

## Richtlinien der J. Heinr. Kramer Gruppe - Code of Conduct -

### Über den Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Der Code of Conduct der J. Heinr. Kramer Gruppe (im Folgenden: J.H.K.) ist für alle Gesellschaften des Konzerns verbindlich eingeführt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: Beschäftigte oder Mitarbeitende) sind ausnahmslos dazu verpflichtet, die im Verhaltenskodex beschriebenen Regeln einzuhalten.

Unser Leitbild gibt uns ein klares Zielbild vor, das es zu erreichen gilt, um unseren Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Ausgehend von dem zentralen Gedanken „Wir sind die J. Heinr. Kramer Gruppe“ ... können wir dieses Ziel nur gemeinsam erreichen. Der vorliegende Verhaltenskodex führt erstmals unsere wichtigen Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen, die für uns schon heute wie auch in Zukunft verbindlich sind. Er bietet einen Orientierungsrahmen und gilt für jeden von uns gleichermaßen - für die Geschäftsführung, für die Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeitenden. Gemeinsam haben wir die Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens. Das Fehlverhalten einzelner Personen kann für uns alle einen enormen Schaden verursachen. Als Belegschaft der J.H.K. können wir durch die Einhaltung dieses Code of Conduct ein Zeichen für ein faires Wirtschaften, fairen Wettbewerb und ein gutes gesellschaftliches Zusammenleben setzen. Dies wird auch zu neuen Chancen im operativen Geschäft sowie bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung für unsere Unternehmensgruppe führen.

Unser Unternehmen handelt daher nach dem Grundsatz „Zero Tolerance“. Verstöße gegen den Code of Conduct werden weder gebilligt noch verschleiert. Bei Rechtsverletzungen trägt jeder Mitarbeitende die daraus resultierenden zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen und ggfs. weitere Maßnahmen.

Um den Beschäftigten bei der J.H.K. zu einem verantwortlichen, entschlossenen und respektvollen Handeln zu ermutigen und ihm dafür eine Basis zu geben, bildet der Verhaltenskodex ein Bindeglied zwischen Management und Mitarbeitenden. Um Rechtsverstöße zu vermeiden, erwarten wir von

## Guidelines of the J. Heinr. Kramer Group - Code of Conduct –

### About the Code of Conduct

The Code of Conduct of the J. Heinr. Kramer Group (hereinafter called: J.H.K.) is mandatory for all companies of the Group. All employees (in the following: employees or co-workers) shall be obliged without exception to stick to the rules described in the Code of Conduct.

Our mission statement provides us with a clear vision to be obtained to ensure the success of our company sustainably. Based on the central idea “We are the J. Heinr. Kramer Group”... we can achieve this goal only together. The present Code of Conduct assembles all important basic rules and principles in one document for the first time being binding to us already now and in future. It provides a framework for orientation and applies equally to all of us – for directors, for managers and every single employee. Together we have the responsibility for the reputation of our company. The misbehaviour of individuals would cause considerable damage to all of us. As a workforce of J.H.K. we can set an example by respecting this Code of Conduct for a fair economy, fair competition and good social coexistence. This will also lead to new possibilities in the operating business as well as for gaining and binding of new employees for our group of companies.

Our company therefore acts according to the principle “Zero Tolerance”. Violations of the Code of Conduct are neither condoned nor concealed. In the event of legal violations, each employee bears the resulting civil or criminal consequences and, if necessary, further measures.

In order to encourage employees at J.H.K. to act responsibly, decisively and respectfully and to provide them with a basis for doing so, the Code of Conduct forms a link between management and employees. To avoid legal violations, we expect of every employee to seek early advice from their supervisor or the legal department if

jedem Mitarbeitenden, dass er bei Unsicherheiten oder Zweifeln, ob sein Verhalten rechtlich und ethisch einwandfrei ist, frühzeitig Rat bei seinem jeweiligen Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung sucht.

### **§ 1 Menschenrechte**

Die Einhaltung der Menschenrechte ist ein Grundpfeiler unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens und die Basis für das Geschäftsleben in einer Sozialen Marktwirtschaft. J.H.K. folgt uneingeschränkt den international anerkannten Menschenrechten. Dazu gehören z.B. die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen und die Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die entsprechenden ILO-Abkommen werden konsequent in unserem Unternehmen umgesetzt, und darüber hinaus hält J.H.K. alle Mitarbeitenden an, sich aktiv für die Einhaltung der Menschenrechte einzusetzen.

#### **1.1 Zwangs- und Kinderarbeit**

J.H.K. lehnt jegliche Form der **Zwangs- und Kinderarbeit** (ILO-Abkommen Nr. 29, 105, 138, 182) ab.

#### **1.2 Diskriminierung / Chancengleichheit / Vielfalt**

J.H.K. verfolgt uneingeschränkt das Prinzip der **Nichtdiskriminierung**, der **Chancengleichheit** und der **Vielfalt** bei der Beschäftigung. J.H.K. verpflichtet sich damit, alle entsprechenden Gesetze einzuhalten die eine Benachteiligung bzw. eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung verbieten (ILO-Abkommen 100, 111). Dieser Grundsatz gilt für jede Personalentscheidung und wird konsequent im Unternehmen umgesetzt.

