

RAPID MICRO BIOSYSTEMS, INC.

ETHIK- UND VERHALTENSKODEX

(Stand 14. Juli 2021)

I. EINFÜHRUNG

A. Zweck

Dieser Ethik- und Verhaltenskodex (der „**Kodex**“) enthält allgemeine Leitlinien für die Tätigkeit der Geschäfte von Rapid Micro Biosystems, Inc. (das „**Unternehmen**“ oder „**wir**“) im Einklang mit den höchsten Standards der Geschäftsethik. Wenn dieser Kodex einen höheren Standard vorschreibt als kommerzielle Praktiken oder geltende Gesetze, Regelungen oder Vorschriften erfordern, hält sich das Unternehmen an diese höheren Standards.

Dieser Kodex gilt für alle unsere Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und anderen Mitarbeiter. Wir bezeichnen alle Führungskräfte und anderen Mitarbeiter, für die dieser Kodex gilt, als „Mitarbeiter des Unternehmens“ oder einfach als „Mitarbeiter“, sofern der Kontext nichts anderes erfordert. In diesem Kodex bezeichnen wir unseren Hauptgeschäftsführer, leitenden Finanzdirektor, Buchhaltungsleiter und Controller oder Personen, die ähnliche Funktionen erfüllen, als unsere „leitenden Finanzverantwortlichen“.

B. Hilfe und Informationen

Dieser Kodex soll kein umfassendes Regelwerk darstellen und kann nicht jede Situation betrachten, mit der Sie konfrontiert werden können. Wenn Sie sich bezüglich einer Situation unwohl fühlen oder Zweifel haben, ob sie mit den ethischen Standards des Unternehmens übereinstimmt, bitten Sie um Hilfe. Wir empfehlen Ihnen, sich, wenn Sie Hilfe benötigen, zunächst an Ihren Vorgesetzten zu wenden. Wenn Ihr Vorgesetzter Ihre Frage nicht beantworten kann oder Sie sich unwohl fühlen, Ihren Vorgesetzten zu kontaktieren, wenden Sie sich an die Personalabteilung des Unternehmens oder an den Chefsyndikus.

C. Meldung von Verstößen gegen den Kodex

Alle Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, bekannte oder vermutete Verstöße gegen diesen Kodex zu melden, einschließlich Verstöße gegen die Gesetze, Regelungen, Vorschriften oder Richtlinien, die für das Unternehmen gelten. Wenn Sie von einem Verstoß gegen diesen Kodex wissen oder einen solchen vermuten, melden Sie das Verhalten unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder dem Chefsyndikus des Unternehmens. Der Chefsyndikus des Unternehmens wird mit Ihnen und Ihrem Vorgesetzten oder anderen geeigneten Personen zusammenarbeiten, um Ihr Anliegen zu untersuchen. Wenn Sie sich nicht wohl damit fühlen, das Verhalten Ihrem Vorgesetzten zu melden, oder Sie keine zufriedenstellende Antwort erhalten, können Sie sich direkt an den Chefsyndikus des Unternehmens wenden. Alle Meldungen von bekannten oder vermuteten Verstößen gegen das Gesetz oder diesen Kodex werden sensibel und mit Diskretion behandelt. Ihr Vorgesetzter, der Chefsyndikus des Unternehmens und das Unternehmen werden Ihre

Vertraulichkeit im größtmöglichen Umfang im Einklang mit geltenden Gesetzen und der Notwendigkeit des Unternehmens, Ihr Anliegen zu untersuchen, schützen.

Gemäß den allgemeinen Richtlinien des Unternehmens unterliegen Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder, die gegen diesen Kodex verstoßen, angemessenen Disziplinarmaßnahmen, die für einen Mitarbeiter die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses oder für ein Vorstandsmitglied die Forderung des Rücktritts vom Vorstand des Unternehmens (der „*Vorstand*“) umfassen können. Diese Entscheidung basiert auf den Fakten und Umständen jeder konkreten Situation. Wenn Ihnen vorgeworfen wird, gegen diesen Kodex verstoßen zu haben, erhalten Sie die Möglichkeit, Ihre Version der fraglichen Ereignisse darzulegen, bevor über angemessene Disziplinarmaßnahmen entschieden wird. Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder, die gegen das Gesetz oder diesen Kodex verstoßen, können sich erheblichen zivilrechtlichen Schäden, strafrechtlichen Geldstrafen und Gefängnisstrafen aussetzen. Das Unternehmen kann auch erheblichen Bußgeldern und Strafen unterliegen und kann seinem Ruf und seiner Stellung in der Gesellschaft Schaden zufügen. Ihr Verhalten als Vertreter des Unternehmens kann, wenn es nicht mit dem Gesetz oder diesem Kodex konform ist, sowohl für Sie als auch für das Unternehmen schwerwiegende Folgen haben.

D. Richtlinie zum Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Das Unternehmen verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder, die in gutem Glauben um Hilfe bitten oder bekannte oder vermutete Verstöße melden. Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder, weil der entsprechende Mitarbeiter oder das entsprechende Vorstandsmitglied in gutem Glauben um Hilfe gebeten hat, unterliegen Disziplinarmaßnahmen, einschließlich einer möglichen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

E. Ausnahmeregelungen zum Kodex

Jegliche Ausnahmeregelung zum Kodex für unsere Vorstandsmitglieder, leitenden Führungskräfte oder andere leitende Finanzverantwortliche darf nur von unserem Vorstand (nach Empfehlung des Prüfungsausschusses) gewährt werden und wird der Öffentlichkeit offengelegt, soweit dies gesetzlich oder nach den Regeln von The Nasdaq Stock Market LLC erforderlich ist. Eine Ausnahmeregelungen zu diesem Kodex für andere Mitarbeiter darf nur von unserem Chief Executive Officer gewährt werden und wird unserem Prüfungsausschuss gemeldet.

