspersönlichkeit mit dem Group-Unternehmen geschäftlich tätig ist

Keine andere Art der Zahlung ist zulässig. Insbesondere dürfen keine Bargeldzahlungen oder Gegenstände anstelle von Bargeld, Überweisungen an Offshore-, Blind- oder Drittkonten, Überfakturierungen gefolgt von einer Rückvergütung oder Rückzahlung der Überfakturierung, Zahlungen an individuelle Konten von Eigentümern, Führungskräften oder Vorstandsmitgliedern, bei denen die Geschäftsbeziehung mit einer Unternehmenseinheit vorliegt, oder andere Zahlungen vorgenommen werden, die zufälligerweise von einem Dritten verwendet werden könnten, um Zahlungen zu verbergen oder zu verschleiern oder Unternehmensrichtlinien zu umgehen.

Zahlungen dürfen nur vom Group-Unternehmen vorgenommen werden, bei dem die Rechtspersönlichkeit ihr Konto unterhält oder für das die Rechtspersönlichkeit einen Service oder ein Produkt bereitstellt.

Für den Fall die Rechtspersönlichkeit legt fest, dass das Group-Unternehmen, mit dem es in Geschäftsbeziehung steht, eine Zahlung an ein Tochterunternehmen oder ein verbundenes Unternehmen der Rechtspersönlichkeit oder eine andere Rechtspersönlichkeit oder eine andere Person als die Rechtspersönlichkeit selbst vornimmt, darf keine Zahlung an die besagte Rechtspersönlichkeit oder Person vorgenommen werden, es sei denn, das Group-Unternehmen erhält die schriftliche Genehmigung und Anweisung der Rechtspersönlichkeit, eine solche Zahlung vorzunehmen, wobei die Genehmigung auf dem Briefkopf der Rechtspersönlichkeit vorliegen und von einer Führungskraft, einem Vorstandsmitglied oder Manager der Rechtspersönlichkeit mit der entsprechenden Zeichnungsbefugnis unterschrieben sein muss. Die Genehmigung für die Zahlung muss im

Voraus von der ordnungsgemäßen Genehmigungsstelle vom entsprechenden Group-Unternehmen eingeholt worden sein.

Für die Zahlung von beliebigen/sämtlichen Preisnachlassen, Rabatten, Rückzahlungen oder Zahlungen an eine beliebige Rechtspersönlichkeit muss die vorherige schriftliche Genehmigung des CFO/Controllers oder dessen Bevollmächtigten in dem entsprechenden Group-Unternehmen eingeholt werden. Alle Fragen, die aus solchen Zahlungen entstehen, sollten an die entsprechende Genehmigungsstelle des entsprechenden Group-Unternehmens gerichtet werden.

Welche Praktiken sind hinsichtlich des Kartell-/Wettbewerbsrechts zulässig?

Die meisten Länder verfügen über Gesetze, die Verkäufer-/Kundenbeziehungen regeln, und zwar insbesondere dann, wenn der Kunde die Produkte als Distributor zum Wiederverkauf anbietet. Der Verkauf unter Kosten oder der Einsatz von Preispraktiken, die die Wettbewerbsfähigkeit der Kunden einschränken, sind normalerweise illegal. Beim Umgang mit Kunden sollten die folgenden Praktiken vermieden werden, und es sollte Rechtsbeistand gesucht werden, bevor beliebige Programme zur Förderung dieser Praktiken implementiert werden.

- **Wiederverkaufspreisverwaltung:** Es ist verboten, Kunden, die Produkte zum Wiederverkauf kaufen, aufzufordern, diese zu einem bestimmten Preis oder nicht unter einem festgelegten Preis zu verkaufen.
- **Einschränkungen beim Wiederverkauf:** Es ist verboten, den Bedingungen zum Wiederverkauf Restriktionen aufzuerlegen, es sei denn, dies geschieht aus legitimen Geschäftsgründen. Geografische Restriktionen, Verbot des Verkaufs an bestimmte Kunden, Vereinbarungen, nicht zu konkurrieren und ähnliches sind alle möglicherweise verdächtige Praktiken und müssen sorgfältig von einem Rechtsanwalt geprüft werden, bevor irgendeine Vereinbarung getroffen werden darf.
- **Bindung:** Produkte können zum Verkauf „gebündelt“ werden, solange die einzelnen Komponenten auch separat zu angemessenen Preisen zum Verkauf angeboten werden. Es ist verboten, von einem Kunden zu verlangen, dass er ein Produkt oder einen Service kaufen muss, bevor er ein anderes Produkt oder einen

anderen Service kaufen kann.