### **§ 2 Arbeitsbedingungen**

Der Umgang zwischen den Mitarbeitenden und der Unternehmensleitung ist von gegenseitiger Achtung und Vertrauen geprägt. Dies wird insbesondere durch die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit, den Abschluss von Tarifverträgen und Sozialpartnerschaften dokumentiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt uns sehr am Herzen, damit die Mitarbeitenden die Arbeit stressfrei mit ihrem privaten Umfeld koordinieren können.

J.H.K. beachtet die gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung, insbesondere in den Erscheinungsformen Schwarzarbeit (Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung), illegale Arbeitnehmerüberlassung (Gesetz zur

they are unsure or in doubt as to whether their behaviour is legally and ethically unobjectionable.

### **1 - Human rights**

The respect for human rights is a cornerstone for our social life and the basis for the business life in a social market economy. J.H.K. fully complies with internationally recognised human rights. These are among others the OECD guiding principle for multinational companies and the Declaration of Principles of the International Labour Organization (ILO). The respective ILO conventions are consistently implemented in our company, in addition, J.H.K. encourages all employees to actively promote the respect for human rights.

#### **1.1 Forced and child labour**

J.H.K. declines any form of **forced and child labour** (ILO convention Nr. 29, 105, 138, 182).

#### **1.2 Discrimination/Equal opportunities/ Diversity**

J.H.K. fully complies with the principle of **non-discrimination, equal opportunities and diversity** in employment. J.H.K. thereby commits itself to respect all corresponding laws prohibiting discrimination or different treatment of employees due to gender, race, skin colour, disability, origin, religion, age or sexual orientation (ILO convention 100, 111). This principle applies to every personnel decision and is consistently implemented in the company.

### **2 - Conditions of work**

The interaction between employees and management is characterized by mutual respect and confidence. This is especially documented by the recognition of freedom of association, the conclusion of collective agreements and social partnerships. The compatibility of family and career is very important to us, so that the employees can stress-free coordinate their work with their private life.

J.H.K. complies with the legal regulations to combat illegal employment, in particular in the forms of undeclared work (Act to Combat Undeclared Work and Illegal Employment), illegal temporary employment (Act on the regulation of commercial labour leasing), illegal employment of

<p>Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung), illegale Ausländerbeschäftigung (Aufenthaltsgesetz, § 284 SGB III) und Leistungsmissbrauch (§ 60 SGB I).</p> <p><b>2.1 Arbeitszeit</b> J.H.K. stellt die Einhaltung der jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen, Vereinbarungen und/oder tarifvertraglichen Normen in den jeweiligen Ländern zu Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Urlaub sicher. Der Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz wird bei uns deutlich aufgestockt und insoweit über den Arbeitsvertrag oder über den Tarifvertrag geregelt.</p> <p><b>2.2 Vergütung</b> J.H.K. verfolgt den Grundsatz, dass jeder Mitarbeitende einen Anspruch auf eine angemessene und leistungs-gerechte Bezahlung hat (ILO-Abkommen Nr. 100). Die Entlohnung/ Vergütung und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub o.a.) richten sich mindestens nach den jeweiligen nationalen und gesetzlichen Regelungen bzw. nach den einschlägigen Regelungen im Tarifvertrag.</p> <p><b>2.3 Arbeitnehmervertretungen</b> Ein existentieller Erfolgsfaktor der J.H.K. ist die offene, faire, konstruktive und kooperative Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden und den betrieblichen sowie gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat). Diese soziale Partnerschaft ist geprägt von einem fairen Ausgleich zwischen der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und den Belangen der Beschäftigten unter Wahrung der beidseitigen Interessen.</p> <p><b>2.4 Qualifizierung/Weiterbildung</b> J.H.K. unterstützt Maßnahmen zur Qualifizierung seiner Beschäftigten. J.H.K. bietet entsprechende Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung an und ermutigt die Mitarbeitenden, solche Angebote wahrzunehmen. Dabei wird über die Auswahl, Ausbildung und Förderung von Mitarbeitenden ausschließlich nach tätigkeitsbezogenen Kriterien entschieden.</p> <p><b>§ 3 Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz</b> Im Tun und Handeln der J.H.K. haben die Sicherheit, die Gesundheit und der Umweltschutz eine elementare Bedeutung und stehen in der Firmenphilosophie an oberster Stelle. Um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden und Kunden jederzeit zu schützen bzw. zu erhalten, richtet sich unser Handeln nach den Prinzipien von <b>Responsible Care</b>.</p>	<p>foreigners (Residence Act, Section 284 SGB III) and misuse of benefits (Section 60 SGB I).</p> <p><b>2.1 Work time</b> J.H.K. ensures compliance with the respective national legal regulations, agreements and/or collective bargaining standards in the respective countries regarding working hours and regular paid holidays. The minimum holiday entitlement in accordance with the German Federal Holiday Act is significantly increased at our company and is regulated by the employment contract or collective agreement.</p> <p><b>2.2 Compensation</b> J.H.K. follows the principle that every employee is entitled to an appropriate and performance-oriented payment (ILO convention No. 100). The remuneration/compensation and other benefits (social benefits, holidays a.o.) are based at least on the national and legal regulations resp. on the relevant provisions of the collective labour agreement.</p> <p><b>2.3 Employee representatives</b> An existential success factor of J.H.K. is the open, fair, constructive and cooperative cooperation with our co-workers and the company and trade union employee representatives (work council). This social partnership is characterized by a fair balance between the economic situation of the company and the interests of the employees while safeguarding the interests of both parties.</p> <p><b>2.4 Qualification/Further training</b> J.H.K. supports measures for the qualification of its employees. J.H.K. offers the respective possibilities for professional and personal development and encourages its employees to take advantage of those offers. Decisions on the selection, training and promotion of employees are based exclusively on job-related criteria.</p> <p><b>3 - Health, Safety and Environmental protection</b> In the actions and behaviour of J.H.K., safety, health and the environmental protection have got an elementary meaning and have highest priority in the company's philosophy. To protect and to keep safety and health of our employees and customers at any time, our actions are based on the principles of <b>Responsible Care</b>.</p>
---	---

