



ETHIK- UND VERHALTENSKODEX



AMPCO METAL EXCELLENCE IN ENGINEERED ALLOYS



INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT	SEITENNUMMER
■ 0. VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN	1
■ 1. EINLEITUNG	2
■ 2. SOZIALE VERANTWORTUNG	4
2.1. Respekt gegenüber den Mitarbeitern	5
2.2. Gesundheit und Sicherheit	6
2.3. Umwelt	6
2.4. Korruptionsbekämpfung	7
2.5. Interessenkonflikte	7
2.6. Sicherstellung der Datenintegrität	8
2.7. IT-Systeme und Datenschutz	8
2.8. Schutz von und angemessener Umgang mit Geschäftseigentum	9
2.9. Aufbau des Vertrauensverhältnisses mit allen Beteiligten	10
2.10. Vertraulichkeit	11
2.11. Privatsphäre	11
■ 3. BESCHWERDEVERFAHREN- MELDUNG BEI VERSTOSS	13



Etwas richtig zu machen, ist einer der wichtigsten Werte für uns bei AMPCO METAL. Täglich arbeiten wir hart daran, Produkte zu liefern, die für unsere Kunden einen außergewöhnlichen Wert darstellen. Wir wissen genau, was wir meinen, wenn wir davon sprechen, die Dinge richtig zu machen. Wir meinen damit nicht nur, dass wir Produkte von außergewöhnlicher Qualität liefern, sondern auch, dass jeder Schritt, den wir bei der Produktherstellung unternehmen, mit Blick auf Ethik und Integrität erfolgt. Wir beziehen Rohstoffe nur von verlässlichen Partnern, die eine einwandfreie Menschenrechtsbilanz aufweisen. Wir stellen sicher, dass unsere Lieferkette von hoher Integrität ist und überwachen unseren gesamten Betrieb auf die Einhaltung unseres Ethik- und Verhaltenskodex.

Daher erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich in allen unseren Geschäftsbereichen, in der Konzernzentrale und in allen Tochtergesellschaften im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Kollegen und allen beteiligten Interessensgruppen mit uneingeschränktem Engagement für unsere Unternehmenswerte einsetzen und den in diesem Dokument dargelegten Ethik- und Verhaltenskodex befolgen. Das Gleiche erwarten wir auch von allen unseren Geschäftspartnern und Lieferanten.

Unser Erfolg hängt von der Kompetenz ab, das Vertrauen anderer zu erhalten, insbesondere das unserer Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Investoren und lokalen Behörden. Dies bedeutet, die richtigen Entscheidungen zu treffen und die richtigen Maßnahmen zu ergreifen – und zwar zu jeder Zeit und an jedem Tag.

Wir leben in einer immer komplexeren, digitalisierten und schnelllebigen Welt, die uns allen einen kulturellen Wandel abverlangt. Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass wir unsere Werte und unser ethisches Verhalten kompromittieren.

Wenn Sie etwas entdecken, das Ihnen nicht richtig zu sein scheint, sprechen Sie uns an! Wir schätzen und unterstützen Mitarbeiter, die Fragen stellen, Rat zu bestimmten Themen suchen oder ein Problem oder einen Verstoß melden möchten.

Seien Sie sicher, dass gegen keinen Mitarbeiter, der in gutem Glauben ein Problem anspricht oder eine Frage stellt, von unserem Unternehmen Sanktionen verhängt werden.

Ich erwarte von jedem von Ihnen, dass Sie dieses Dokument vollständig durchlesen und sich persönlich verpflichten, unseren Ethik- und Verhaltenskodex zu verstehen und einzuhalten.

Ein Kodex kann nicht jede Situation ansprechen und wir versuchen auch nicht, dieses hier zu tun. Es mag Zeiten geben, in denen Sie eine Frage dazu oder Bedenken haben, was „richtiges Verhalten“ bedeutet.