- **Preisdiskriminierung:** Legitime Unterschiede bei den Verkaufspreisen basierend auf unterschiedlichen Volumen, Mengen, Leistungen, besonderen Anforderungen und anderen Faktoren, die Unterschiede bei den Preisen rechtfertigen, sind nicht zulässig. Dies ist die Basis für unterschiedliche Werte für die Kunden und ein grundlegender Bestandteil von Marketing und Vertrieb. Allerdings können manche Gesetze einem Verkäufer bestimmte Formen von Preisdiskriminierung und Diskriminierung durch Zuwendungen für bestimmte verkaufsfördernde Maßnahmen bei Verkaufstransaktionen verbieten, es sei denn, die Diskriminierung ist gerechtfertigt unter diesen Gesetzen, wie z. B. wenn Preisunterschiede eine Variante im Fertigungsprozess oder Lieferkosten widerspiegeln oder so festgelegt wurden, dass sie an den Preis eines Konkurrenten angepasst werden können. Dieser Gesetzesbereich ist insbesondere in den USA hochgradig komplex und Fragen bezüglich Verkäufen, die einen Kunden einem anderen vorziehen, wenn beide Kunden in Wettbewerb stehen, sollten mit einem Rechtsanwalt besprochen werden.
- **Irreführende Werbung:** Design, Beschriftung, Werbung oder Durchführung beliebiger anderer Handlungen, die irreführen können oder das Potenzial einer Irreführung in Bezug auf Hersteller, Herkunft, Inhalt und Qualität haben, sind verboten.
- **Kartelle:** Es ist verboten, an beliebigen Kartellen oder Kartellvereinbarungen teilzunehmen.

Was sind die Regeln für meine Beziehung mit Konkurrenten?

Die Interaktion mit Konkurrenten ist ein wichtiger Aspekt des Geschäftslebens. Starker Wettbewerb bedeutet nicht, dass Bereiche legitimer Zusammenarbeit und Interessen vermieden werden müssen. Die Arbeit mit Konkurrenten durch Verkäufe, Standards, gemeinnützige und Bildungsorganisationen ist sinnvoll und wird gefördert. Wir müssen jedoch sicherstellen, dass unsere Kontakte mit den Mitarbeitern von Konkurrenzunternehmen ethisch und dem Gesetz entsprechend erfolgen.

Was sind Wettbewerbseinschränkungen?

Kartell- und Wettbewerbsgesetze in fast jedem

Land begrenzen die Arten von Vereinbarungen,

die mit Konkurrenten eingegangen werden dürfen. Der Versuch, den Handel oder Preiswettbewerb einzuschränken, ist illegal. Darüber hinaus ist die Teilnahme an Diskussionen über solche Einschränkungen, selbst wenn die diskutierten Themen niemals eingeleitet werden oder nicht erfolgreich sind, als Verschwörung zur Wettbewerbsbeschränkung illegal.

Beispiele von illegalen Vereinbarungen mit Konkurrenten:

- Preisfestlegung, preisbezogene Bedingungen, Rabatte oder andere Bedingungen wie z. B. Kredit- und Zahlungsbedingungen, Rabatte oder kostenlose Produkte, Services oder Lieferung
- Zuweisung von Mengen, Kunden oder Verkaufsgebieten, oder die Vereinbarung, keine Verkäufe auf bestimmten Märkten, an bestimmte Kunden oder in bestimmten Regionen zu tätigen
- Einschränkung der Entwicklung oder der Fertigung von Produkten
- Weigerung, mit bestimmten Kunden oder Lieferanten zu verhandeln, oder Geschäfte bestimmten bevorzugten Lieferanten zu übergeben

Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze können besonders schwere Folgen haben. Da bereits die alleinige Teilnahme oder selbst eine passive Zuhörerrolle bei Diskussionen über solche Themen in Anwesenheit der Konkurrenz auf Absprachen hindeuten könnte, sollten Sie niemals bestimmte Preise, Kunden oder Lieferanten oder Produktpläne mit Mitarbeitern eines Konkurrenten besprechen. Wenn Sie eine Veranstaltung besuchen auf der ein Konkurrent anwesend ist und illegale Themen diskutiert werden, müssen Sie unbedingt darauf bestehen, dass die Unterhaltung beendet wird, oder Sie müssen den Ort, an dem das Gespräch stattfindet, verlassen. Sollte ein Verstoß gegen das Gesetz nachgewiesen werden, kann dies zu Strafgehdern und rechtlichen Schritten einschließlich Gefängnisstrafen und erheblichen Strafgehdern für das Group-Unternehmen führen.

Was sind die Regeln für Wettbewerbsinformationen?

Legitim erhaltene Wettbewerbsinformationen tragen dazu bei, dass die Group-Unternehmen in den von ihnen bedienten Märkten stark vertreten

bleiben. Marktforschung, Produktbeurteilung und -tests, Untersuchung öffentlich verfügbarer Informationen, einschließlich der öffentlich von Konkurrenten ausgegebenen Informationen, und der Einsatz von externen Consultants, um Zugang zu Informationen über die Märkte und Industrien zu erhalten, in denen wir operieren, sind legitime Geschäftstools.