II. INTERESSENKONFLIKTE

A. Identifizierung potenzieller Interessenkonflikte

Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder müssen im besten Interesse des Unternehmens handeln. Sie dürfen sich nicht an Aktivitäten beteiligen oder ein persönliches Interesse haben, das einen „Interessenkonflikt“ darstellt, und sollten versuchen, selbst den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn Ihr persönliches Interesse die Interessen des Unternehmens beeinträchtigt. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Sie als Mitarbeiter, Führungskraft oder Vorstandsmitglied Maßnahmen ergreifen oder ein Interesse haben, das Sie daran hindert, Ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen ehrlich, objektiv und effektiv zu erfüllen.

Die Identifizierung potenzieller Interessenkonflikte ist möglicherweise nicht immer eindeutig. In den folgenden Fällen kann vernünftigerweise davon ausgegangen werden, dass ein Interessenkonflikt vorliegt, der dem Chefsyndikus oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses mitgeteilt und von diesem angesprochen werden sollte:

- Externe Beschäftigung. Anstellung eines Mitarbeiters, Vorstandstätigkeit eines Mitarbeiters oder Bereitstellung von Dienstleistungen durch einen Mitarbeiter an ein Unternehmen, von dem der Mitarbeiter weiß oder vermutet, dass es sich um einen wesentlichen Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten des Unternehmens handelt (mit Ausnahme von Dienstleistungen, die im Rahmen der beruflichen Verantwortlichkeiten eines Mitarbeiters für das Unternehmen erbracht werden).
- Unangemessene persönliche Vorteile. Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder erhalten aufgrund ihrer Position im Unternehmen (für sie) wesentliche persönliche Vorteile oder Gefallen. Untenstehender Abschnitt „Geschenke, Unterhaltungs- und Bewirtungsleistungen“ enthält weitere diesbezügliche Leitlinien.
- Finanzielle Interessen. Ein Mitarbeiter, der ein „wesentliches Interesse“ (Eigentum oder anderweitig) an einem Unternehmen hat, von dem er weiß oder vermutet, dass es ein wichtiger Kunde, Lieferant oder Konkurrent des Unternehmens ist, und der seine Position nutzt, um eine Transaktion mit diesem Unternehmen zu beeinflussen. Ob ein Mitarbeiter ein „wesentliches Interesse“ hat, wird vom Chefsyndikus bzw. dem Prüfungsausschuss unter Berücksichtigung aller Umstände, einschließlich der Betrachtung der Beziehung des Mitarbeiters zum Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten, der Beziehung des Mitarbeiters zur konkreten Transaktion und der Bedeutung des Interesses für den Mitarbeiter, der das Interesse hat, bestimmt.
- Darlehen oder andere finanzielle Transaktionen. Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder erhalten Kredite oder Garantien für persönliche Verpflichtungen von einem Unternehmen oder schließen andere private finanzielle Transaktionen mit einem Unternehmen ab, von dem die betreffende Person weiß oder vermutet, dass es sich um einen wesentlichen Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten des Unternehmens handelt. Diese Richtlinie verbietet keine marktüblichen Transaktionen mit Banken, Maklerfirmen oder anderen Finanzinstituten.
- Vorstands- und Ausschusstätigkeiten. Tätigkeit von Mitarbeitern oder Vorstandsmitgliedern in einem Unternehmensvorstand oder Verwaltungsrat oder in einem Ausschuss von (gewinnorientierten oder gemeinnützigen) Organisationen, deren Interessen vernünftigerweise mit denen des Unternehmens in Konflikt stehen würden.
- Handlungen von Familienmitgliedern. Die Handlungen von Familienmitgliedern außerhalb des Arbeitsplatzes können auch zu den oben beschriebenen Interessenkonflikten führen, da sie die Objektivität eines Mitarbeiters oder Vorstandsmitglieds bei Entscheidungen im Namen des Unternehmens beeinflussen

können. Für die Zwecke dieses Kodex umfassen „Familienmitglieder“ Ihre/n Ehepartner/in oder Lebenspartner/in, Brüder, Schwestern, Eltern, Schwiegereltern und Kinder, unabhängig davon, ob eine Blutsverwandtschaft oder ein Adoptionsverhältnis besteht.

Für die Zwecke dieses Kodex ist ein Unternehmen ein „wesentlicher“ Kunde, wenn der Kunde im vergangenen Jahr Zahlungen in Höhe von mehr als 200.000 USD oder 5 % des Bruttoumsatzes des Unternehmens an das Unternehmen geleistet hat (der höhere Betrag ist maßgeblich). Ein Unternehmen ist ein „wesentlicher“ Lieferant, wenn der Lieferant im vergangenen Jahr Zahlungen in Höhe von mehr als 200.000 USD oder 5 % des Bruttoumsatzes des Lieferanten von dem Unternehmen erhalten hat (der höhere Betrag ist maßgeblich). Wenn Sie unsicher sind, ob ein bestimmtes Unternehmen ein wesentlicher Kunde oder Lieferant ist, wenden Sie sich bitte an den Chefsyndikus.

B. Offenlegung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen verlangt, dass Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder Situationen offenlegen, von denen vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie zu einem Interessenkonflikt führen. Wenn Sie den Verdacht haben, dass für Sie eine Situation vorliegt, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte oder die andere vernünftigerweise als Interessenkonflikt wahrnehmen könnten, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten oder dem Chefsyndikus des Unternehmens schriftlich melden, oder, wenn Sie ein Vorstandsmitglied, eine leitende Führungskraft oder ein sonstiger leitender Finanzverantwortlicher sind, müssen Sie dies dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses melden. Der Chefsyndikus des Unternehmens bzw. der Prüfungsausschuss wird mit Ihnen zusammenarbeiten, um zu bestimmen, ob Sie einen Interessenkonflikt haben und, wenn ja, wie Sie am besten damit umgehen sollten. Alle Transaktionen, die zu einem Interessenkonflikt führen würden und an denen ein Vorstandsmitglied, eine leitende Führungskraft oder ein leitender Finanzverantwortlicher beteiligt sind, müssen vom Vorstand genehmigt werden (nach einer Empfehlung des Prüfungsausschusses), und eine solche Genehmigung gilt nicht als Verzicht auf die Geltung dieses Kodex.