Dann sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied der Geschäftsleitung wenden und das Problem ansprechen. Wenn Sie der Meinung sind, dass die Angelegenheit immer noch nicht richtig behandelt wurde, kontaktieren Sie bitte Ihren CEO direkt per E-Mail unter:

ceo@ampcometal.com

Bitte denken Sie daran, dass jeder Erfolg, den wir erzielen, nur ein Erfolg ist, wenn er auf ethische Weise erzielt wird. Vielen Dank, dass Sie unsere Werte hochhalten und uns helfen, der bestmögliche Anbieter von Metalllösungen zu sein.

Mit freundlichen Grüßen



Luis Bento
Vorstandsvorsitzender
Im Mai 2021

EINLEITUNG

EINLEITUNG

Dieses Dokument enthält grundlegende Standardprinzipien und -regeln, die wir in unserem gesamten Konzern sowie im Umgang mit unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit umsetzen.

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Mitglieder des Vorstands des Unternehmens. Da unsere Geschäftspartner als Ergänzung unseres Unternehmens dienen, wird von allen unseren Partnern und Verkäufern erwartet, dass sie den Geist unseres Kodex zusätzlich zu den geltenden Vertragsbestimmungen befolgen.

Vorgesetzte, die die Arbeit unserer Geschäftspartner beaufsichtigen, sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass sie unsere Ethikstandards verstehen. Wenn ein Geschäftspartner unsere Ethik- und Compliance-Erwartungen und die damit verbundenen vertraglichen Verpflichtungen nicht einhält, kann dies zur Beendigung der Partnerschaft führen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass wir zwar die Normen unserer Kunden, Geschäftspartner

und Mitarbeiter respektieren, dass aber alle Mitarbeiter mindestens die Standards und Prinzipien in diesem Kodex einhalten müssen, es sei denn, sie stehen im Widerspruch zu den lokalen Gesetzen. In diesem Fall sollten Sie den CEO des Unternehmens um Rat fragen, indem Sie sich direkt per E-Mail an: ceo@ampcometal.com wenden.

Wie stets verlässt sich das Unternehmen darauf, dass Sie ein gutes Urteilsvermögen haben und Hilfe suchen, wenn Sie diese benötigen.

Da AMPCO METAL in mehreren Ländern geschäftlich tätig ist, müssen wir uns der unterschiedlichen geltenden Gesetze und Gebräuche besonders bewusst sein.

Der Ruf unseres Unternehmens in Bezug auf Integrität beruht auf der Einhaltung der geltenden Gesetze, Bestimmungen und sonstigen Verpflichtungen, und zwar unabhängig von dem Land, in dem wir uns befinden.

Alle Mitarbeiter müssen die für ihre Aufgaben geltenden Gesetze und Bestimmungen respektieren.





SOZIALE VERANTWORTUNG

- 2.1. Respekt gegenüber den Mitarbeitern
- 2.2. Gesundheit und Sicherheit
- 2.3. Umwelt
- 2.4. Korruptionsbekämpfung
- 2.5. Interessenkonflikte
- 2.6. Sicherstellung der Datenintegrität
- 2.7. IT-Systeme und Datenschutz
- 2.8. Schutz von und angemessener Umgang mit Geschäftseigentum
- 2.9. Aufbau des Vertrauensverhältnisses mit Interessengruppen
- 2.10. Vertraulichkeit
- 2.11. Privatsphäre

SOZIALE VERANTWORTUNG

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass die soziale Verantwortung des Unternehmens die gesamte Lieferkette umfasst. Dazu gehören nicht nur die gelieferten Produkte und Dienstleistungen, sondern auch die Menschenrechte, die Ethik und die sozialen Praktiken unseres Unternehmens und seiner Lieferanten.

Ein Ziel des Beschaffungsprogramms für soziale Unternehmensverantwortung ist der Aufbau von Partnerschaften mit gleichgesinnten Organisationen durch die aktive Suche nach Geschäftspartnern, die am umwelt- und arbeitnehmerfreundlichsten sind.



2.1. Respekt gegenüber den Mitarbeitern

Zwangsarbeit

Wir fühlen uns verpflichtet, die Menschenrechte und die grundlegenden universellen Prinzipien zu respektieren, die die Würde, den Respekt und die Freiheit aller Mitarbeiter schützen.