Unsere Ziele sind:

**Keine** Unfälle, **keine** Gesundheitsgefährdung und **keine** Umweltschäden.

Mit dem systematischen Ansatz, die Arbeitssicherheit, die Arbeitsplatzbedingungen sowie den Gesundheits- und Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern und zu intensivieren, hat sich die J.H.K. dazu verpflichtet, wirtschaftliche, ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Um die Akzeptanz dieser Prinzipien im Unternehmen zu verankern ist jeder Mitarbeitende dafür verantwortlich, jederzeit **sicher zu arbeiten** und alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unternehmensinternen Richtlinien zum Schutz der Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Schonung von natürlichen Ressourcen in seinem Arbeitsbereich einzuhalten, unabhängig von der wirtschaftlichen Interessenslage.

Da wir als Industrie- und Dienstleistungsgruppe mit zahlreichen Leistungen rund um den industriellen Rohrleitungs-, Sondermaschinen-, Stahl-, Behälter- und Apparatebau sowie Elektroanlagenbau, ergänzt um die entsprechenden Engineering-Kompetenzen, im Gerüstbau und der Oberflächentechnik sowie in der Mess- und Regelungstechnik für den Mineralölumschlag schwerpunktmäßig tätig sind, stehen der Umweltschutz sowie die Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen im Fokus unserer täglichen Arbeit. Im Einklang mit den jeweiligen internationalen, europäischen und nationalen Umweltnormen verpflichten wir uns dazu, jeden unerlaubten Austritt von Substanzen zu vermeiden und Abfälle in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften zu entsorgen.

Um unseren Zielen - keinem Menschen Schaden zuzufügen und die natürlichen Ressourcen zu schützen - gerecht zu werden, gehen unsere Ansprüche in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt oftmals über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Mithilfe von langjährig entwickelten unternehmensinternen Arbeits- und Verfahrensweisungen versuchen wir Gesundheitsrisiken zu minimieren und Umweltereignisse auszuschließen.

#### **§ 4 Kartellrecht**

Grundlage der freien Marktwirtschaft ist ein uneingeschränkter und fairer Wettbewerb. J.H.K. hält sich deshalb konsequent an die nationalen und internationalen Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts sowie der Handelskontrolle. Darüber hinaus verpflichtet sich J.H.K. dazu, den freien und fairen Wettbewerb zu fördern und zu schützen. Auf Basis dieses Commitments erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich stets an diese Regularien halten,

Our aims are:

**No** accidents, **no** health hazards, **no** environmental damages.

With the systematic approach to continuously improve and intensify the work conditions as well as the health and environmental protection, J.H.K. has undertaken to take over economic, ecologic, and social responsibility. To enshrine the acceptance of these principles in the company, every employee is responsible to work safely any time and to comply with all valid laws and regulations as well as company-internal regulations for the protection of environment, health, safety and conservation of natural resources in his work area, regardless of the economic situation of interest.

Being mainly active as an industrial and service group with numerous services in the field of industrial pipeline, special machine, steel, tank and boiler construction as well as electrical engineering with the corresponding engineering competencies, in scaffolding and surface technologies as well as in system solutions for energy logistics, the environmental protection and the improvement of life and environmental conditions are in the focus of our daily work. In accordance with the relevant international, European and national environmental standards, we are committed to avoid the prohibited leakage of substances and to dispose of waste in accordance with legal regulations.

In order to fulfil our objectives - not to harm people and to protect natural resources - our standards in terms of safety, health and the environment often exceed the minimum legal requirements. With the help of internal work and procedural instructions developed over many years, we try to minimize health risks and to exclude environmental incidents.

#### **4 - Antitrust law**

Basis for the free-market economy is an unlimited and fair competition. J.H.K. therefore complies with the national and international regulations of the competition and antitrust law as well as trade control. Moreover J.H.K. undertakes to promote and protect the free and fair competition. On basis of this commitment, we expect from our employees that they always comply with these regulations,

denn Zuwiderhandlungen und Verstöße gegen diese Gesetze sind mit empfindlichen Strafen verbunden und können zur Nichtigkeit der betreffenden Vereinbarung führen.

#### 4.1 Horizontale Absprachen

Horizontale Absprachen sind unternehmensweit strengstens **verboten**, wenn sie darauf abzielen, den freien Wettbewerb zu verhindern oder einzuschränken.