III. UNTERNEHMENSCHANCEN

Als Mitarbeiter oder Vorstandsmitglied des Unternehmens sind Sie verpflichtet, die Interessen des Unternehmens zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Wenn Sie durch die Nutzung von Unternehmenseigentum oder Unternehmensinformationen oder aufgrund Ihrer Position beim Unternehmen eine Geschäftschance entdecken oder Ihnen eine Geschäftschance präsentiert wird, sollten Sie diese zunächst dem Unternehmen vorlegen, bevor Sie sie in individueller Funktion verfolgen. Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder dürfen Unternehmenseigentum, Unternehmensinformationen oder ihre Position beim Unternehmen während ihrer Beschäftigung bei uns oder, im Falle eines Vorstandsmitglieds, während ihrer Vorstandstätigkeit, nicht für persönliche Vorteile nutzen.

Sie müssen Ihrem Vorgesetzten die Bedingungen jeder Geschäftschance offenlegen, die unter diesen Kodex fällt und die Sie verfolgen möchten. Ihr Vorgesetzter wird den Chefsyndikus des Unternehmens und das zuständige Management kontaktieren, um zu bestimmen, ob das Unternehmen die Geschäftschance verfolgen möchte. Wenn das Unternehmen auf sein Recht

verzichtet, die Geschäftschance zu verfolgen, können Sie die Geschäftschance zu denselben Bedingungen und Konditionen, die ursprünglich angeboten wurden, und im Einklang mit den anderen in diesem Kodex dargelegten ethischen Leitlinien verfolgen.

IV. VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder haben Zugang zu verschiedenen vertraulichen Informationen über das Unternehmen. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht öffentlichen Informationen, die für Konkurrenten von Nutzen sein könnten oder im Falle ihrer Offenlegung dem Unternehmen oder seinen Mitarbeitern, Kunden oder Lieferanten Schaden zufügen würden. Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, alle vertraulichen Informationen des Unternehmens oder Dritter, mit denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, zu schützen, es sei denn, die Offenlegung ist genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Die unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen ist verboten. Darüber hinaus müssen Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder angemessene Vorkehrungen treffen, um sicherzustellen, dass vertrauliche oder sensible Geschäftsinformationen, unabhängig davon, ob sie Eigentum des Unternehmens oder eines anderen Unternehmens sind, innerhalb des Unternehmens ausschließlich Mitarbeitern kommuniziert werden, die solche Informationen kennen müssen, um ihre Verantwortlichkeiten für das Unternehmen zu erfüllen. Die Verpflichtung eines Mitarbeiters und Vorstandsmitglieds zum Schutz vertraulicher Informationen besteht nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen weiter fort. Die unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen könnte dem Unternehmen oder seinen Mitarbeitern, Kunden oder Lieferanten wettbewerblichen Schaden zufügen und zu einer gesetzlichen Haftung für Sie und das Unternehmen führen.

Fragen oder Bedenken, ob die Offenlegung von Unternehmensinformationen gesetzlich vorgeschrieben ist, sind unverzüglich an den Chefsyndikus des Unternehmens weiterzuleiten.

V. WETTBEWERB UND FAIRER HANDEL

Alle Mitarbeiter sollten sich bemühen, fair mit Kollegen und mit den Partnern, Lizenzgebern, Kunden, Lieferanten und Konkurrenten des Unternehmens umzugehen. Mitarbeiter dürfen niemanden durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch geschützter Informationen, Falschdarstellungen wesentlicher Fakten oder andere unfaire Handelspraktiken ausnutzen. Mitarbeiter sollten geistiges Eigentum, das von Lizenzgebern lizenziert wurde, mit der gleichen Sorgfalt behandeln und schützen, die sie in Bezug auf das vom Unternehmen entwickelte geistige Eigentum aufbringen. Mitarbeiter müssen auch die nicht öffentlichen Informationen unserer Partner, Lizenzgeber, Lieferanten und Kunden verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit unseren Vereinbarungen mit ihnen behandeln, einschließlich Informationen über ihre Technologie, Produkte und Produktpipelines.

VI. GESCHENKE, UNTERHALTUNGS- UND BEWIRTUNGSLEISTUNGEN

Das Erteilen und Erhalten von Geschenken ist eine gängige Geschäftspraxis. Angemessene geschäftliche Geschenke und Unterhaltungsleistungen sind willkommene Höflichkeiten, die Beziehungen und Verständnis zwischen Geschäftspartnern aufbauen und fördern sollen. Geschenke, Unterhaltungs- und Bewirtungsleistungen dürfen jedoch weder tatsächlich noch scheinbar Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, objektive und faire Geschäftsentscheidungen zu treffen.

Darüber hinaus ist es wichtig zu beachten, dass das Erteilen und Erhalten von Geschenken verschiedenen Gesetzen, Regelungen und Vorschriften unterliegt, die für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens gelten. Dazu gehören insbesondere Gesetze hinsichtlich der Vermarktung von Produkten, Bestechung und unrechtmäßigen Zahlungen. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle Gesetze, Regelungen und Vorschriften verstehen und einhalten, die für Ihre Position gelten.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, in diesem Bereich gutes Urteilsvermögen einzusetzen. Als allgemeine Regel gilt, dass Sie Partnern, Kunden oder Lieferanten nur Geschenke oder Unterhaltungsleistungen erteilen bzw. nur Geschenke von diesen Parteien erhalten dürfen, wenn das Geschenk oder die Unterhaltungsleistung selten, geeignet, angemessen, dazu bestimmt ist, legitime Geschäftsziele zu fördern und geltenden Gesetzen entspricht. Außerdem darf das Geschenk oder die Unterhaltungsleistung nicht als Anreiz oder Belohnung für bestimmte Geschäftsentscheidungen betrachtet werden dürfen. Geschenke dürfen nicht in bar oder in Form von Baräquivalenten erteilt oder erhalten werden (einschließlich Geschenkgutscheine oder Geschenkkarten). Alle Ausgaben für Geschenke und Unterhaltungsleistungen müssen in der Spesenabrechnung ordnungsgemäß ausgewiesen werden.

