

FRAGOL

FRAGOL AG

UNTERNEHMENSKODEX
CODE OF CONDUCT

www.FRAGOL.de

LIEBE MITARBEITERINNEN, LIEBE MITARBEITER,

DEAR COLLEAGUES,

unser wirtschaftlicher Erfolg hat viele Wurzeln. Neben der ausgezeichneten Qualität unserer Arbeit und unserem Teamgeist gehört dazu auch die gesellschaftliche Verantwortung unseres Unternehmens.

Wir möchten Ihnen die Gewissheit geben, in einem Unternehmen zu arbeiten, das im Einklang mit den ethischen und rechtlichen Anforderungen der heutigen Welt tätig ist.

Unser Unternehmenskodex soll Ihnen helfen, sich in den Anforderungen besser zurechtzufinden. Dieser Kodex stellt nicht nur einen Anspruch an uns selbst dar, sondern ist gleichzeitig auch ein Versprechen gegenüber unseren Geschäftspartnern und anderen Dritten, die mit der Arbeit unseres Unternehmens in Berührung kommen.

Wir erwarten, dass sich jeder Mitarbeiter persönlich für die Einhaltung dieses Unternehmenskodexes verantwortlich fühlt. Wir als Vorstand tragen die Verantwortung für die Durchsetzung dieser Grundsätze.

Sie alle tragen dazu bei, dass unser Unternehmen nicht nur wirtschaftlich erfolgreich ist, sondern sich auch im Einklang mit Recht und Gesetz bewegt.

Hierfür danken wir Ihnen ausdrücklich!



Dr. Heiner Müske
Vorstand / CEO



Iris Zerfaß
Vorstand / CEO



the success of our business is based on many factors. In addition to the excellent quality of our work and our team spirit, these factors also include the ethical responsibility of our company.

We would like to provide you with the certain knowledge that you work in a company which meets the ethical and legal requirements of the modern world.

Our Code of Conduct should help you to understand what is expected of you. This code represents not only what we expect from ourselves, but is at the same time also a promise to our business partners and other third parties who come into contact with our company's work.

We expect that everybody working for FRAGOL feels personally responsible for complying with this Code of Conduct. We as the Board of Directors are accountable for the implementation of these principles.

You all contribute towards ensuring that our company does not only enjoy economic success, but also acts in accordance with the law.

Thank you very much!

VERTRAUEN
 TEAMKOM
 FRAGOL CO
 QUAL
 QUALITY
 VERANTW
 RESPONSIB
 UMWELT
 ENVIRON

INHALT CONTENT

I. ALLGEMEIN	4	I. GENERAL	4
1.1 Zielsetzung	4	1.1 Objective	4
1.2 Ihre Ansprechpartner	5	1.2 Your points of contact	5
1.3 Wir übernehmen Verantwortung!	6	1.3 We are responsible!	6
1.4 Es gibt keine dummen Fragen!	7	1.4 There is no such thing as a stupid question!	7
1.5 Ihr Verhalten als Vorgesetzter	7	1.5 Your conduct as a superior	7
1.6 Die richtige Entscheidung treffen	8	1.6 Making the right decision	8
1.7 Die Compliance-Hotline	9	1.7 The Compliance Hotline	9
2. DIE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN VON FRAGOL	10	2. FRAGOL'S BUSINESS RELATIONSHIPS	10
2.1 Allgemein	10	2.1 General	10
2.2 Keine Korruption	11	2.2 No corruption	11
2.3 Keine Absprachen mit Wettbewerbern	12	2.3 No agreements with competitors	12
2.4 Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	13	2.4 Company and business secrets	13
2.5 Exportkontrolle	14	2.5 Export control	14
3. DER UMGANG IM UNTERNEHMEN	16	3. INTERNAL CONDUCT IN THE COMPANY	16
3.1 Vermeidung von Diskriminierung	16	3.1 Prevention of discrimination	16
3.2 Arbeitsplatzsicherheit	16	3.2 Health and safety in the workplace	16
3.3 Datenschutz	17	3.3 Data protection	17
3.4 Unsere Verpflichtung gegenüber den Gesellschaftern	18	3.4 Our obligation towards our shareholders	18
3.5 Umgang mit Geschäftsunterlagen	18	3.5 Handling of business documents	18
3.6 Schutz von Vermögenswerten und geistigem Eigentum	19	3.6 Protection of assets and intellectual property	19
3.7 Interessenkonflikte	19	3.7 Conflicts of interest	19
3.8 IT-Sicherheit	21	3.8 IT security	21
4. FRAGOL IN DER GESELLSCHAFT	22	4. FRAGOL'S SOCIAL RESPONSIBILITIES	22
4.1 Menschenrechte	22	4.1 Human rights	22
4.2 Umweltschutz	22	4.2 Protection of the environment	22
4.3 Produktsicherheit	23	4.3 Product safety	23
4.4 Unternehmenskommunikation	23	4.4 Corporate communication	23
4.5 Untersuchungshandlungen von Behörden	24	4.5 Investigations by official authorities	24