Hierzu zählt insbesondere der direkte oder indirekte Austausch von Informationen zwischen Angehörigen derselben Absatzstufe über Gehälter, Kosten, Verkaufs- bzw. Einkaufsbedingungen, Vertriebsmethoden, Marktanteile, strategische Ausrichtung etc. einerseits und die Absprachen mit den Wettbewerbern über Angebote, Preise, Nachlässe, Kundenzuteilungen oder die Aufteilung von geographischen Märkten andererseits. Darüber hinaus beinhaltet dieses Verbot auch die Abstimmung als Folge von einseitigen Erklärungen z. B. Preiserhöhungen, die das Ziel haben, gleichartige Reaktion beim Wettbewerb hervorzurufen.

#### 4.2 Vertikale Absprachen

Vertikale Absprachen beziehen sich auf die Absprachen zwischen Angehörigen unterschiedlicher Absatz-stufen, z.B. Hersteller und Händler, Lieferanten und Kunden oder Patentinhabern und Lizenznehmern und sind auch unternehmensweit strengstens **verboten**. Hierzu zählen die Einschränkungen in der freien Preisgestaltung oder Lieferbeziehung und bestimmte Meistbegünstigungsklauseln, Ausschließlichkeitsbedingungen wie z. B. die Gesamtbedarfsdeckung oder Exklusivlieferung und insbesondere die Verhängung von Wettbewerbsverboten. Sie können Geldstrafen oder die Unwirksamkeit der entsprechenden Vereinbarung zur Folge haben. Hier kommt es im Gegensatz zu den horizontalen Wettbewerbseinschränkungen auf die lokalen Gesetze an.

#### 4.3 Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Eine marktbeherrschende Stellung an sich ist noch nicht wettbewerbswidrig. Wenn das Unternehmen seine Stellung jedoch dazu benutzt, Mitbewerber auszuschalten, wird dies als Missbrauch angesehen und ist verboten. Ein solcher Missbrauch kann z. B. in der unterschiedlichen Behandlung von Kunden ohne sachlichen Grund bestehen (Diskriminierungsverbot), in der Verweigerung einer Lieferung, einem selektiven Vertrieb, der Durchsetzung unangemessener Einkaufs- oder Verkaufspreise und Konditionen oder in Koppelungsgeschäften ohne sachliche

because infringements and violations of these laws are subject to severe penalties and can lead to the invalidity of the agreement in question.

#### 4.1 Horizontal agreements

Horizontal agreements are strictly prohibited throughout the company if they are aimed at preventing or restricting free competition.

This includes particularly the direct or indirect exchange of information between members of the same sales level about wages, cost, sales and purchase conditions, distribution methods, market shares, strategic alignment etc. on one part and the agreements with competitors about offers, prices, discounts, customer allocations or the division of geographic markets on the other part. In addition, this prohibition also includes coordination as a result of unilateral declarations, e.g. price increases, which aim to provoke a similar reaction from competitors.

#### 4.2 Vertical agreements

Vertical agreements refer to the agreements between members of different sales levels e.g. manufacturers and retailers, suppliers and customers or patent owners and licensees and are also strictly **prohibited** company-wide. These include restrictions on free pricing or supply relationships and certain most-favoured-nation clauses, exclusive conditions such as total coverage of requirements or exclusive supply and, in particular, the imposition of non-competition clauses. They can result in fines or the invalidity of the corresponding agreement. In contrast to horizontal restrictions of competition, local laws are decisive here.

#### 4.3 Misuse of a dominant market position

A dominant market position is not yet anti-competitive. However, if the company uses its position to eliminate competitors this is considered as misuse and is prohibited. Such misuse may consist of the different treatment of customers without objective reason (prohibition of discrimination), in the refusal of a delivery, selective distribution, enforcement of inappropriate sales or purchase prices and conditions or in tying transactions without objective justification for the demanded additional service.

Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung.

Grundsätzlich ist der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung in der EU, den USA, China und anderen Ländern verboten und führt zur Verhängung von Geldstrafen oder Unwirksamkeit der zugrunde liegenden Vereinbarungen.

### § 5 Korruption

Korruption definiert den Missbrauch einer Vertrauensstellung in Wirtschaft, Verwaltung oder Politik, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf den kein rechtlich begründeter Anspruch besteht. Insbesondere in Deutschland sind Bestechung und Vorteilsgewährung (Aktivseite) bzw. Bestechlichkeit und Vorteilsannahme (Passivseite) Straftatbestände, die für den geschäftlichen Bereich in den §§ 299, 300 ff. und für Amtsträger in den §§ 331 ff. im Strafgesetzbuch geregelt sind.

J.H.K. pflegt mit seinen Kunden einen fairen und von Integrität geprägten Umgang und duldet keine Aktivitäten, die in irgendeiner Weise mit dem Tatbestand der Korruption korrelieren. Persönliche Beziehungen oder private Interessen dürfen die geschäftlichen Belange oder Entscheidungen nicht beeinflussen und sind immer konsequent zu trennen. Dasselbe Verhalten wird auch von den Lieferanten der J.H.K. erwartet.