Wenn Sie in anderen Ländern Geschäfte tätigen, müssen Sie besonders vorsichtig sein, dass Geschenke und Unterhaltungsleistungen nicht als Bestechung, Schmiergeld oder andere unzulässige Zahlungen ausgelegt werden. Der Abschnitt „Der Foreign Corrupt Practices Act“ dieses Kodex beschäftigt sich detaillierter mit unseren Richtlinien in Bezug auf das Erteilen oder Erhalten von Geschenken im Zusammenhang mit Geschäftstransaktionen in anderen Ländern.

Der Abschnitt „Interaktionen mit Regierungen“ enthält eine ausführlichere Erörterung der besonderen Erwägungen, die für Geschäfte mit US-amerikanischen nationalen und lokalen Regierungen gelten.

VII. AUFZEICHNUNGEN DES UNTERNEHMENS

Korrekte und zuverlässige Aufzeichnungen sind für unser Geschäft von entscheidender Bedeutung. Unsere Aufzeichnungen sind die Grundlage für unsere Gewinn- und Verlustrechnungen, Finanzberichte, Zulassungsanträge und viele andere Aspekte unseres Geschäfts und dienen uns für unsere Geschäftsentscheidungen und unsere strategische Planung als Orientierungshilfe. Aufzeichnungen des Unternehmens umfassen Finanzunterlagen, Personalunterlagen, Aufzeichnungen in Bezug auf unsere Technologie- und Produktentwicklung, Kooperationen mit Kunden, Zulassungsanträge und alle anderen Aufzeichnungen, die im Rahmen unserer normalen Geschäftstätigkeit geführt werden.

Alle Aufzeichnungen des Unternehmens müssen vollständig, korrekt und in allen wesentlichen Aspekten zuverlässig sein. Jeder Mitarbeiter und jedes Vorstandsmitglied muss offizielle Richtlinien des Unternehmens zur Aufbewahrung von Dokumenten in Bezug auf Aufzeichnungen des Unternehmens, die sich unter der Kontrolle dieses Mitarbeiters bzw. Vorstandsmitglieds befinden, befolgen. Bitte wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den Chefsyndikus des Unternehmens, um eine Kopie dieser Richtlinie zu erhalten oder wenn Sie Fragen zu diesen Richtlinien haben.

VIII. SCHUTZ UND VERWENDUNG VON VERMÖGENSWERTEN DES UNTERNEHMENS

Mitarbeiter müssen die Vermögenswerte des Unternehmens schützen und ihre effiziente Verwendung ausschließlich für legitime Geschäftszwecke und nicht zum persönlichen Vorteil oder zum persönlichen Nutzen anderer sicherstellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf die finanzielle Leistung des Unternehmens. Die Verwendung von Geldern oder Vermögenswerten des Unternehmens für rechtswidrige oder unangemessene Zwecke ist untersagt, unabhängig davon, ob eine solche Verwendung zum persönlichen Vorteil erfolgt oder nicht.

Mitarbeiter müssen sich darüber bewusst sein, dass das Eigentum des Unternehmens alle Daten und Mitteilungen umfasst, die von den elektronischen oder telefonischen Systemen des Unternehmens übermittelt oder empfangen werden oder in solchen Systemen enthalten sind. Das Eigentum des Unternehmens umfasst auch alle schriftlichen Mitteilungen. Mitarbeiter und andere Benutzer dieses Eigentums dürfen in Bezug auf diese Mitteilungen und Daten keinen Datenschutz erwarten. Soweit gesetzlich zulässig, hat das Unternehmen die Möglichkeit und behält sich das Recht vor, die gesamte elektronische und telefonische Kommunikation zu überwachen. Diese Mitteilungen können auch der Offenlegung gegenüber Strafverfolgungsbehörden oder Regierungsbeamten unterliegen.

IX. KORREKTHEIT DER FINANZBERICHTE UND ANDERER ÖFFENTLICHER MITTEILUNGEN

Als Aktiengesellschaft unterliegen wir verschiedenen Wertpapiergesetzen, Vorschriften und Meldepflichten. Sowohl das Bundesrecht als auch unsere Richtlinien schreiben die Offenlegung korrekter und vollständiger Informationen über die Geschäftstätigkeit, die Finanzlage und die Betriebsergebnisse des Unternehmens vor. Ungenaue, unvollständige oder nicht fristgerechte Meldungen werden nicht geduldet und können dem Unternehmen schweren Schaden zufügen und eine rechtliche Haftung nach sich ziehen.

Die leitenden Finanzverantwortlichen des Unternehmens und andere Mitarbeiter der Finanzabteilung haben eine besondere Verantwortung, sicherzustellen, dass alle unsere finanziellen Offenlegungen vollständig, fair, korrekt, fristgerecht und verständlich sind. Diese Mitarbeiter müssen die allgemein anerkannten Buchhaltungsgrundsätze sowie alle Standards, Gesetze und Vorschriften für die Buchhaltung und Finanzberichterstattung von Transaktionen, Schätzungen und Prognosen verstehen und strikt einhalten.

X. EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Jeder Mitarbeiter und jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, alle Gesetze, Regeln und Vorschriften zu befolgen, die für die Betriebstätigkeit des Unternehmens gelten. Dazu gehören u. a. Gesetze zu Bestechung und Schmiergeldern, Urheberrechten, Marken und Geschäftsgeheimnissen, Datenschutz, Insiderhandel, illegalen politischen Spenden, Kartellverboten, korrupten Praktiken im Ausland, dem Anbieten oder Annehmen von Zuwendungen, Umweltgefahren, Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, falschen oder irreführenden Finanzinformationen oder dem Missbrauch von Unternehmensvermögen. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle Gesetze, Regelungen und Vorschriften verstehen und einhalten, die für Ihre Position gelten. Wenn Sie

Zweifel haben, ob eine Vorgehensweise rechtmäßig ist, bitten Sie Ihren Vorgesetzten, den Chefsyndikus des Unternehmens oder die Personalabteilung des Unternehmens um Rat.