Das Unternehmen und seine Lieferanten müssen alle Mitarbeiter nach ihrem eigenen freien Willen beschäftigen, ohne dass jemand in Sklaverei oder Zwangsarbeit gerät. Diese Richtlinie gilt nicht nur für den eigenen Geschäftsbetrieb des Lieferanten, sondern auch für dessen Lieferantennetzwerk, mit dem das Unternehmen seine Geschäfte abwickelt.

Kinderarbeit

Das Unternehmen und seine Lieferanten dürfen keine Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter des Landes, in dem es bzw. sie tätig ist bzw. sind, beschäftigen.

Das Unternehmen ermutigt und unterstützt das Engagement in der Gemeinschaft, die es unterstützt hat. Dazu gehört die Unterstützung lokaler Unternehmen und Talente, z. B. durch die Nutzung lokaler Produkte und Dienstleistungen, wo dies möglich ist.

AMPCO METAL verpflichtet sich ferner zu

den folgenden Prinzipien sozialer Verantwortung. Dazu gehört:

- Eine sich ständig verbessernde Arbeitsumgebung, die die körperliche und geistige Unversehrtheit sowie die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter gewährleisten soll.
- Die Beschäftigung von fest angestellten Mitarbeitern, deren Anzahl an die Aktivitäten in nachhaltigem Umfang angepasst ist, die berufliche Weiterbildung, die Einhaltung der Vorschriften zu den Arbeitszeiten, die Beteiligung der Mitarbeiter an einem Prozess der kontinuierlichen Weiterqualifizierung, eine Politik der gerechten und motivierenden Vergütung, die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter.

Chancengleichheit

Das Unternehmen stellt Mitarbeiter ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen ein und bietet allen gleiche Beschäftigungschancen, und zwar ohne Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, der Ethnie, der Religion, der Staatsangehörigkeit, des Familienstands, des Herkunftslandes oder irgendeines anderen Faktors und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen jedes Landes, in dem das

Unternehmen präsent ist.

Belästigung

Wir behandeln alle anderen Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und andere Interessengruppen zu jeder Zeit mit Würde und Respekt. Jede Art von Belästigung, einschließlich körperlicher, sexueller, verbaler oder anderer Belästigung, ist verboten und kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung führen. Belästigung kann Handlungen, Sprache, geschriebene Worte oder Objekte umfassen, die ein einschüchterndes oder feindliches Arbeitsumfeld schaffen, wie beispielsweise:

- Anschreien oder Erniedrigen einer Person
- Physische Gewalt oder Einschüchterung
- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Einladungen oder Bemerkungen
- Visuelle Darstellungen wie herabwürdigende oder sexuell orientierte Bilder oder Gesten
- Physische Übergriffe einschließlich tätliche Angriffe oder unerwünschte Berührungen
- Drohungen oder Aufforderungen, auf sexuelle Wünsche als Bedingung für die Beschäftigung oder zur Vermeidung negativer Konsequenzen einzugehen.

Schikanierung

Wir engagieren uns dafür, dass unsere Mitarbeiter, unsere Lieferanten und unsere Kunden in einer sicheren und respektvollen Umgebung, die frei von Schikanierung ist, arbeiten. Schikanierung kann beinhalten:

- Verbreitung von böswilligen Gerüchten oder Klatsch
- Gesellschaftliche Ausgrenzung oder

Isolierung einer Person

- Vorenthalten notwendiger Informationen oder die absichtliche Weitergabe von Fehlinformationen
- Einschüchterung einer Person
- Behinderung einer Person bei der Arbeit
- Ungerechtfertigte Verweigerung von Ausbildung, Urlaub oder Beförderung
- Ständig wechselnde Arbeitsrichtlinien
- Versenden beleidigender Witze oder E-Mails
- Ständiges Kritisieren oder Schlechtmachen einer Person
- Manipulation von persönlichen Gegenständen oder Arbeitsmitteln einer Person.

2.2 Gesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen betreibt seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den geltenden Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen und strebt eine kontinuierliche Verbesserung seiner Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -verfahren an.

Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie ihre Arbeit in Übereinstimmung mit den geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetzen, -vorschriften, -richtlinien und -verfahren ausführen und jederzeit und an allen Standorten sichere Arbeitsmethoden anwenden.

Die geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen müssen Besuchern, Kunden oder Auftragnehmern an allen Standorten des Unternehmens mitgeteilt werden.

Die Mitarbeiter müssen Verletzungen, Krankheiten oder unsichere Bedingungen am Arbeitsplatz unverzüglich melden.

2.3. Umwelt

Unser Unternehmen muss als Metallverarbeiter und -vertreiber mit unseren Programmen zur Energieeinsparung und Abfalloptimierung seine Funktion im allgemeinen Umweltschutz wahrnehmen und nimmt somit an der globalen Kreislaufwirtschaft teil.

Als solches sind das Unternehmen und seine Zulieferer verpflichtet, messbare Berichte über die Auswirkungen auf die Umwelt zu erstellen und permanente Anstrengungen zu unternehmen, um die Umweltverschmutzung zu reduzieren und die Energiewende bei gleichzeitig steigender Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Daher engagiert sich unser Unternehmen grundsätzlich für die Achtung und den Schutz der Umwelt und der ökologischen Vielfalt bei seinen industriellen und logistischen Aktivitäten, insbesondere durch:

- Den optimalen Einsatz von Rohmetallen und Komponenten zur Begrenzung des Verbrauchs von natürlichen Ressourcen.
- Die Rückgewinnung von Ausschuss und Abfallmaterialien.
- Die Vermeidung von Verschmutzungen aller Art.
- Die Reduzierung des Wasserverbrauchs.
- Die Optimierung des Energieverbrauchs für unsere Prozesse und die Reduzierung der Kohlenstoffemissionen.
- Die Implementierung von sauberen und sicheren Technologien.
- Die Entwicklung von antimikrobiellen Produkten zur Vermeidung der manuellen Übertragung von pathogenen Bakterien.

2.4. Korruptionsbekämpfung

Während Geschenke und Einladungen unter Geschäftspartnern angemessene Mittel sein können, um Beziehungen zu stärken und die Verständigung zu fördern, haben sie auch das

Potenzial, den Eindruck zu erwecken, dass dadurch Geschäftsentscheidungen beeinflusst werden.

Daher raten wir unseren Mitarbeitern davon ab, Geschenke oder Einladungen von Lieferanten anzunehmen, einschließlich solcher von geringem Wert.

Wenn Geschäftsessen angemessen sind, um Geschäftsbeziehungen zu fördern, dürfen diese nicht von extravaganter Natur sein.

Des Weiteren verpflichtet sich das Unternehmen, Geschäfte nur aufgrund der Vorzüge seiner Produkte, Dienstleistungen und Mitarbeiter zu gewinnen, und es entspricht allen gesetzlichen Anforderungen für das Geben und Akzeptieren von Geschenken und Einladungen. Den Mitarbeitern ist es nicht gestattet, sei es direkt oder indirekt, Vorteile in irgendeiner Form zu versprechen, anzubieten, zu erbitten oder anzunehmen, die gegen die Gesetze und Vorschriften verstoßen, um einen Vertrag oder einen geschäftlichen Vorteil zu erhalten, zu behalten, zu gewähren oder zu erneuern oder um einen persönlichen Vorteil zu erlangen.

Wir von AMPCO METAL verbieten unseren Mitarbeitern, sich an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung in irgendeiner Form zu beteiligen.

Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, ein.

Wir werden weder Bestechungsgelder anbieten noch annehmen oder andere Mittel einsetzen, um einen ungerechtfertigten oder unzulässigen Vorteil zu erlangen.

Bestechungsgelder, Schmiergeldzahlungen, Gefälligkeitszahlungen und ähnliche Zahlungen an Regierungsbeamte oder an unsere Mitarbeiter oder Vertreter, die in unserem Namen handeln, sind verboten.