J.H.K. **verbietet** seinen Mitarbeitenden sowie anderen, die im Auftrag der J.H.K. handeln, jegliche Form der Bestechung und Vorteilsnahme. Im Umgang mit Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern, sonstigen Dritten oder Amtsträgern dürfen niemals materielle Vorteile (z. B. Bargeld, Geschenke, Unterhaltungsangebote oder andere persönliche Vorteile) gefordert oder angenommen werden, die offensichtlich dazu dienen sollen, die geschäftlichen Entscheidungen zu beeinflussen. Darüber hinaus ist es untersagt, Mitarbeitenden anderer Unternehmen oder Amtsträgern persönliche Vorteile in Aussicht zu stellen oder zu gewähren, die den Zweck verfolgen, einen Auftrag zu erhalten und/oder ein Geschäft zu sichern.

### 5.1 Spenden

J.H.K. unterstützt Initiativen zur Entwicklung von Regionen und lokalen Gemeinschaften, denn dies sind wesentliche Instrumente zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Im Kern geht es dabei um eine inhaltliche und finanzielle Unterstützung von Gemeinwohlbelangen, die grundsätzlich auf Öffentlichkeitsbelange ausgelegt sind. Darüber hinaus sind Spenden und jede Form des Sponsorings sowie die Förderung des

Basically, the misuse of a market dominant position is prohibited in the EU, the USA, China and other countries and leads to the imposition of fines or invalidity of the underlying agreements.

### 5 - Corruption

Corruption is defined as the misuse of a position of trust in business, administration or politics to obtain a material or immaterial advantage to which there is no legally justified claim. In Germany in particular, bribery and the granting of benefits (asset side) or corruptibility and the acceptance of benefits (liability side) are criminal offences that are regulated in the German Criminal Code in Sections 299, 300 et seq. for business and in Sections 331 et seq. for public officials.

J.H.K. treats its customers fairly and with integrity and does not tolerate any activities that in any way correlate with the offence of corruption. Personal relations or private interests must not influence business matters or decisions and must always be kept strictly separate. The same conduct is also expected from the suppliers of J.H.K.

J.H.K. **prohibits** its employees as well as others acting on behalf of J.H.K. any form of bribery and granting of benefits. Dealing with suppliers, customers, business partners, other third parties or officers, material benefits (e.g. cash, gifts, entertainment offers or other personal benefits) obviously serving to influence business decisions must never be demanded or accepted. Furthermore, it is prohibited to hold out the prospect of or grant to employees of other companies or officers personal benefits that pursue the purpose to obtain an order and/or to secure a deal.

### 5.1 Donations

J.H.K. supports initiatives for the development of regions and local communities as these are essential instruments for the assumption of social responsibility. Essentially, this involves providing substantive and financial support for public welfare issues that are fundamentally designed to benefit the public. In addition, donations and any form of sponsorship as well as the promotion of the common good must be authorised by the J.H.K. management.

Gemeinwohls durch die Geschäftsführung der J.H.K. zu genehmigen.

## 5.2 Steuern

In den meisten Ländern werden Geschenke und Einladungen ab einem bestimmten Wert als steuerpflichtige geldwerte Vorteile angesehen. Daher muss in jedem Fall sichergestellt sein, dass die anwendbaren steuerlichen Vorschriften immer eingehalten werden. Bei Zweifeln sollten Sie sich an Ihren jeweiligen Vorgesetzten oder die Kaufmännische Leitung wenden.

## § 6 Interessenkonflikte

Von jedem J.H.K.-Mitarbeitenden wird erwartet, dass er sich loyal dem Unternehmen gegenüber verhält und nach bestem Wissen und Gewissen handelt, um so die Reputation und die Integrität der J.H.K. sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis zu gewährleisten und zu schützen. Um diesen fundamentalen Grundsätzen Nachhaltigkeit zu verleihen, sind Interessenkonflikte zu vermeiden.

Dies bedeutet, dass persönliche Beziehungen oder Interessen die geschäftliche Tätigkeit **nicht** beeinflussen dürfen. Unter dem Aspekt der Fairness und Objektivität sind damit Tätigkeiten zu vermeiden, die im Widerspruch zu den Interessen der J.H.K. stehen und / oder die Entscheidungsfindung beeinflussen und den Anschein erwecken, dass sie ausschließlich dem persönlichen Wohl dienen.

## § 7 Informationsschutz

Informationsschutz ist eine anspruchsvolle, komplexe und unternehmensindividuelle Aufgabenstellung und bezeichnet den Schutz von sensiblen Informationen gegen den Verlust der Vertraulichkeit, Diebstahl, Manipulation, widerrechtlichem Abfluss durch Fahrlässigkeit, Verrat, Spionage und vor unberechtigter Zugriff- oder Einsichtnahme, und zwar auf der Grundlage des Gesetzes über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.