A. Interaktionen mit der Regierung

Das Unternehmen kann Geschäfte mit der US-Regierung, nationalen und lokalen Regierungen und den Regierungen anderer Länder tätigen. Das Unternehmen verpflichtet sich, seine Geschäfte mit allen Regierungen und deren Vertretern unter Einhaltung der höchsten Standards der Geschäftsethik und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zu tätigen, einschließlich besonderer Anforderungen, die für Kommunikationen mit staatlichen Stellen gelten, die als Aufsichtsbehörden für unsere Produkte und Betriebstätigkeiten fungieren können, wie z. B. Regierungsaufträge und Regierungstransaktionen.

Wenn Ihre beruflichen Verantwortlichkeiten die Interaktion mit der Regierung umfassen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie die besonderen Gesetze, Regelungen und Vorschriften, die für Ihre Position gelten, sowie geltende Standardarbeitsanweisungen, die das Unternehmen implementiert hat, verstehen und einhalten. Wenn Sie Zweifel haben, ob eine Vorgehensweise rechtmäßig ist, bitten Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten und den Chefsyndikus des Unternehmens um Rat.

Darüber hinaus müssen Sie für jede Tätigkeit, die eine Kommunikation mit einem Mitglied oder Mitarbeiter einer gesetzgebenden Körperschaft oder mit einem Regierungsbeamten oder -mitarbeiter erfordert, die Genehmigung der Rechtsabteilung des Unternehmens einholen. Unter diese Richtlinie fallende Arbeitstätigkeiten umfassen Treffen mit Gesetzgebern oder Mitgliedern ihres Personals oder mit leitenden Beamten der Exekutive im Namen des Unternehmens. Vorbereitung, Forschung und andere Hintergrundaktivitäten, die zur Unterstützung der Lobbying-Kommunikation erfolgen, fallen ebenfalls unter diese Richtlinie, auch wenn letztendlich keine Kommunikation stattfindet. Wenn Sie Zweifel haben, ob eine bestimmte Arbeitstätigkeit unter diese Bestimmung fallen würde, bitten Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten und den Chefsyndikus des Unternehmens um Rat.

B. Politische Spenden und freiwillige Aktivitäten

Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder, sich als Privatpersonen und in ihrer Freizeit am politischen Prozess zu beteiligen. Nationale und bundesstaatliche Gesetze zu Spenden und Lobbying enthalten jedoch erhebliche Einschränkungen im Hinblick auf Spenden, die das Unternehmen an politische Parteien oder Kandidaten tätigen kann. Gemäß den generellen Richtlinien des Unternehmens dürfen Gelder oder Vermögenswerte des Unternehmens nicht für politische Spenden an politische Parteien oder Kandidaten verwendet werden, es sei denn, unser Chefsyndikus hat seine vorherige Genehmigung erteilt. Das Unternehmen erstattet Ihnen keine privat getätigten politischen Spenden. Wenn Sie sich am politischen Geschehen außerhalb des Unternehmens beteiligen, müssen Sie darauf achten, klarzustellen, dass Ihre Ansichten und Handlungen Ihre eigenen sind und nicht im Namen des Unternehmens geäußert bzw. vorgenommen werden. Bitte wenden Sie sich an den Chefsyndikus des Unternehmens, wenn Sie Fragen zu dieser Richtlinie haben.

C. Einhaltung der Kartellgesetze

Die Kartellgesetze der Vereinigten Staaten und anderer Länder sollen Verbraucher und Konkurrenten vor unfairen Geschäftspraktiken schützen und den Wettbewerb fördern und schützen. Wir verfolgen die generelle Richtlinie, energisch und ethisch zu konkurrieren und gleichzeitig alle Kartell-, Monopol- oder Wettbewerbsgesetze in allen Ländern, Bundesstaaten oder Orten einzuhalten, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist. Verstöße gegen Kartellgesetze können zu schweren Strafen gegen das Unternehmen und seine Mitarbeiter führen, einschließlich potenziell erheblicher Geldstrafen und strafrechtlicher Sanktionen. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie grundlegend mit den für Ihre Aktivitäten geltenden kartellrechtlichen Grundsätzen vertraut sind. Bitte wenden Sie sich bei Fragen bezüglich der Einhaltung dieser Gesetze an den Chefsyndikus des Unternehmens.

1. Treffen mit Konkurrenten

Mitarbeiter müssen bei Treffen mit Konkurrenten umsichtig handeln. Treffen mit einem Konkurrenten können den Anschein von Unrechtmäßigkeit erwecken. Wenn Sie sich also aus irgendeinem Grund mit einem Konkurrenten treffen müssen, sollten Sie die vorherige Genehmigung eines leitenden Angestellten des Unternehmens einholen. Sie sollten versuchen, sich mit den Mitbewerbern in einem streng überwachten, kontrollierten Umfeld für einen begrenzten Zeitraum zu treffen. Sie sollten vor solchen Sitzungen Tagesordnungen erstellen und verteilen, und der Inhalt der Sitzung sollte vollständig dokumentiert werden.

2. Berufs- und Handelsverbände

Mitarbeiter müssen bei der Teilnahme an Treffen von Berufs- und Handelsverbänden, bei denen Konkurrenten anwesend sind, vorsichtig sein. Die Teilnahme an Sitzungen von Berufs- und Wirtschaftsverbänden ist legal und angemessen, wenn diese Sitzungen einen legitimen geschäftlichen Zweck haben und offen und unter Einhaltung einer ordnungsgemäßen Tagesordnung durchgeführt werden. Sie dürfen bei solchen Treffen nicht die Preispolitik des Unternehmens, andere wettbewerbsrechtliche Bedingungen oder andere geschützte, wettbewerbsrelevante Informationen besprechen. Sie sind verpflichtet, Ihren Vorgesetzten oder den Chefsyndikus des Unternehmens zu benachrichtigen, bevor Sie an Treffen eines Berufs- oder Handelsverbands teilnehmen.