2.5. Interessenkonfliktmanagement

Unser Unternehmen vermeidet alle Situationen, in denen die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters oder die Interessen natürlicher oder juristischer

Personen, mit denen es verbunden ist, in Konflikt mit den Interessen unseres Unternehmens geraten könnten. Um zu ermitteln, ob ein Interessenkonflikt besteht, muss jeder Mitarbeiter sicherstellen, dass er bzw. sie im besten Interesse unseres Unternehmens handelt, und zwar unter Ausschluss aller anderen Erwägungen, einschließlich persönlicher. Die folgenden Situationen können als voraussichtlich zu Interessenkonflikten führend angesehen werden:

- Der Erwerb einer direkten oder indirekten Beteiligung an einem Konkurrenten, Lieferanten, Dienstleister oder (aktuellen oder potenziellen) Kunden, mit Ausnahme des Erwerbs von notierten Wertpapieren in Übereinstimmung mit den Regeln für Insiderinformationen.
- Jede berufliche oder persönliche Verpflichtung außerhalb unseres Unternehmens, die das Engagement für unser Unternehmen beeinträchtigen könnte, es sei denn, eine vorherige Genehmigung der Geschäftsleitung liegt vor.

Alle potenziellen Interessenkonflikte müssen der Unternehmensleitung zur Kenntnis gebracht werden.

2.6. Sicherstellung der Datenintegrität

AMPCO METAL wird alle lokalen Gesetze zur Datensicherheit und zum Datenschutz einhalten und die von Dritten bereitgestellten Daten schützen und sichern. Diese können unter anderem geistiges Eigentum oder private und sensible personenbezogene Daten umfassen.

Jede Übertragung oder Weitergabe von Daten muss auf eine Weise erfolgen, die solche Informationen vor unbeabsichtigter oder unbefugter Offenlegung schützt, und jede Offenlegung muss in Einklang mit lokalen Gesetzen stehen.

Jeder muss die Rechte an geistigem Eigentum, einschließlich Patenten, Marken, Urheberrechten und Prozessdesigns, respektieren und alle vertraulichen und proprietären Informationen schützen.

Jede Übertragung oder Weitergabe von Technologien oder Know-how muss auf eine Weise erfolgen, die die Rechte am geistigen Eigentum schützt und mit den lokalen Gesetzen einschließlich der Exportgesetze, in Bezug auf Datenschutz und Sicherheit übereinstimmt.



2.7. IT-Systeme, Internet und Datenschutz

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze zum Schutz der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter einzuhalten.

Jeder Mitarbeiter muss die Regeln für die ordnungsgemäße Nutzung der geltenden IT- und Telekommunikationsmittel einhalten. Die Mitarbeiter müssen E-Mails mit der gleichen Sorgfalt wie jede andere Art der beruflichen Kommunikation behandeln. Der Internetzugang und die PCs unseres Unternehmens dürfen niemals dazu benutzt werden, unangemessene Inhalte anzusehen, zu versenden oder herunterzuladen.

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie ihm dabei helfen, die gesamte EDV-Ausrüstung und die Daten gegen vorsätzliche böswillige Handlungen von Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu schützen.

Alle Mitarbeiter erhalten zur Gewährleistung der Einhaltung der EDV-Sicherheitsrichtlinien eine Schulung zur Cybersicherheit.

Das Unternehmen trifft Vorkehrungen gegen unangemessenen Zugriff durch Personen oder Gruppen, die nicht in den korrekten Unternehmensrichtlinien oder -verfahren geschult sind.

Das Unternehmen verwendet keine Software, für die es keine Lizenz besitzt.



Internetnutzung

Das Unternehmen versteht, dass die gelegentliche persönliche Nutzung des

Internets während der Arbeitszeit ein angemessener Wunsch ist und erlaubt dies in einem gewissen Rahmen.

Mitarbeiter können sich im Zweifelsfall zur Klärung an ihre Vorgesetzten wenden. Das Unternehmen gestattet jedoch nicht die Nutzung des Internets, um ein persönliches Geschäft oder ein politisches Vorhaben zu unterstützen oder um das Unternehmen und seine Kunden in Verlegenheit zu bringen.