Es ist jedoch verboten, Informationen auf unethische oder illegale Art und Weise zu erhalten, wie z. B. durch Industriespionage, unangemessenem Zugriff, Stehlen, Bestechen der Mitarbeiter der Konkurrenz oder Einsatz anderer illegaler Methoden zum Erhalt von vertraulichen Informationen über einen Konkurrenten. Wenn Sie Kenntnis darüber erhalten, dass beliebige Informationen auf unethische oder illegale Art und Weise erhalten wurden, wenden Sie sich umgehend an den entsprechenden leitenden Angestellten oder die Rechtsabteilung Ihres Group-Unternehmens.

Was ist Verunglimpfung?

Der Ruf eines Unternehmens ist ein wertvoller Vermögenswert. Verunglimpfung ist die Handlung einer Person mit der Absicht, den Ruf eines Unternehmens, seiner Produkte, Geschäfte, seines Managements oder seiner Mitarbeiter zu schädigen, damit diese in ein schlechtes Licht gerückt werden. Sie dürfen Dritten gegenüber keine falschen oder irreführenden Aussagen über die Produkte, das Management, die Betriebsabläufe oder beliebige andere Aspekte des Unternehmens machen. Alle von Ihnen gemachten Aussagen müssen wahrheitsgemäß sein und auf den relevanten Fakten und Daten basieren. Auf keinen Fall sollten Sie Kommentare oder Spekulationen über den Geschäftsruf, den Finanzstatus oder rechtliche Probleme des Unternehmens abgeben.

**FÜR SUN CHEMICAL-MITARBEITER UND
GROUP-UNTERNEHMEN, DIE IN DEN USA TÄTIG SIND**

Wir bitten die Mitarbeiter anderer DIC Group-Unternehmen, für die Exportkontrollbestimmungen, die auf Ihr Group-Unternehmen zutreffen, die DIC-Rechtsabteilung zu kontaktieren.

Wie behandle ich Handelseinschränkungen?

Die Fähigkeit von Sun Chemical und ihrer internationalen Tochtergesellschaften und angeschlossenen Unternehmen (die „Sun Chemical Group“) und von anderen in den USA tätigen DIC Group-Unternehmen weltweit Handel zu treiben, wird durch von der US-Regierung und Vertretern der Europäischen Union ausgegebenen Bestimmungen eingeschränkt. Beispielsweise ist es allen US-Unternehmen, nicht-US-Unternehmen mit US-Staatsbürgern als Manager, Führungskräfte oder Vorstandsmitglieder (wie z. B. einige in den USA tätige Group-Unternehmen) und allen Unternehmen, die Rohmaterialien verwenden oder in den USA hergestellte Produkte weiterverkaufen, verboten, an Wirtschaftsboykotten teilzunehmen, die gegen freundliche Staaten gerichtet sind, oder mit bestimmten Unternehmen Handel zu treiben, wenn die Produkte u. U. in Länder unter Embargo weiterverkauft werden.

Was hat es mit Antiboykottgesetzen auf sich?

Antiboykottgesetze sollen Unternehmen davon abhalten, einen Boykott zu unterstützen, der von einem Land gegen ein anderes verhängt worden ist. Viele Länder, in denen die Sun Chemical Group geschäftlich tätig ist, haben solche Gesetze. Die US- und europäischen Regierungen verfügen über strenge Gesetze, die diese Handlungen regeln. Diese Gesetze verbieten es relevanten Unternehmen und Mitarbeitern, mit nicht genehmigten Boykotten zu kooperieren, wenn aufgrund dieser Boykotte Geschäftsentscheidungen aufgrund von Rasse, Religion oder nationaler Herkunft getroffen werden müssen oder wenn Informationen darüber an Kunden und potenzielle Kunden weitergegeben werden müssen. Diese Gesetze verbieten darüber hinaus die Bereitstellung von Informationen über Beziehungen, die relevante Group-Unternehmen mit einem boykottierten Land haben können. Gemäß den Bestimmungen müssen Aufforderungen zur Teilnahme an einem Boykott unverzüglich den entsprechenden staatlichen

Vollzugsbehörden mitgeteilt werden. Diese Aufforderungen können möglicherweise in sämtlichen Geschäftsdokumenten gefunden werden, einschließlich Verträgen, Angebotsaufforderungen, Kreditbriefen, Einkaufsaufträgen und Fragebögen, in denen Informationen zu potenziellen Lieferanten weitergegeben werden müssen.