D. Einhaltung der Gesetze zum Insiderhandel

In Übereinstimmung mit der Richtlinie des Unternehmens zur Einhaltung von Vorschriften zum Insiderhandel ist es den Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern des Unternehmens untersagt, mit Aktien oder anderen Wertpapieren des Unternehmens zu handeln, während sie im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen über das Unternehmen sind. Darüber hinaus ist es Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern des Unternehmens untersagt, auf Grundlage wesentlicher nicht öffentlicher Informationen anderen zu empfehlen oder vorzuschlagen, Aktien oder andere Wertpapiere des Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen (dies wird auch als „Tipping“ bezeichnet). Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern, die im Rahmen ihrer Pflichten wesentliche nicht öffentliche Informationen über ein anderes Unternehmen erhalten, ist der Handel mit Aktien oder Wertpapieren des entsprechenden anderen Unternehmens untersagt, während sie im Besitz

solcher Informationen sind. Ebenso dürfen sie in dieser Situation nicht anderen den Handel mit solchen Aktien oder Wertpapieren empfehlen. Ein Verstoß gegen Gesetze zum Insiderhandel kann zu schweren Geldstrafen und strafrechtlichen Sanktionen sowie zu Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens führen, die für einen Mitarbeiter die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses oder für ein Vorstandsmitglied eine Rücktrittsaufforderungen vom Vorstand umfassen können. Sie sind verpflichtet, unsere Richtlinie zur Einhaltung von Vorschriften zum Insiderhandel, die gelegentlichen Änderungen unterliegt, sorgfältig durchzulesen und zu befolgen. Bitte wenden Sie sich an den Chefsyndikus des Unternehmens, um eine Kopie der Richtlinie zur Einhaltung von Vorschriften zum Insiderhandel zu erhalten oder wenn Sie Fragen zu Gesetzen zum Insiderhandel haben.

XI. ÖFFENTLICHE MITTEILUNGEN UND REGULATION FD

A. Allgemeine Bestimmungen zu öffentlichen Mitteilungen

Das Unternehmen legt hohen Wert auf seine Glaubwürdigkeit und seinen Ruf in der Gesellschaft. Was in den Nachrichtenmedien und in der Anlegergemeinschaft über das Unternehmen geschrieben oder gesagt wird, wirkt sich direkt positiv oder negativ auf unseren Ruf aus. Unsere Politik ist es, auf öffentliche Anfragen (von Medien, Analysten usw.) zeitnah genaue und vollständige Informationen bereitzustellen, die mit unseren Verpflichtungen zur Wahrung der Vertraulichkeit von wettbewerbsrelevanten und geschützten Informationen und zur Vermeidung einer selektiven Offenlegung von marktsensiblen Finanzdaten vereinbar sind. Das Unternehmen hat separate Leitlinien für die Offenlegung des Unternehmens verabschiedet, um die Glaubwürdigkeit und den Ruf des Unternehmens in der Gesellschaft sowie die Vertraulichkeit von wettbewerbsempfindlichen und geschützten Informationen zu wahren und die selektive Offenlegung marktempfindlicher Finanzdaten zu verhindern.

B. Einhaltung der Regulation FD

Im Zusammenhang mit seinen öffentlichen Mitteilungen ist das Unternehmen verpflichtet, eine Vorschrift der Bundeswertpapiergesetze einzuhalten, die als Regulation FD bezeichnet wird (wobei FD für „Fair Disclosure“ = faire Offenlegung steht). Die Regulation FD sieht vor, dass wir, wenn wir wesentliche nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen an Wertpapiermarktexperten oder Aktionäre weitergeben (und wenn vernünftigerweise vorhersehbar ist, dass die Aktionäre auf Grundlage der Informationen handeln werden), die Informationen auch der Öffentlichkeit offenlegen müssen. Zu den „Wertpapiermarktexperten“ gehören im Allgemeinen Analysten, institutionelle Investoren und andere Anlageberater.

Das Unternehmen hat bestimmte Personen als „Sprecher“ bestimmt und diese Sprecher sind für die Kommunikation mit Analysten, institutionellen Investoren und Medienvertretern verantwortlich. Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder, die keine ernannten Sprecher des Unternehmens sind, dürfen Analysten, institutionellen Investoren oder Medienvertretern keine Informationen über das Unternehmen bereitstellen, es sei denn, dies erfolgt auf Aufforderung des Chief Executive Officers oder Finanzdirektors.

Wenn Sie weitere Informationen zu den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens in Bezug auf öffentliche Mitteilungen und die Regulation FD benötigen, kontaktieren Sie bitte den

Chefsyndikus, um eine Kopie der Leitlinien für Offenlegungen des Unternehmens zu erhalten oder Fragen zu Offenlegungsangelegenheiten zu stellen.

XII. EINHALTUNG DER ANTIKORRUPTIONSVORSCHRIFTEN UND DES US FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT

Das Unternehmen verpflichtet sich der Einhaltung des U.S. Foreign Corrupt Practices Act (der „*FCPA*“) und anderer geltender Gesetze zur Korruptionsbekämpfung. Der FCPA verbietet dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern, Vorstandsmitgliedern, Führungskräften und Vertretern das direkte oder indirekte Anbieten, Erteilen oder Versprechen von Geld oder anderen Wertgegenständen, um Geschäfte zu erhalten oder behalten oder Handlungen oder Entscheidungen von Regierungsbeamten, politischen Parteien, Kandidaten für ein politisches Amt oder Beamte einer öffentlichen internationalen Organisation zu beeinflussen. Das Unternehmen verbietet Mitarbeitern, Vorstandsmitgliedern, Führungskräften, Auftragnehmern, die ihre gesamte oder im Wesentlichen ihre gesamte Zeit dem Unternehmen widmen, sowie im Namen des Unternehmens handelnden Beauftragten, ausländischen Beamten Bestechungen, Schmiergeldzahlungen oder andere Anreize bereitzustellen bzw. solche von ausländischen Beamten zu erhalten. Indirekte Zahlungen umfassen Übertragungen von Geld oder anderen Wertgegenständen an eine andere Person oder Organisation, wenn die Person, die die Übertragung vornimmt, weiß oder Grund zur Annahme hat, dass ein Teil der Übertragung oder die gesamte Übertragung zugunsten einer Person erfolgt, an die Direktzahlungen verboten sind. Der Einsatz von Vertretern zur Zahlung von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern oder anderen Anreizen ist ausdrücklich untersagt. Ein Verstoß gegen den FCPA und andere geltende Gesetze zur Bestechungsbekämpfung ist eine Straftat, die zu schweren Geldstrafen und strafrechtlichen Sanktionen sowie zu Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens führen kann, die für einen Mitarbeiter die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses oder für ein Vorstandsmitglied eine Rücktrittsaufforderungen vom Vorstand umfassen können.