Zur besseren Lesbarkeit werden bei der Nennung von Personengruppen und Funktionen jeweils nur die männlichen Begriffe verwendet. Mit diesen Begriffen werden jedoch auch die weiblichen Personen der entsprechenden Gruppe oder Funktion angesprochen. Die verkürzte Sprachform dient der besseren Lesbarkeit und beinhaltet keine Wertung.

I. ALLGEMEIN

I. GENERAL

I.1 ZIELSETZUNG

Der Erfolg der FRAGOL hängt ganz erheblich davon ab, dass alle Mitarbeiter die Unternehmenswerte von FRAGOL jederzeit und überall berücksichtigen und umsetzen. Dieser Kodex gilt daher für alle Mitarbeiter bei FRAGOL.

Der Kodex soll uns dabei helfen, die Werte und Zielsetzungen unseres Unternehmens bei unserer täglichen Arbeit umzusetzen. Der Kodex enthält darüber hinaus Verhaltensstandards und Normen, die es uns ermöglichen sollen, die gesetzlichen und unternehmensinternen Verpflichtungen einzuhalten.

Er enthält Hinweise darauf, wie wir mit Themen wie Einladungen, Datenschutz, Wettbewerbern, Produktqualität, aber auch der finanziellen Integrität umgehen sollen.

Wir alle sind gemeinsam dafür verantwortlich, diesen Kodex umzusetzen und einzuhalten. Wir bewerten Geschäftsergebnisse nicht höher als integriertes Verhalten. Beachten wir dies nicht, dann können erhebliche Schäden für die Mitarbeiter und das Unternehmen entstehen. Deshalb überwacht der Vorstand die Einhaltung des Kodexes und der sich aus ihm ergebenden Erfordernisse.

I.1 OBJECTIVE

The success of FRAGOL depends greatly on the consideration of all employees and the implementation of FRAGOL's corporate values at all times, wherever they may be. This code therefore applies to all employees of FRAGOL.

The code should help us to implement the values and achieve the objectives of our company in our daily work. The code also includes standards for conduct and norms which should enable us to meet our legal and internal obligations.

It includes information on how we should deal with issues such as invitations, data protection, competitors, product quality and financial integrity.

We are all jointly responsible for ensuring that this code is implemented and complied with. We do not consider business results to be more important than behaving with integrity. If we do not bear this in mind, this can result in considerable losses for employees and for the company. This is why the board of directors monitors compliance with the code and its requirements.

I.2 IHRE ANSPRECHPARTNER

Für alle Fragen, diesen Kodex aber auch sonstige rechtliche Fragestellungen betreffend, können Sie sich an folgende Stellen wenden:

1. Ihren Vorgesetzten und/oder
2. den Vorstand und/oder
3. die Compliance-Hotline

Bei der Compliance-Hotline können Sie auch anonym Anfragen stellen.