Nutzung von Social Media

Social Media bieten Möglichkeiten, Netzwerke zu knüpfen und für das Unternehmen und die Marke zu werben. Aber die Nutzung durch die Mitarbeiter birgt auch Risiken. Dieser Abschnitt möchte die Social-Media-Richtlinien des Unternehmens erläutern. Diese können so grundlegend sein wie eine allgemeine Erklärung, dass Mitarbeiter für das, was sie in Social Media veröffentlichen, verantwortlich sind, oder so umfassend wie eine vollständige Liste der zulässigen, geförderten und verbotenen Social-Media-Aktivitäten.

Das Unternehmen respektiert das Recht der Mitarbeiter, Social Media für persönliche und berufliche Zwecke zu nutzen. Die Mitarbeiter sind bei der Kommunikation in Social Media für die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und -verfahren verantwortlich. Die Mitarbeiter sind für alle Informationen, die sie online veröffentlichen, verantwortlich.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet:

- Ihre Beziehung zum Unternehmen offenlegen, wenn sie online Kommentare zu Themen abgeben, die das Unternehmen betreffen.

- Die Privatsphäre anderer Mitarbeiter respektieren und keine Fotos von ihnen ohne deren Zustimmung veröffentlichen.

- Sicherstellen, dass alle Informationen, die sie in Bezug auf das Unternehmen veröffentlichen, korrekt sind.

- Die Regeln der von ihnen genutzten Social-Media-Seiten einhalten.

Die Mitarbeiter dürfen nicht:

- Sich online als jemand ausgeben oder vorgeben, jemand zu sein, der sie nicht sind.

- Im Namen des Unternehmens sprechen, wenn sie dazu nicht ausdrücklich berechtigt

- Vertrauliche Informationen über das Unternehmen, seine Kunden, Stakeholder oder Lieferanten weitergeben.

- Kommentare oder Bilder veröffentlichen, die die Marke, den Ruf oder das kommerzielle Interesse des Unternehmens beschädigen könnten.

2.8. Schutz von und angemessener Umgang mit Geschäftseigentum

Das Unternehmen verlangt von allen Mitarbeitern, dass sie seine Vermögenswerte (ob materielle oder immaterielle) vor Verschlechterung, Diebstahl oder Unterschlagung und insbesondere vor der Verwendung für persönliche Zwecke schützen.

Alle Vermögenswerte des Unternehmens sind nur für legitime Zwecke, effizient und für ausschließlich für Unternehmensgeschäfte zu verwenden.

Zu den Vermögenswerten gehören Einrichtungen, Geräte, Computer und Informationssysteme, Telefone, die Arbeitszeit der Mitarbeiter, vertrauliche und geschützte Informationen, und Unternehmensgelder. Verdächtige Vorfälle von Betrug, Diebstahl,

Fahrlässigkeit und Verschwendung müssen der Unternehmensleitung gemeldet werden.

2.9 Aufbau des Vertrauenshältnisses mit Interessensgruppen

Fairer Handel und gerechte Wettbewerbsregeln

Unsere Mitarbeiter und Lieferanten dürfen sich nicht auf Angebots- oder Preisabsprachen, Preisdiskriminierung oder andere unfaire Handelspraktiken einlassen, die gegen die geltenden Kartell- oder Wettbewerbsgesetze verstoßen. Alle Parteien verpflichten sich zur Einhaltung fairer Geschäftsstandards in Werbung, Vertrieb und Wettbewerb.

Kundenbeziehungen

Unser Unternehmen ist stets bemüht, die Bedürfnisse seiner Kunden zu erfüllen, indem es erreichbar ist, den Kunden zuhört und die Initiative ergreift. Wir verpflichten uns:

- Unseren Kunden Qualitätsprodukte und hochwertige Dienstleistungen zu liefern und unsere Technologien und Methoden mit einem hohen Anspruch an Innovation und Sicherheit ständig zu verbessern.

- Lieferzeiten vorzuschlagen, die den Marktzugang nicht einschränken.

- Partnerschaften mit unseren Kunden so früh wie möglich aufzubauen, um Umweltbelastungen zu reduzieren (Energieverbrauch, Abfallrecycling, faire Qualität ...).