XIII. INTERNATIONALE HANDELSGESETZE

Mitarbeiter und Beauftragte des Unternehmens müssen die US-amerikanischen Gesetze und Vorschriften, die für internationale Geschäftstätigkeiten gelten, sowie die lokalen Gesetze der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, kennen und einhalten. Die Vereinigten Staaten und viele andere Länder verfügen über Gesetze, die den Export oder Import bestimmter Waren und Dienstleistungen in andere Länder oder an bestimmte Parteien einschränken oder anderweitig eine Lizenzierung vorschreiben. Wenn Sie an Importaktivitäten beteiligt sind, müssen Sie sich der geltenden behördlichen Vorschriften und Anforderungen bewusst sein, einschließlich der Vorschriften des Customs-Trade Partnership Against Terrorism (C-TPAT). Die Nichteinhaltung der Vorschriften kann zu Geldbußen, Strafen, Haftstrafen und/oder dem Verlust von Einfuhrprivilegien führen. Die Gesetze und Vorschriften der USA sehen auch verschiedene Handelssanktionen oder Embargos gegen andere Länder oder Personen vor und verbieten die Zusammenarbeit mit bestimmten Boykotten, die von einigen Ländern gegen andere verhängt wurden. Das Unternehmen beteiligt sich nicht an verbotenen Boykotts.

Der Umfang dieser Lizenzanforderungen, Handelssanktionen und Handelsembargos kann je nach Land variieren. Dies kann jedoch von konkreten Handelsverboten eines bestimmten Artikels bis hin zu einem Komplettverbot aller kommerzieller Transaktionen reichen. Es ist

wichtig zu beachten, dass das Unternehmen ein ausländisches Unternehmen nicht dazu ermutigen oder dabei unterstützen darf, eine Transaktion durchzuführen, die es aufgrund der Sanktionsgesetze nicht selbst durchführen könnte.

Mitarbeiter, die an Exporttransaktionen oder internationalen Operationen beteiligt sind, müssen sich mit der Liste der Länder, gegen die die Vereinigten Staaten umfassende Sanktionen verhängt hat, sowie mit den Regeln für den Export oder für Transaktionen mit solchen Ländern (ob direkt oder indirekt über ausländische Tochtergesellschaften oder anderer Dritte) vertraut machen. Darüber hinaus muss das Unternehmen bei der Teilnahme am internationalen Handel die Anforderungen zur Terrorismusbekämpfung erfüllen. Aufgrund der Komplexität dieser internationalen Handelsgesetze kontaktieren Sie bitte den Chefsyndikus, bevor Sie Waren oder Dienstleistungen exportieren oder importieren oder sich an Transaktionen mit Ländern oder Personen beteiligen, die von Wirtschafts- oder Handelssanktionen betroffen sein könnten. Wenn Sie aufgefordert werden, an einem internationalen Boykott teilzunehmen oder bei diesem zu kooperieren, den die Vereinigten Staaten nicht unterstützen (z. B. der von der Arabischen Liga gesponserte Boykott Israels), dürfen Sie einer solchen Aufforderung nicht zustimmen oder Folge leisten. Melden Sie eine solche Aufforderung unverzüglich dem Chefsyndikus.

XIV. UMWELT, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Das Unternehmen verpflichtet sich, seinen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bereitzustellen und negative Auswirkungen und Verletzungen der Umwelt und der Gemeinden, in denen es geschäftlich tätig ist, zu vermeiden. Mitarbeiter des Unternehmens müssen alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensstandards zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit einhalten. Es liegt in Ihrer Verantwortung, die Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zu verstehen und einzuhalten, die für Ihre Arbeit relevant sind. Die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit kann zu zivil- und strafrechtlicher Haftung gegen Sie und das Unternehmen sowie zu Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen. Bitte kontaktieren Sie bei Fragen zu den Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien, die für Sie gelten, den Chefsyndikus des Unternehmens.

A. Umwelt

Alle Mitarbeiter des Unternehmens sollten sich bemühen, durch Recycling und andere Energiesparmaßnahmen Ressourcen zu sparen und Abfall und Emissionen zu reduzieren. Sie sind dafür verantwortlich, bekannte oder vermutete Verstöße gegen Umweltgesetze oder Ereignisse, die zu einer Abgabe oder Emission von gefährlichen Materialien führen können, unverzüglich zu melden.

B. Gesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen verpflichtet sich nicht nur zur Einhaltung aller relevanten Gesundheits- und Sicherheitsgesetze, sondern auch zur Tötung von Geschäften auf eine Weise, die die Sicherheit seiner Mitarbeiter schützt. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze, -vorschriften und -richtlinien einzuhalten, die für ihre Positionen relevant sind. Wenn Sie Bedenken bezüglich unsicherer Bedingungen oder Aufgaben

haben, die ein Verletzungsrisiko für Sie darstellen, melden Sie diese Bedenken bitte unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung des Unternehmens oder dem Chefsyndikus.