I.2 YOUR POINTS OF CONTACT

For all questions concerning this code and any other legal matter, you may contact the following:

1. your superior and/or
2. management and/or
3. the Compliance Hotline

You can submit questions to the Compliance Hotline anonymously.



Die Compliance-Hotline erreichen Sie wie folgt:
compliance@fragol.de

The contact details for the Compliance Hotline are as follows:
compliance@fragol.de

I. GENERAL

1.3 WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG!

- Es ist für unser Unternehmen von höchster Bedeutung, dass wir die Gesetze, Vorschriften und Unternehmensgrundsätze, die unseren Aufgabenbereich betreffen, kennen und einhalten.
- Wir wenden uns an unsere Ansprechpartner (siehe 1.2), wenn
 - wir Fragen haben.
 - wir potenzielle Zuwiderhandlungen oder Probleme bemerken.
 - uns jemand zu Verhalten auffordert, das wir für falsch halten.
- Wir wählen und beauftragen Dritte (Agenten, Lieferanten, Geschäftspartner etc.) mit größtmöglicher Sorgfalt. Wir stellen sicher, dass diese sich im Rahmen der Geschäftsbeziehung mit FRAGOL an Gesetze, Vorschriften und die Grundsätze dieses Kodex halten.

FRAGOL wird angemessene disziplinarische Maßnahmen ergreifen, wenn ein Mitarbeiter diesem Kodex, den Unternehmensgrundsätzen oder gesetzlichen Handlungspflichten zuwiderhandelt oder wenn ein Mitarbeiter davon absieht, diesbezüglich den notwendigen Rat einzuholen oder auftretende Probleme an die zuständige Stelle zu melden, bis hin zu einer Kündigung. Entsprechendes gilt bei Vorgesetzten und den einzelnen Managementebenen auch für Fälle mangelnder Sorgfalt, Überwachung oder Hilfestellung.

1.3 WE ARE RESPONSIBLE!

- It is of utmost importance to our company that we know and comply with the laws, regulations and company policies which are relevant for our area of responsibility.
- We will inform our contacts (see 1.2)
 - in cases of doubt.
 - if we notice any potential noncompliance or problems.
 - if someone asks us to behave in a manner which we consider to be wrong.
- We take the greatest possible care when selecting and contracting third parties (agents, suppliers, business partners, etc.). We ensure that they comply with the laws, regulations and principles of this code in their business relationship with FRAGOL.

FRAGOL will take appropriate disciplinary action, which may include dismissal, if an employee does not comply with this code, the company policies or legal obligations in respect of conduct or if an employee fails to obtain the necessary advice concerning this or fails to report any problems that arise to the responsible position. The same applies for superiors and the individual management levels in cases of a lack of care, supervision or help.

1.4 ES GIBT KEINE DUMMEN FRAGEN!

Wir zögern nicht, im Zweifel um Rat zu fragen und erkannte Zuwiderhandlungen gegen Gesetze oder Unternehmensgrundsätze zu melden. Dabei stehen uns verschiedene Ansprechpartner zur Verfügung (siehe 1.2).

Personen, die um Rat fragen oder bei einem bestehenden Verdacht eine Meldung vornehmen, müssen keinerlei Maßnahmen seitens FRAGOL befürchten. Es geht unserem Unternehmen vor allem darum, dass mögliche Probleme zeitnah angesprochen werden. Oberstes Ziel ist die Einhaltung der Gesetze und damit der Schutz des Unternehmens.