- Wir sind den Beziehungen zu Lieferanten und Unterauftragnehmern verpflichtet.

- Unser Unternehmen ist bemüht, vertrauensvolle und partnerschaftliche Beziehungen zu seinen Lieferanten aufzubauen, um die Erwartungen seiner

Kunden bestmöglich zu erfüllen. Die Berücksichtigung unserer gegenseitigen Interessen und die Einhaltung fairer Vertragsbedingungen bilden die Grundlage der Beziehungen zwischen unserem Unternehmen und seinen Lieferanten. Unser Unternehmen ermutigt seine Lieferanten und Subunternehmer, ethische Prinzipien und Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen und behält sich das Recht vor, ihre Verfahrensweisen zu prüfen oder prüfen zu lassen und die Ergebnisse dieser Prüfungen bei seinen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Beziehungen zu Handelsvertretern und Vertriebsagenten

Unser Unternehmen greift auf Händler und Agenten sowie auf Vermittler wie Makler zurück. Diese Beziehungen werden durch Verträge geregelt. Die Verträge basieren auf zuvor genehmigten Vorlagen und sind durch 2 Mitglieder des AMPCO Management unterschrieben.

Die Auswahl, die erwarteten Dienstleistungen und die Vergütung dieser Händler und Vermittler müssen von jedem betroffenen Mitarbeiter streng kontrolliert werden und allen internen Regeln entsprechen.

Beziehungen zu Wettbewerbern

Während das Unternehmen offensiv um neue Geschäfte konkurriert, basieren die Beziehungen zu Geschäftspartnern auf Vertrauen und gegenseitigem Nutzen und sind mit dem Wettbewerbs- und Kartellrecht konform.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet:

- Die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens auf eine Weise, die fair und korrekt ist und alle relevanten Informationen offenlegt, zu kommunizieren.

- Sich mit den Richtlinien des Unternehmens zum fairen Wettbewerb vertraut zu machen und sich der

Konsequenzen eines Verstoßes gegen die Richtlinien oder Gesetze zum fairen Wettbewerb bewusst zu bleiben.



- Die Rechtsabteilung des Unternehmens zu konsultieren, bevor sie neue Praktiken einführen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen könnten.

- Preis- und Angebotsabsprachen sowie andere wettbewerbswidrige Aktivitäten sind zu unterlassen.

- Nur öffentlich zugängliche Informationen zu nutzen, um das Geschäft, Kunden, Konkurrenten, Geschäftspartner, Technologietrends und regulatorische Vorschläge und Entwicklungen zu verstehen.

- Ihren Vorgesetzten unverzüglich über mögliche Verstöße gegen den fairen Wettbewerb zu informieren.

Exportkontrolle

Alle Mitarbeiter, die an internationalen Geschäftstätigkeiten beteiligt sind, müssen

sich an die Gesetze und Vorschriften zu Exportbeschränkungen für Produkte und Dienstleistungen halten.

Transfer-Pricing

Die Transfer-Pricing-Richtlinie für Waren und Dienstleistungen zwischen verschiedenen Unternehmenseinheiten muss im Einklang mit allen geltenden Steuergesetzen und Steuervorschriften stehen.

Die Abteilung Finance and Controlling erlässt die Regeln und überwacht deren Anwendung. Die betroffenen Mitarbeiter können bei Bedarf um Unterstützung bitten.

Kommunikation

Unser Unternehmen hat keine für die Kommunikation mit den Medien, der Finanzwelt und den Aufsichtsbehörden zuständige Person. Alle Anfragen sind direkt an den CEO zu richten.

2.10. Vertraulichkeit

Das Unternehmen und seine Mitarbeiter wahren die Vertraulichkeit aller urheberrechtlich geschützten Informationen. Dazu gehören alle nicht-öffentlichen Informationen, deren Offenlegung dem Unternehmen sowie seinen Kunden und Geschäftspartnern schaden könnte. Vertrauliche Informationen können beinhalten:

- Kundenlisten
- Lieferantenlisten
- Preisinformationen
- Vertragsbedingungen
- Unternehmensrichtlinien und -verfahren
- Finanzberichte
- Marketingpläne und -strategien
- Geschäftsgeheimnisse

- Alle anderen Informationen, die bei Offenlegung dem Unternehmen oder seinen Kunden oder Lieferanten schaden könnten.