Sie sollten Bestimmungen erkennen können, die den Import von Waren aus bestimmten Ländern verbieten oder die verlangen, dass der Versand von Waren auf Frachtschiffen erfolgt, die in die Häfen bestimmter Länder einlaufen können. Sollten beliebige Dokumente Ausdrucksweisen enthalten, die Ihrer Meinung nach mit einem Boykott in Verbindung stehen, müssen Sie sich unverzüglich mit der Rechtsabteilung von Sun Chemical in Verbindung setzen und Rat und Hilfestellung anfordern, bevor Sie die Transaktion weiter verfolgen dürfen.

Wie wirken sich die internationalen Handelsbestimmungen auf mich aus?

Von Zeit zu Zeit verhängen die US-Regierung und die EU und ihre Mitgliedsstaaten Wirtschaftsembargos gegen Länder, die von Ihnen als „Staatsfeinde“ angesehen werden. Dies sind gewöhnlich Länder, die den Terrorismus praktizieren oder unterstützen, Menschenrechte verletzen oder anderweitig unakzeptable Handlungen ausführen. Als guter Corporate Citizen hält die Sun Chemical Group und andere in den USA tätige Unternehmen der DIC Group diese Embargos streng ein. Beispielsweise regulieren und in einigen Fällen verbieten das US-Handelsministerium und das Finanzministerium den Handel mit verschiedenen Ländern außerhalb der USA. Derzeit unterhält die USA umfassende Wirtschaftsembargos gegen Kuba, den Iran, Nordkorea, den Sudan, Syrien und die Taliban- und von den Taliban-kontrollierten Regionen. ***Diese Wirtschaftsembargos sind mit Stand von Februar 2014 aktuell, können jedoch jederzeit geändert werden.***

Eine aktualisierte Liste können Sie bei der Rechtsabteilung von Sun Chemical anfordern.

Im Rahmen seiner Vollzugsanstrengungen veröffentlicht das „US Office of Foreign Assets Control“ („OFAC“) des US-Finanzministeriums eine Liste mit Einzelpersonen und Unternehmen, die Eigentum oder unter Kontrolle bestimmter Länder sind oder die für oder im Namen dieser Länder agieren. Die Liste enthält darüber hinaus Einzelpersonen, Gruppen und Einheiten, wie z. B. Terroristen und Drogenhändler, die unter Programme fallen, die nicht notwendigerweise landesspezifisch sind. In ihrer Gesamtheit werden diese Einzelpersonen und Unternehmen als „Specially Designated Nationals“ (SDN) bezeichnet. Ihre Vermögenswerte sind gesperrt und es ist US-Personen im Allgemeinen verboten, Geschäftsbeziehungen mit ihnen zu unterhalten. Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx> und http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/program_tags.aspx.

Diese Verbote finden auch auf internationale Tochtergesellschaften von US-Unternehmen Anwendung, die Rohmaterialien verwenden, in den USA gefertigte Produkte weiterverkaufen oder in ihren Vorständen oder in Managementpositionen US-Staatsbürger beschäftigen. Der Handel mit diesen Ländern oder Einheiten kann schwere Strafen für das Unternehmen nach sich ziehen. Sie sollten Ihre Absichten mit der Rechtsabteilung von Sun Chemical besprechen, bevor Sie mit diesen Ländern direkt oder indirekt durch Handlungsbeauftragte, Broker oder Distributoren in geschäftlichen Kontakt treten. Die Rechtsabteilung von Sun Chemical kann Ihnen behilflich sein, wenn Sie bestimmte Informationen zu den Embargos benötigen.

Darüber hinaus reguliert das US-Handelsministerium den Export von Waren, Services und Technologien in Nicht-US-Länder. Diese Kontrollen konzentrieren sich mehr auf die Art der exportierten Waren, Services oder Technologien und weniger auf das Land, in das sie exportiert werden. Ähnlich den Embargo-Bestimmungen gibt es Regeln, die den Verkauf oder Transfer von Technologien und sensitiven Waren, einschließlich von Chemikalien und chemischen Zubereitungen, aus den USA in andere Länder einschränken.

Bei der Feststellung, ob aus den USA stammende technische Informationen oder High-Tech-Waren an nicht-US-Standorte verkauft oder transferiert

werden dürfen, muss extreme Sorgfalt angewandt werden. Da sich die Gesetze in diesem Bereich fortwährend ändern, sollten Sie sich mit der Rechtsabteilung von Sun Chemical in Verbindung setzen, bevor Sie Geschäftsbeziehungen aufnehmen, die den Verkauf oder Export von in den USA gefertigten oder aus den USA stammenden Waren (einschließlich der Integration dieser Waren mit vor Ort gefertigten Produkten) in ein Land oder an eine Einheit unter Embargo entweder direkt oder durch Handlungsbeauftragte, Distributoren oder Broker in Drittländern einschließen.

Die EU und ihre Mitgliedsstaaten unterhalten Embargos und Handelssanktionen in Bezug auf den Handel mit verschiedenen Ländern. Eine aktualisierte Liste aller derzeitigen Anforderungen ist erhältlich unter www.eurunion.org/legislat/sanctions.htm.