Jede interne bzw. der Öffentlichkeit nicht zugängliche Information über J.H.K. ist vertrauliches Eigentum des Unternehmens, speziell unter dem Aspekt, dass das Bekanntwerden dieser Informationen Nachteile für das Unternehmen bergen oder ein Dritter dadurch einen ungerechtfertigten geschäftlichen oder persönlichen Vorteil erlangen könnte. Die Facetten der schutzwürdigen Informationen sind sehr vielfältig und reichen von Erfindungen, Patenten, Fertigungs- und Konstruktionsdaten, Pilotanlagen über Strategien, brisante kommerzielle Informationen, sensible Kundendaten bis hin zu Expertenwissen, Know-how-Vorsprung etc. Alle diese Informationen sind für sich genommen die Grundlage für den nachhaltigen und langfristigen Erfolg der J.H.K. Daher stellt der sensible Umgang mit diesen

## 5.2 Taxes

In most countries, gifts and invitations above a certain value are regarded as taxable non-cash benefits. Therefore, it must be ensured in any case that the applicable tax regulations are always respected. In case of doubt, you should contact your supervisor or the commercial management.

## 6 - Conflicts of interests

Every J.H.K. employee is expected to behave loyally against the company and to act to the best of his knowledge and belief and thus to guarantee and protect the reputation and the integrity of J.H.K. in the interior as well as in the exterior relation. To give these fundamental principles sustainability, conflicts of interests must be avoided.

This means that personal relations or interests must **not** influence the business activity. Under the aspect of fairness and objectivity, activities which are in conflict to the interests of J.H.K. and/or influence the decision finding and give the impression that they exclusively serve the personal well-being, must be avoided.

## 7 - Protection of information

The protection of information is a demanding, complex and company individual task definition and means the protection of sensitive information against the loss of confidentiality, theft, manipulation, unlawful leakage through negligence, betrayal, espionage and against unauthorised access or inspection, based on the Act on the Federal Office for Information Security. Any internal respectively non-public information about J.H.K. is confidential property of the company, especially under the aspect that the disclosure of these information might hold disadvantages for the company or give third parties an unjustified business or personal advantage. The facets of information worthy of protection are very diverse and range from inventions, patents, production and design data, pilot plants to strategies, sensitive commercial information, sensitive customer data and expert knowledge, know-how advantage, etc. All of this information in itself forms the basis for the sustainable and long-standing success of J.H.K. The sensitive handling of this confidential information is therefore an important component of J.H.K.'s further development. This means that every J.H.K. employee is obliged to always keep confidential information secret and to protect it from unauthorised access of third parties.

vertraulichen Informationen einen wichtigen Baustein der Weiterentwicklung der J.H.K. dar. Dies bedeutet, dass jeder J.H.K.-Mitarbeitende dazu verpflichtet ist, vertrauliche Informationen zu jedem Zeitpunkt geheim zu halten und vor unerlaubtem Zugriff Dritter zu schützen. Außerdem darf die Kenntnis solcher Informationen nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter genutzt werden. Dies gilt auch für vertrauliche Informationen, die die J.H.K. im Rahmen ihrer Dienstleistung von Dritten erhält. Damit ist jeder J.H.K.-Mitarbeitende dazu verpflichtet, die jeweils geltenden Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien **strikt** zu beachten. Bei Unsicherheit bzw. Zweifeln, welche Informationen Eigentum des Unternehmens sind, sollte der jeweilige Vorgesetzte bzw. die Rechtsabteilung zu Rate gezogen werden.

### § 8 Datenschutz

Der Datenschutz genießt in der J.H.K. einen hohen Stellenwert. Die Datenverarbeitung unterliegt der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie dem deutschen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), und die J.H.K. hat sich zum Ziel gesetzt, einen maximalen Schutz der Privatsphäre zu garantieren und geltende Vorschriften umzusetzen.

Datenschutz hat bei der J.H.K. einen **nachhaltigen** Stellenwert, denn Datenschutzverstöße können für unser Unternehmen weitreichende Konsequenzen wie z. B. Schadenersatzansprüche Betroffener, Bußgelder, Geld- sowie Freiheitsstrafen und erhebliche Reputationsschäden nach sich ziehen. Darüber hinaus werden die verantwortlichen Organe und Führungskräfte persönlich zur Verantwortung gezogen, wenn sie nachweislich ihrer Aufsichtspflicht nicht nachgekommen sind.

Die J.H.K. **verpflichtet** sich dazu, die Privatsphäre und Integrität ihrer Mitarbeitenden und Geschäftspartner zu respektieren. Bei der Weiterverarbeitung von personenbezogenen Daten unserer Mitarbeitenden oder Geschäftspartner werden strenge Standards eingehalten.

Alle personenbezogenen Daten, die J.H.K. erhebt und speichert, werden ausschließlich zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und im Einklang mit den jeweils geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet.

Der Zugang zu Personalunterlagen ist auf J.H.K.-Mitarbeitende und Personen beschränkt, die eine dafür geltende Berechtigung und ein berechtigtes geschäftliches Interesse an einer solchen Einsichtnahme haben. Vertrauliche Mitarbeiterdaten dürfen ohne eine

Furthermore, the knowledge of such information must not be used to a personal advantage or to the advantage of third parties. This also applies for the confidential information that J.H.K. receives from third parties in the frame of its service. This means that every J.H.K. employee is obliged to **strictly** observe the applicable regulations and internal company guidelines. In case of uncertainty or doubt as to which information is the property of the company, the respective supervisor or the legal department should be consulted.