1.5 IHR VERHALTEN ALS VORGESETZTER

- Seien Sie Vorbild und sorgen Sie dafür, dass unsere Kunden uns vertrauen und sich in Ihrer Tätigkeit stets die Unternehmensgrundsätze widerspiegeln.
- Geben Sie Ihren Mitarbeitern das Arbeitsumfeld, das diese brauchen, und stellen Sie ihnen die notwendigen Schulungen und Ressourcen zur Verfügung, um das Unternehmen und sich selbst vor Gesetzesübertretungen zu schützen. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter stets dazu, um Rat zu fragen – sowohl bei Ihnen selbst als auch bei der Compliance-Hotline.
- Schaffen Sie eine offene und ermutigende Arbeitsatmosphäre, in der Mitarbeiter nicht das Gefühl haben, dass jede Zuwiderhandlung oder deren Meldung zu nicht vorhersehbaren oder unangemessenen Repressalien führt. Seien Sie verlässlich und berechenbar.
- Melden Sie schwerwiegende Zuwiderhandlungen, die Ihnen auffallen, sofort dem Vorstand oder der Compliance-Hotline. Verfolgen Sie dabei zeitnah, ob Ihre Anfrage ordnungsgemäß bearbeitet wird und ob eine angemessene Klärung erfolgt.

1.4 THERE IS NO SUCH THING AS A STUPID QUESTION!

We do not hesitate to ask for advice in cases of doubt and report any identified cases of non-compliance with laws or company policies. We can report to a number of contacts (see 1.2).

Employees who ask for advice or who report any suspicions do not have to fear any action being taken against them by FRAGOL. Our company is primarily concerned with ensuring that potential problems are addressed quickly. The main objective is to ensure laws are complied with and to protect the company.

1.5 YOUR CONDUCT AS A SUPERIOR

- Be a role model and ensure that our customers trust us and that the company policies are reflected in your activities.
- Provide your staff with the working environment that they need and provide them with the necessary training and resources to protect the company and yourself against breaches of the law. Always encourage your staff to ask for advice, both from yourself and the Compliance Hotline.
- Create an open and encouraging working environment in which staff do not have the feeling that any non-compliance or the reporting of such will result in unforeseeable or unreasonable reprisals. Be reliable and predictable.
- Report any cases of serious non-compliance that you notice immediately to the board of directors or the Compliance Officer. Follow up shortly after doing so to check whether your query is being dealt with properly and whether it is being resolved appropriately.

1.6 DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

Die folgenden Kriterien sollen uns helfen, in unserem beruflichen Alltag die richtige Entscheidung zu treffen:

- Bin ich befugt, diese Entscheidung zu treffen?
- Habe ich alle notwendigen Informationen, um diese Entscheidung treffen zu können?
- Habe ich die Gesetze und die Regeln des Unternehmens beachtet? Steht die Entscheidung im Einklang mit den Unternehmenswerten?
- Ist meine Entscheidung ausschließlich am Interesse des Unternehmens ausgerichtet oder habe ich konkurrierende eigene Interessen?
- Kann meine Entscheidung dazu führen, dass der Ruf des Unternehmens gefährdet wird?
- Würde auch ein Dritter meine Entscheidung als angemessen betrachten? Wie würde mein Verhalten in einer Zeitungsmeldung wirken?

1.6 MAKING THE RIGHT DECISION

The following criteria should help us to make the right decisions in our everyday working lives:

- Am I authorised to make such a decision?
- Do I have all of the information required to make such a decision?
- Have I complied with the laws and the company rules? Is the decision consistent with the company's values?
- Is the decision solely in the interest of the company or do I have any conflicting interests?
- Can my decision result in damage to the company's reputation?
- Would a third party consider my decision as appropriate? How would my behavior be regarded if it would be covered in a newspaper article?

1.7 DIE COMPLIANCE-HOTLINE

Die Compliance-Hotline dient dazu,

- Fragen zu stellen,
- bestehende Probleme, Verstöße und Zuwiderhandlungen zu melden.

Folgende Umstände sind in jedem Falle zu melden:

- Verstöße gegen Gesetze, Buchhaltungs- oder Kontrollanforderungen,
- Verstöße gegen diesen Kodex sowie
- sonstiges Verhalten, das Ihnen aus ethischer, moralischer oder kaufmännischer Sicht fragwürdig erscheint.

Ihre Anfrage wird vertraulich behandelt, es sei denn, zwingende gesetzliche Vorschriften, etwa im Rahmen eines Gerichtsverfahrens oder einer staatsanwaltlichen Ermittlung, machen die Mitteilung Ihres Namens im Ausnahmefall einmal unvermeidlich. Eine Mitteilung an die Compliance-Hotline wird in keinem Fall zu einer dienstlichen Benachteiligung oder sonstigen Repressalien führen.