Bestimmte Sanktionen treffen auf spezifische Waren und Einkäufer (z. B. für den Rüstungssektor) zu. Dazu gehören beispielsweise Angola/Unita, Bosnien- Herzegowina, Burma/Myanmar, Kongo/Zaire, Kroatien, Haiti, Liberia, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Sierra Leone, Sudan, Taliban/Al-Kaida und Zimbabwe.

Die EU setzt darüber hinaus gegenüber den USA die Blockierung von Gesetzen in Verbindung mit dem Handel mit Kuba und dem Iran durch. Kurz gesagt ist es Unternehmen und Einzelpersonen mit Sitz in den EU-Ländern verboten, die US-Sanktionen gegen Kuba und den Iran einzuhalten. Bei der Durchführung von Transaktionen mit Kuba müssen Sie jedoch vorsichtig sein, da US-Staatsbürger und andere Personen, die in die USA reisen, verhaftet und angeklagt werden können, da sie den Handel mit Kuba zuließen, begünstigten oder durchführten. EU-Einwohnern und ihren unmittelbaren Familienangehörigen kann die Einreise in die USA für eine solche Beteiligung permanent verweigert werden. Unternehmen, bei denen US-Staatsbürger Positionen als Führungskräfte, Manager oder Vorstandsmitglieder einnehmen, oder die in den USA hergestellte Produkte an Kuba oder den Iran verkaufen, können ihre US-Mitarbeiter und US-Tochtergesellschaften der Strafverfolgung in den USA aussetzen.

Da sich der Umfang von Embargos und Sanktionen schnell und unangekündigt ändern kann, sollten Sie sich am besten mit der Rechtsabteilung von Sun Chemical in Verbindung setzen, bevor Sie Handelsbeziehungen mit den oben genannten Ländern eingehen.

7 Geldwäsche und Antiterrorismus

Welchen Regeln unterliegen Geldwäsche und Antiterrorismus?

Unter den kürzlich in den USA, Japan, vielen EU-Ländern und Ländern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verabschiedeten Gesetzen werden Anstrengungen unternommen, um rechtswidrige Finanztransaktionen unter Verwendung von Steuerparadiesen, geheimen Bankkonten und Shell-Unternehmen zur Reinigung von Geldern zu stoppen, die durch illegale Transaktionen wie Unternehmensbestechung, Steuervermeidungspläne und Drogenhandel erworben wurden. Darüber hinaus wird die Verfügbarkeit von Geldern für internationale Terrororganisationen untergraben, indem Wirtschaftssanktionen verhängt, internationale Zahlungen verfolgt und Conduit-Unternehmen, die Terroraktivitäten unterstützen, identifiziert werden.

Der Empfang, die Zahlung oder der Transfer von Bargeld oder Bargeldäquivalenten (Schecks, Überweisungen, Wechsel, Kreditlinien usw.) von Personen oder Einheiten an beliebigen Orten weltweit und in beliebiger Höhe, bei dem die Gegenpartei und ihre wirtschaftlichen Eigentümer den Group-Unternehmen nicht bekannt sind, können Group-Unternehmen dem Risiko aussetzen, dass sie Geldwäscheaktivitäten unterstützen oder erleichtern, was in vielen Ländern als Straftat angesehen wird.

Es muss unbedingt darauf geachtet werden, dass die durchgeführten Finanztransaktionen nur mit bekannten, legitimen Geschäftseinheiten und renommierten Banken und Finanzinstitutionen durchgeführt werden. Transaktionen mit oder durch Intermediäre, unbekannten Parteien oder „unbekannten Einheiten“ (solche, die keine vorherige Beziehung hatten und nicht ohne weiteres in Bezug auf Eigentümer und Kontrolle erkannt werden können) sollten vor dem Abschluss sorgfältig untersucht werden, um sicherzustellen, dass kein Group-Unternehmen als Conduit-Unternehmen verwendet wird.

Zusätzlich zum allgemeinen Handelsverbot mit bestimmten Ländern (siehe oben) ist auch der Umgang mit den in einer spezifischen Liste aufgezeichneten Personen und Unternehmen verboten, die Terroraktivitäten unterstützen. Mitarbeitern der Group ist es untersagt, mit den in den Listen der ausländischen Terrororganisationen oder der speziell designierten globalen Terroristen aufgeführten Personen oder Unternehmen beliebige Transaktionen durchzuführen, zu initiieren, zu begünstigen oder abzuschließen. Diese Listen werden monatlich aktualisiert und auf den Websites des US-Finanzministeriums (www.ustreas.gov - rufen Sie auf der Sitemap „Office of Foreign Assets Control“ auf), der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und der Bank von England veröffentlicht. Verstöße gegen die Antiterrorgesetze haben für Group-Unternehmen und betroffene Einzelpersonen schwerwiegende strafrechtliche Sanktionen zur Folge, die in den USA zu lebenslangen Haftstrafen und unter bestimmten Umständen zur Todesstrafe führen können.