C. Beschäftigungspraktiken

Das Unternehmen setzt in jedem Aspekt seiner Geschäftstätigkeit faire Beschäftigungspraktiken ein. Folgendes soll nur als Zusammenfassung bestimmter Beschäftigungsrichtlinien und -verfahren des Unternehmens dienen. Kopien der detaillierten Richtlinien des Unternehmens sind von der Personalabteilung erhältlich. Mitarbeiter des Unternehmens müssen alle geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze einhalten, einschließlich der Gesetze zum Verbot der Diskriminierung und der Gesetze im Zusammenhang mit Vereinigungsfreiheit und Datenschutz. Es liegt in Ihrer Verantwortung, die Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zu verstehen und einzuhalten, die für Ihre Arbeit relevant sind. Die Nichteinhaltung von Arbeits- und Beschäftigungsgesetzen kann zu zivil- und strafrechtlicher Haftung gegen Sie und das Unternehmen sowie zu Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen. Bitte kontaktieren Sie bei Fragen zu den Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien, die für Sie gelten, die Personalabteilung oder den Chefsyndikus des Unternehmens.

D. Belästigung und Diskriminierung

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen Personen Chancengleichheit und faire Behandlung auf der Grundlage ihrer Verdienste zu bieten, ohne Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, nationaler Herkunft, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Veteranenstatus oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen. Das Unternehmen verbietet ferner Belästigungen jeglicher Art, ob körperlich oder verbal, auf Grundlage dieser Merkmale, unabhängig davon, ob solche Belästigungen durch Vorgesetzte, Mitarbeiter ohne Managementverantwortung oder Personen, bei denen es sich nicht um Mitarbeiter handelt, erfolgt. Zu den Belästigungen zählen u. a. anzügliche sexuelle Flirts, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Vorschläge, Beschimpfungen, sexuell oder rassistisch herabsetzende Worte oder das Zeigen von sexuell anzüglichen oder rassistisch herabsetzenden Gegenständen oder Bildern am Arbeitsplatz.

Wenn Sie sich über Diskriminierung oder Belästigung beschweren möchten, melden Sie dieses Verhalten Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung des Unternehmens oder dem Leiter der Rechtsabteilung. Alle Beschwerden werden mit Sensibilität und Diskretion behandelt. Ihr Vorgesetzter, die Personalabteilung des Unternehmens, der Chefsyndikus und das Unternehmen werden Ihre Vertraulichkeit im größtmöglichen Umfang im Einklang mit Gesetzen und der Notwendigkeit des Unternehmens, Ihr Anliegen zu untersuchen, schützen. Wenn unsere Untersuchung Belästigung oder Diskriminierung aufdeckt, ergreifen wir unverzüglich Korrekturmaßnahmen, die Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens bis hin zu und einschließlich der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses umfassen können. Das Unternehmen verbietet strengstens Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Beschwerde einreicht.

Mitglieder der Geschäftsleitung, die Grund zur Annahme haben, dass ein Mitarbeiter Opfer von Belästigung oder Diskriminierung geworden ist oder denen mutmaßliche Belästigung oder

Diskriminierung gemeldet wird, sind verpflichtet, dies unverzüglich der Personalabteilung oder dem Chefsyndikus zu melden.

E. Alkohol und Drogen

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Aufrechterhaltung eines drogenfreien Arbeitsplatzes. Alle Mitarbeiter des Unternehmens müssen die Unternehmensrichtlinien bezüglich des Missbrauchs von Alkohol und des Besitzes, Verkaufs und Gebrauchs illegaler Drogen strikt einhalten (für den Zweck dieses Kodex umfasst „illegale Drogen“ Marihuana). Das Trinken von alkoholischen Getränken ist während der Arbeitstätigkeit oder auf dem Unternehmensgelände verboten, mit Ausnahme von bestimmten vom Unternehmen unterstützten Veranstaltungen oder anderweitig mit Genehmigung der Geschäftsleitung. Das Besitzen, Verwenden, Verkaufen oder Anbieten illegaler Drogen und anderer kontrollierter Substanzen ist während der Arbeitstätigkeit oder auf dem Unternehmensgelände unter allen Umständen verboten. Ebenso ist es Ihnen untersagt, zur Arbeit zu kommen oder ein Fahrzeug des Unternehmens oder andere Fahrzeuge im Rahmen Ihrer Tätigkeit für das Unternehmen zu führen, wenn Sie unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen oder kontrollierten Substanzen stehen.

F. Prävention von Gewalt und Waffen

Die Sicherheit der Mitarbeiter des Unternehmens ist von entscheidender Bedeutung. Das Unternehmen duldet keine Gewalt oder Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit dem Arbeitsplatz. Wenn Sie eine gewalttätige oder potenziell gewalttätige Situation auf dem Gelände des Unternehmens erleben, miterleben oder anderweitig davon Kenntnis erlangen, müssen Sie die Situation unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem Chefsyndikus melden.

Das Unternehmen gestattet niemandem den Besitz von Waffen jeglicher Art auf dem Firmengelände oder in Fahrzeugen, während der Arbeit oder außerhalb des Firmengeländes, wenn es sich um Geschäfte des Unternehmens handelt. Dies gilt auch dann, wenn Sie eine legale Genehmigung zum Tragen von Waffen erhalten haben. Die einzige Ausnahme von dieser Richtlinie gilt für Sicherheitspersonal, das von der Geschäftsleitung des Unternehmens ausdrücklich dazu autorisiert ist, Waffen mit sich zu führen.

XV. FAZIT

Dieser Kodex enthält allgemeine Leitlinien für die Tätigkeit der Geschäfte des Unternehmens im Einklang mit den höchsten Standards der Geschäftsethik. Wenn Sie Fragen zu diesen Leitlinien haben, kontaktieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten, den Chefsyndikus oder die Personalabteilung des Unternehmens. Das Unternehmen erwartet von all seinen Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern, dass sie diese Standards einhalten.

Dieser Kodex, wie er für die leitenden Finanzverantwortlichen des Unternehmens gilt, ist unser „Ethikkodex“ im Sinne von Abschnitt 406 des Sarbanes-Oxley Act von 2002 und den in diesem Zusammenhang veröffentlichten Regelungen.

Dieser Kodex und die hierin enthaltenen Angelegenheiten stellen weder ein Beschäftigungsvertrag noch eine Garantie für die Fortsetzung der Unternehmenspolitik dar. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, diesen Kodex und die hierin angesprochenen Angelegenheiten jederzeit ohne Vorankündigung zu ändern, zu ergänzen oder aufzuheben.

* * * * *