### 8 - Data protection

J.H.K. attaches great importance to data protection. Data processing is subject to the EU General Data Protection Regulation as well as to the German Federal Data Protection Act, and J.H.K. has set itself the goal of guaranteeing maximum protection of privacy and implementing applicable regulations.

J.H.K. attaches **sustainable** importance to data protection because data protection violations can have far-reaching consequences for our company, such as claims for damages by data subjects, fines and prison sentences, as well as considerable reputational damage. In addition, the responsible bodies and managers are held personally responsible if they have demonstrably failed to fulfil their supervisory duties.

J.H.K. **undertakes** to respect the privacy and integrity of its employees and business partners. In case of further processing personal data of our employees or business partners, strict standards are adhered to.

All personal data that J.H.K. collects or saves are exclusively processed for a specific purpose, comprehensibly, carefully and in accordance with the applicable data protection laws.

Access to personnel documents is restricted to J.H.K. employees and persons who have a valid authorisation and a legitimate business interest in such inspection. Confidential personnel data must not be transferred to anyone outside the company without the respective authorisation or



entsprechende Berechtigung oder gesetzliche Grundlage an niemanden außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden. In Zweifelsfällen muss der jeweilige Vorgesetzte bzw. der externe Datenschutzbeauftragte um Rat gefragt werden.

### **§ 9 Importe und Exporte**

Die globale Handelswelt brachte es mit sich, dass der Import und Export von Waren, Technologie, Software und Dienstleistungen durch nationale bzw. internationale Handelskontrollgesetze geregelt, beschränkt oder verboten wurde. In diesem Zusammenhang beziehen sich die Beschränkungen oder Verbote nicht nur auf die Art des Produkts, sondern auch auf das Herkunfts- oder Bestimmungsland und in einigen Fällen auf die Person des Kunden. Für bestimmte Handelszonen existieren länderspezifische Embargos, die es sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen untersagen, Waren und Dienstleistungen aus diesem Land zu importieren bzw. in dieses Land zu exportieren. J.H.K. verpflichtet sich, nicht gegen diese Embargos zu verstoßen und sich nach den Regeln der Handelskontrollgesetze zu richten. Desweiteren akzeptiert J.H.K. die Bestimmungen des Chemiewaffenübereinkommens sowie die Gesetze und internationalen Konventionen zum Handel und Umgang mit Betäubungsmitteln, Psychopharmaka und Suchtmitteln. Dies bedeutet, dass kein J.H.K.-Mitarbeitender Chemikalien oder andere Substanzen kaufen, produzieren oder verkaufen darf, wenn diese die geltenden Vorschriften verletzen.

### **§ 10 Schutz des Firmeneigentums und des Eigentums von Geschäftspartnern**

Jeder J.H.K.-Mitarbeitende hat die Verpflichtung mit Firmeneigentum und / oder zur Nutzung überlassenem Eigentum unserer Kunden, Geschäftspartner oder Dritter verantwortungsvoll und sorgsam umzugehen. Insbesondere der Schutz gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Nutzung dieser Vermögensgegenstände steht dabei im Vordergrund unseres Handelns. Ausrüstungsgegenstände, die zur Erfüllung unserer Dienstleistung bzw. unserem betrieblichen Zwecke dienen, sind grundsätzlich nicht für den persönlichen Gebrauch bestimmt. Ferner gilt der Grundsatz, dass ausschließlich Software genutzt werden darf, die ordnungsgemäß installiert und lizenziert ist. Darüber hinaus darf Firmeneigentum für private Zwecke aus den Geschäftsräumen bzw. Werksgelände ohne die ausdrückliche Zustimmung des jeweiligen Vorgesetzten nicht entfernt werden. Auch immaterielle Werte wie firmeneigenes Wissen, geistige Eigentumsrechte und urheberrechtlich geschützte Werke gehören

legal basis. In case of doubt the respective supervisor resp. the external data protection officer must be contacted.

### **9 - Importation and exportation**

The global commercial world led to rules, restrictions or prohibitions of importations and exportations of goods, technologies, software and services by national resp. international trade control laws. In this connection the restrictions or prohibitions do not only refer to the kind of product but also to the country of original or destination and in some cases to the person of customer. For certain trade zones country specific embargos exist that prohibit private persons as well as companies to import goods or services from this country resp. to export them to this country. J.H.K. undertakes not to violate against these embargos and to respect the rules of the trade control laws. Furthermore, J.H.K. accepts the provisions of the Chemical Weapons Convention as well as the laws and international conventions for the trade and handling of narcotics, psychotropic drugs and addictive substances. This means that no J.H.K. employee may buy, produce or sell chemicals or other substances if those violate the valid provisions.

### **10 - Protection of company property and property of business partners**

Every J.H.K. employee is obliged to handle with care and responsibility the company property and/or the property of our costumers, business partners or third parties provided for use. In particular, protection against loss, damage, theft, misuse and unauthorised use of these assets is at the forefront of our activities. Equipment serving to fulfil our service resp. our operational purpose is basically not meant for personal use. In addition, the principle applies that software must exclusively be used if it is properly installed and licensed. Furthermore, company property must not be removed from the business rooms resp. factory site for private purposes without the express consent of the respective supervisor. Intangible assets such as proprietary knowledge, intellectual property rights and copyrighted works also belong to the company property of J.H.K. or our customers, business partners or third parties. All J.H.K. employees are obliged to respect the company guidelines for the protection of company property of J.H.K., our customers, business partners or third parties.

zum Firmeneigentum der J.H.K. bzw. unserer Kunden, Geschäftspartner oder Dritter.  
Alle J.H.K.-Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, die Unternehmensrichtlinien zum Schutz von Firmeneigentum der J.H.K., unserer Kunden, Geschäftspartner oder Dritter einzuhalten.