Group-Unternehmen müssen sicherstellen, dass Transaktionen nicht zur Förderung oder Unterstützung von Terroristen, Terrororganisationen oder Parteien oder Organisationen verwendet werden, die den Terrorismus oder Terroraktivitäten unterstützen.

8 Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Konfliktminerale

Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Zwangs- oder Pflichtarbeit und jede Beteiligung daran ist verboten. Unter Zwangs- oder Pflichtarbeit werden alle Arbeitstätigkeiten und Services verstanden, die unter Strafandrohung von beliebigen Personen verlangt werden und für die die besagten Personen sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt haben. Die extremsten Beispiele sind Sklavenarbeit, Gefängnisarbeit und Schuldknechtschaft. Schulden können jedoch auch verwendet werden, um Arbeiter in einem Zustand der Zwangsarbeit zu halten. Die Zurückhaltung von Ausweispapieren, die Forderung von Pflichtpfand oder das Zwingen von Arbeitern, unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes Überstunden zu machen, mit denen sie sich zuvor nicht einverstanden erklärt haben, sind alles Beispiele für Zwangsarbeit.

Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit und jede Beteiligung daran ist verboten. „Kinderarbeit“ muss gemäß der Mindestalterkonvention der International Labour Organization, 1973 (No. 138) oder dem lokalen gesetzlichen Mindestalter für Arbeitnehmer, je nachdem welches Alter höher ist, definiert werden.

Konfliktminerale

Group-Unternehmen erwarten von Ihren Materiallieferanten, dass sie die anwendbaren Gesetze einhalten, darunter die zur Abschaffung der Sklaverei und des Menschenhandels und die, welche die Bestechung und Korruption bei Vertragsabschlüssen eliminieren sollen. Falls zutreffend wird von Lieferanten erwartet, dass sie den California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (CTSCA), den Federal

Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000 (in der jeweils gültigen Fassung) (VTVPA), den Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) und alle anwendbaren Antibestechungsgesetze der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, einhalten.

Beinhalten darüber hinaus beliebige bereitgestellte Waren beliebige Mengen von Zinn, Tantal, Gold oder Wolfram, müssen Lieferanten die Konfliktmineralienbestimmungen des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 einhalten und bestätigen, dass keine dieser Mineralien aus der Demokratischen Republik Kongo oder einem angrenzenden Land stammen. Die DIC Group arbeitet ernsthaft am Problem der Konfliktminerale und wird sich gemeinsam mit ihren Lieferanten durch unsere Supply Chain mit dieser Frage auseinandersetzen. Die grundlegende Position der DIC Group im Hinblick auf Konfliktminerale ist wie folgt:

Die DIC Group verzichtet auf die Verwendung von Gold, Tantal, Wolfram und Zinn, die als Konfliktminerale klassifiziert sind, worunter zu verstehen ist, dass die Mineralien während des bewaffneten Konflikts und der Menschenrechtsverletzungen in der Demokratischen Republik Kongo (DPR) und ihrer angrenzenden Länder gefördert werden. Sollte sich herausstellen, dass beliebige Rohmaterialien, die von Drittlieferanten eingekauft worden sind, Konfliktmaterialien enthalten, wird die DIC Group unverzüglich deren Beschaffung einstellen.

9 Insiderhandel

Welchen Regeln unterliegt der Insiderhandel?

Unter „Insiderhandel“ wird der Kauf, Verkauf oder anderweitige Handel in öffentlichen Wertpapieren (Aktien, Anleihen, Optionen, Puts, Calls usw.) eines öffentlich gehandelten Unternehmens durch Personen verstanden, die bei dem Unternehmen angestellt sind, was ihnen den Zugriff auf vertrauliche Informationen gibt, und die Zugang zu wesentlichen Informationen über das Unternehmen haben oder erhalten, bevor diese Informationen der allgemeinen Öffentlichkeit bekanntgegeben werden.

DIC ist ein in Japan öffentlich gehandeltes Unternehmen. Aus dem Grund finden Insiderhandelsgesetze auf alle Mitarbeiter der Group-Unternehmen, sowie auf Consultants, Revisoren, Rechtsanwälte und andere Personen Anwendung, die eine vertrauliche Beziehung mit einem beliebigen Group-Unternehmen und somit die Möglichkeit haben, in den Besitz von vertraulichen Informationen zu gelangen.

Da sich wesentliche Fakten auf Tochtergesellschaften von öffentlich gehandelten Unternehmen beziehen, ist die Verwendung von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen über ein beliebiges Group-Unternehmen beim Handel in DIC-Wertpapieren ein Verstoß gegen Insiderhandelsgesetze. Während Ihrer Beschäftigung bei einem Group-Unternehmen können Sie Zugriff auf Informationen über DIC, ein anderes Group-Unternehmen oder ein anderes öffentlich gehandeltes Unternehmen erhalten, die der Öffentlichkeit noch nicht zur Verfügung stehen.