2.11. Privatsphäre

Das Unternehmen hält sich an die Bestimmungen der nationalen und internationalen Datenschutzgesetze. Alle Mitarbeiter unterzeichnen eine Vereinbarung, die Bestimmungen zur Vertraulichkeit und Nichtoffenlegung von Informationen enthält. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter geben keine privaten, persönlichen Informationen weiter von:

- Mitarbeitern
- Kunden
- Lieferanten
- Konkurrenten
- Dritten

Die Mitarbeiter bewahren alle personenbezogenen Daten sicher auf, kennzeichnen sie als vertraulich und speichern sie nur so lange, wie es für den Zweck, für den sie erhoben wurden, erforderlich ist.

Bei der Bereitstellung personenbezogener Daten beschränken die Mitarbeiter den Zugriff auf diejenigen, die einen eindeutigen geschäftlichen Bedarf an den Daten haben. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Datenschutzverletzungen einschließlich Verlust, Diebstahl oder unbefugtem Zugriff auf personenbezogene Daten, ihrem Vorgesetzten zu melden.





BESCHWERDE- VERFAHREN- MELDUNG BEI VERSTOSS

BESCHWERDEVERFAHREN- MELDUNG BEI VERSTOSS

Das Unternehmen ermutigt alle Mitarbeiter, Fragen zu stellen und Probleme anzusprechen, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, und es verpflichtet sich, Meldungen ernst zu nehmen und sie gründlich zu prüfen. Mitarbeiter müssen vermeintlich unethisches, illegales oder verdächtiges Verhalten sofort melden.

Das Unternehmen toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben einen Verdacht auf Fehlverhalten melden oder anderweitig bei einer Überprüfung helfen.

Um ein Problem zu melden:

- Sprechen Sie direkt mit Ihrem Vorgesetzten
- Kontaktieren Sie die Personalabteilung an Ihrem Standort
- Kontaktieren sie den CEO direkt: CEO@AmpcoMetal.com
- Machen Sie online eine vertrauliche und/oder anonyme Meldung unter: <https://alert.ampcometal.com>

Vorgesetzte und Führungskräfte sollten über alles, was die Mitarbeiter stört oder ihre Arbeit behindert, in Kenntnis sein, damit sie schnellstmöglich Abhilfe schaffen können. Die Mitarbeiter sollte einem fairen Beschwerdeverfahren folgen können, um gehört zu werden und Konflikte zu vermeiden.

Deshalb können sich Mitarbeiter, die sich an ihren direkten Vorgesetzten gewandt haben, ohne dass eine akzeptable Lösung für das Problem gefunden wurde, entscheiden, Verstöße gegen die in diesem Kodex dargelegten Regeln direkt über das interne Melde- oder Beschwerdeverfahren, das bei



unserer Personalabteilung und unter dem folgenden URL-Link verfügbar ist: <https://alert.ampcometal.com>, zu melden. In diesem Fall weist das Unternehmen eine Fallnummer oder einen Code zu, um die Identität der Person zu schützen. Niemand darf sanktioniert, diskriminiert oder entlassen werden, weil er oder sie in gutem Glauben ausgesagt oder Handlungen gemeldet hat, die gegen unseren Ethik- und Verhaltenskodex verstoßen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein Problem melden, dürfen keine negativen Maßnahmen befürchten müssen, wie beispielsweise:

- Ungerechtfertigte Entlassung,
- Ungerechte Verweigerung einer Beförderung, Versetzung oder eines anderen beruflichen Vorteils
- Schikanie und Belästigung, sei es persönlich oder online
- Ausschließendes Verhalten
- Jedes andere Verhalten, das die Person zu Unrecht ausgrenzt

QA-Manager

Vorsitzender

Rick Waddell

Luis Bento