### § 11 Geldwäsche

Die Verpflichtung der J.H.K. zu Fairness, Ehrlichkeit und Offenheit erfordert es, sämtliche geltende Geldwäschegesetze einzuhalten. Allgemein wird mit Geldwäsche das Einschleusen von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Vermögenswerten (nicht nur Bargeld) in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf bezeichnet, um diese zu verstecken oder den Anschein zu erwecken, dass diese legal bzw. legitim sind. Da dieser Vorgang auf einem kriminellen Hintergrund basiert, haben die Mitgliedsstaaten der EU, die USA, China und verschiedene andere Länder Gesetze gegen Geldwäsche erlassen und auch die Geldwäsche zu einer **Straftat** erklärt. J.H.K. wird Geldwäsche weder akzeptieren noch erleichtern oder unterstützen.

Den Beschäftigten der J.H.K. ist es zum Schutz der Integrität und Reputation der J.H.K. verboten, weder allein noch in Zusammenarbeit mit Dritten Handlungen vorzunehmen oder Maßnahmen zu ergreifen, die die anwendbaren Gesetze gegen Geldwäsche verletzen. Vielmehr sollen sie dazu beitragen, mögliche Geldwäscheaktivitäten aufzudecken. Werden zweifelhafte finanzielle Transaktionen oder Aktivitäten verlangt bzw. entdeckt, wie z. B.

- a) die Übergabe von Bargeld oder sonstigen Vermögensgegenständen
- b) Unregelmäßigkeiten bei der Abwicklung von Zahlungen
- c) Zahlungen in Währungen, die nicht auf der entsprechenden Rechnung angegeben sind
- d) Zahlungen, die von Dritten und nicht vom eigentlichen Vertragspartner vorgenommen werden, sofern dies nicht abgesprochen ist
- e) Zahlungen auf bzw. von einem Konto, das nicht das übliche Geschäftskonto ist
- f) Anfragen, ob die Zahlung eines höheren Betrags möglich ist

melden sie dies unverzüglich Ihrem jeweiligen Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung.

### § 12 Informationen zum Code of Conduct

Informationen und Beispiele werden intern regelmäßig veröffentlicht, z.B. per E-Mail, Aushang oder im Intranet.

### 11 - Money laundering

J.H.K.'s commitment to fairness, honesty and openness requires it to respect all valid money laundering laws. In general, money laundering refers to the smuggling of assets (not only cash) derived directly or indirectly from criminal offences into the legal financial and economic cycle in order to hide them or give the appearance that they are legal or legitimate. As this process is based on a criminal background the member states of the EU, the USA, China and various other countries have enacted laws against money laundering and declared money laundering as criminal offence.

J.H.K. will neither accept nor facilitate or support money laundering.

For the protection of integrity and reputation it is prohibited to J.H.K. employees neither alone nor in cooperation with third parties to take actions or measures that violate the applicable laws against money laundering. Rather, they should contribute to uncover possible activities of money laundering. Should doubtful financial transactions or activities be demanded or detected like e.g.

- a) the handing-over of cash or other assets
- b) irregularities in the settlement of payments
- c) payments in currencies that are not specified in the corresponding invoice
- d) payments done by third parties and not by the original contract party unless this is agreed upon
- e) payments to resp. from an account that is not the usual business account
- f) inquiries whether the payment of a higher amount is possible

report this immediately to your respective supervisor or the legal department.

### 12 - Information on the Code of Conduct

Information and examples are regularly internally published, e.g. by e-mail, notice-board or intranet.

**§ 13 Vorgehen bei Feststellen oder dem Verdacht von Compliance-Verstößen**

Bei der Feststellung oder dem Verdacht von Compliance-Verstößen ist der jeweilige Vorgesetzte bzw. die Rechtsabteilung zu informieren. Sollten Zweifel bestehen, dass diese Fälle neutral besprochen werden können, besteht die Möglichkeit, sich direkt an die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) unter der E-Mail: [compliance@jhk.de](mailto:compliance@jhk.de) zu wenden.

15.05.2024

Die Geschäftsführung

Julius Kramer

Georg Kürfgen

Thomas Furth

Tim Braulke

**13 - Procedure for detecting or suspecting compliance violations**

When detecting or suspecting compliance violations the respective supervisor resp. the legal department must be informed. In case of doubt that these cases are discussed neutrally, there is the possibility to contact directly the reporting office in accordance with the Whistleblower Protection Act (so called: Hinweisgeberschutzgesetz or briefly: HinSchG) by e-mail: [compliance@jhk.de](mailto:compliance@jhk.de).

May 15, 2024

The Managing directors

Julius Kramer

Georg Kürfgen

Thomas Furth

Tim Braulke