Mitarbeiter aller Group-Unternehmen dürfen diese Informationen nicht bei Investment-Entscheidungen für sich selbst oder andere verwenden. Investieren auf der Grundlage solcher nicht öffentlichen Informationen kann Insiderhandel darstellen und Sie der zivil- und strafrechtlichen Verfolgung aussetzen. Diese Informationen müssen solange vertraulich behandelt werden, bis sie das Unternehmen, für das die Informationen relevant sind, der Öffentlichkeit mitteilt. Die Weitergabe dieser Informationen an einen Dritten, der daraufhin eine Anlageentscheidung trifft, und die Ermutigung eines Dritten, auf Basis der Informationen in Wertpapieren zu handeln, ist ebenfalls illegal und wird als Insiderhandel angesehen. Sie selbst und der Dritte können zivil- und strafrechtlich für diese Aktivitäten verfolgt werden.

Alle Mitarbeiter müssen vor dem Kauf oder Verkauf von DIC-Anteilen oder anderen DIC-Wertpapieren oder den Wertpapieren anderer öffentlich gehandelter Unternehmen, mit denen DIC eine Geschäftsbeziehung unterhält, die angemessenen Schritte, einschließlich der Beratung mit der DIC-Rechtsabteilung, unternehmen, wenn dieser Handel auf Informationen beruht, die als vertraulich, wesentlich und nicht öffentlich angesehen werden können.

o Ordnungsgemäße Buchführung und interne Kontrollsysteme für die Finanzberichtserstattung

Was ist J-SOX?

J-SOX, das Financial Instruments and Exchange Law of Japan, wurde implementiert, um betrügerische Berichterstattung und Fehler bei der Finanzberichtserstattung zu verhindern. Das Gesetz basiert auf dem U.S. Sarbanes-Oxley Act und erfordert die Beurteilung der internen Kontrollsysteme durch das Management. J-SOX findet auf alle japanischen öffentlich gehandelten Unternehmen und ihre konsolidierten Konzerngesellschaften Anwendung und erfordert die Beurteilung des Managements der internen Kontrollsysteme für die Finanzberichtserstattung und ein Audit durch zertifizierte öffentliche Buchhalter. Da DIC in Japan öffentlich gehandelt wird, findet J-SOX auf alle Group-Unternehmen Anwendung.

Was sind Ihre Aufgaben im Hinblick auf Buchhaltung und Berichte?

Damit DIC die Bestimmungen von J-SOX im Hinblick auf interne Kontrollsysteme für die Finanzberichtserstattung einhalten kann, müssen Sie als Mitarbeiter eines Group-Unternehmens:

- Die Ziele und Zwecke von betrieblichen Verfahren und internen Kontrollmechanismen in Ihrem Group-Unternehmen verstehen und bei der Gewährleistung, dass solche Verfahren und Mechanismen effizient arbeiten, kooperieren.

- Niemals Betrug, geheime Absprachen oder Verheimlichungen in Bezug auf betriebliche Verfahren oder interne Kontrollmechanismen ignorieren.
- Angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Bücher und Geschäftsaufzeichnungen (einschließlich von Finanz- und Geschäftsberichten, Spesenabrechnungen und anderen entsprechenden Berichten) genau und vollständig sind.
- Unverzüglich Fehler, falsche Angaben oder Unregelmäßigkeiten in einem finanziellen Dokument oder einer Geschäftsaufzeichnung (einschließlich des entsprechenden Verdachts) den jeweiligen Stellen melden.
- Diesen Kodex für ethisches Geschäftsgebaren und die Buchhaltungsregeln und betrieblichen Verfahren Ihres Group-Unternehmens einhalten.
- Verbesserungen in Betracht ziehen und vorschlagen, wenn Sie sich der Notwendigkeit bewusst werden, dass die betrieblichen Verfahren im Allgemeinen verbessert werden müssen.

ANHANG A

Kontaktinformationen zur Meldung von Verstößen

Um Verstöße gegen diesen Kodex für ethisches Geschäftsgebaren zu melden oder wenn Sie Fragen zu diesen Standards und Richtlinien, den entsprechenden Richtlinien oder Verfahren der DIC Group oder den Gesetzen, die Ihre Aktivitäten im Namen der Gruppe regeln, oder das Gefühl haben, dass Sie Hilfe bei einer rechtlichen oder ethischen Frage benötigen, dann können Sie sich per Telefon, E-Mail oder anderweitiger Korrespondenz mit den folgenden Personen in Verbindung setzen.

DIC JAPAN

Leiter der Compliance-Abteilung
DIC Building
7-20, Nihonbashi 3-chome
Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan
Tel.: 81-3-6733-3000 Fax: 81-3-6733-3022
ComplianceOfficer@ma.dic.co.jp

Rechtsabteilung
DIC Building
7-20, Nihonbashi 3-chome
Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan
Tel.: 81-3-6733-3000 Fax: 81-3-6733-3022
legal@ma.dic.co.jp

Kyowa-Sogo Law Office & Kyowa-Partners Law Office (nur in japanischer Sprache)
Umeda Hankyu Building Office Tower 34
8-1 Kakuda-cho, Kita-Ku, Osaka 530-0017
Tel.: 81-6-6311-8850
diccompliance@kyowa-sogo.gr.jp

DIC HQ Whistle Blower Committee: compliance@ma.dic.co.jp

DIC CHINA

Legal Department
12th Fl., Metro Plaza
No. 555 Lou Shan Guan Road
Shanghai 200051 Volksrepublik China
Tel.: 86-21-6228-9922 Fax: 86-21-6241-9221
legal@dic.com.cn

DIC China Whistle Blower Committee: whistleblower@dic.com.cn

DIC Asia Pacific

Legal Department

78 Shenton Way, #19-01

Singapur 079120

Tel.: 65-6224-0600

Fax: 65-6224-3313

legal@dic.com.sg

DIC AP Whistle Blower Committee: compliance@dic.com.sg

Ethics-Hotline

Um Bedenken oder einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz oder die DIC-Richtlinien zu melden, sollten Sie sich an die DIC **Ethic-Hotline** unter **00531-121520 / 0066-33-112505** (Japan) oder im Internet an www.EthicsPoint.com wenden, indem Sie Ihre bevorzugte Sprache auswählen und anschließend auf „File a New Report“ klicken. Wenn Sie dazu aufgefordert werden, geben Sie „DIC Corporation“ als Organisationsname ein und folgen den Anweisungen. Eine Liste mit Telefonnummern für Länder außerhalb von Japan befindet sich ebenfalls auf der Website.

Kontaktinformationen zur Meldung von Verstößen (Forts.)

SUN CHEMICAL

Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex für ethisches Geschäftsgebaren

James R. Van Horn, Chief Administrative
Officer, General Counsel und Sekretär
Tel.: 973.404-6550 (direkt)
Fax: 973.404-6439
E-Mail: jim.vanhorn@sunchemical.com

Kevin Michaelson, Finanzvorstand
Tel.: 973.404.6310 (direkt)
Fax: 973.404.6898
E-Mail: kevin.michaelson@sunchemical.com

Myron Petruch, Präsident & CEO
Tel.: 973.404.6400
Fax: 973.404.6807
E-Mail: myron.petruch@sunchemical.com

Um Bedenken oder einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz oder Sun Chemicals-Richtlinien zu melden, sollten Sie sich an die Sun Chemical **Ethics-Hotline unter 1.866.730.7932** (USA, Kanada und Puerto Rico) oder im Internet an www.EthicsPoint.com wenden, indem Sie Ihre bevorzugte Sprache auswählen und anschließend auf „Einen neuen Bericht einreichen“ klicken. Wenn Sie dazu aufgefordert werden, geben Sie „Sun Chemical“ als Organisationsname ein und folgen den Anweisungen. Eine Liste mit Telefonnummern für Länder außerhalb der USA, Kanada und Puerto Rico befindet sich ebenfalls auf der Website.

Senden Sie sämtliche schriftliche
Korrespondenz an:

Sun Chemical Corporation 35 Waterview
Boulevard
Parsippany, NJ 07054
U.S.A.

Beschwerden gegen Diskriminierung oder Belästigung

Beschwerden wegen Diskriminierung und Belästigung sollten an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Sun Chemical-Rechtsabteilung oder die Ethics-Hotline gerichtet werden.

Überlegungen zu Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzfragen

Die Meldung von tatsächlichen oder potentiellen Umwelt-, Gesundheits- oder Sicherheitsproblemen oder beliebige Fragen über die Verantwortlichkeiten oder Richtlinien in diesen Bereichen sollten unverzüglich an Ihren Vorgesetzten oder an den Corporate Vice President für Umweltfragen gerichtet werden.

ANHANG B

für die Mitarbeiter der Sun Chemical Group

US-Mitarbeiter

Diese Standards und Richtlinien sind Aussagen zum individuellen und geschäftlichen Verhalten und stellen keine Vertragsrechte oder anderen Beschäftigungsrechte oder eine Zusicherung auf fortgesetzte Beschäftigung dar, da die Beschäftigung, soweit nicht anderweitig ausdrücklich in einem schriftlichen Vertrag festgehalten, jederzeit fristlos mit oder ohne Grund und mit oder ohne Ankündigung vom Mitarbeiter oder von Sun Chemical gekündigt werden kann.



Color & Comfort by Chemistry