1.7 THE COMPLIANCE HOTLINE

You can use the Compliance Hotline

- to ask questions
- to report existing problems, breaches and cases of noncompliance.

The following circumstances must be reported:

- Breaches of the law, accounting or control requirements,
- breaches of this code and
- any other conduct which appears to you to be dubious from an ethical, moral or commercial point of view.

Your query will be dealt with confidentially, unless mandatory legal regulations make it necessary to report your name in exceptional cases during for example a court case or an investigation by the public prosecution service. Reporting to the Compliance Hotline will under no circumstances result in any disadvantage in the workplace or any other reprisals.



Die Compliance-Hotline erreichen Sie wie folgt:

compliance@fragol.de

The contact details for the Compliance

Hotline are as follows:

compliance@fragol.de

2. DIE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN VON FRAGOL

2. DIE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN VON FRAGOL

2. FRAGOL'S BUSINESS RELATIONSHIPS

2.1 ALLGEMEIN

- Wir möchten von unseren Geschäftspartnern wahrgenommen werden als derjenige, der seine Anforderungen am kompetentesten erfüllt. Hierzu wird jeder von uns die Kundenbeziehung und das Wissen über den Kunden in den Mittelpunkt stellen. Wir richten uns konsequent am Kundenwunsch aus und handeln ergebnisorientiert. Wir definieren mit unseren Geschäftspartnern immer klar die zu erreichenden Ziele.
- Auch und gerade im Umgang mit unseren Geschäftspartnern müssen wir alle anwendbaren Gesetze, Vorschriften und Gepflogenheiten, aber auch die uns vom Kunden mitgeteilten Anforderungen einhalten. Verstöße können die Reputation von FRAGOL beeinträchtigen.
- Insbesondere beim Umgang mit der öffentlichen Hand müssen wir beachten, dass hier für Geschäfte noch striktere Rahmenbedingungen gelten. Verstöße hiergegen können nicht nur zur Nichtigkeit des Auftrags, sondern auch zu weiteren finanziellen Konsequenzen für FRAGOL führen.
- Wir machen gegenüber Geschäftspartnern in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen nur wahrheitsgetreue und vollständige Angaben.
- Sollte es zu Untersuchungen durch Behörden kommen, informieren wir unverzüglich den Vorstand.

2.1 GENERAL

- We would like to be viewed by our business partners as the company which is best at meeting their requirements. For this purpose, each one of us will make the customer relationship and the knowledge about our customer a priority. We will focus closely on the customer's needs and act in a results-oriented manner. We will always clearly define the targets to be achieved with the business partner.
- Particularly when dealing with our business partners, we must also comply with all of the applicable laws, regulations, customs and practices as well as the requirements advised by the customer. Any breaches may harm FRAGOL's reputation.
- In particular when dealing with the public sector we must bear in mind that strict conditions apply here for business. Breaches of these may not only result in the invalidation of the contract, but also result in further financial consequences for FRAGOL.
- We provide our business partners only with truthful and full information about our products and services.
- If investigations are made by official authorities, we inform management immediately.

2.2 KEINE KORRUPTION

Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Rahmen von bestehenden Geschäftsbeziehungen sind üblich und im Grundsatz zulässig, sofern sie sich innerhalb eines üblichen Rahmens bewegen. Sollte dieser Rahmen überschritten werden, geraten die handelnden Personen in den Verdacht der Bestechung/Bestechlichkeit (Korruption).

Korruption stellt in vielen Branchen und Ländern ein gesellschaftliches Problem dar und ist darüber hinaus in den meisten Ländern ein schwerer Gesetzesverstoß, der in der Regel auch zu hohen Haftstrafen führt. FRAGOL lehnt Korruption ab und duldet diese nicht. Dies gilt nicht nur für die Bestechung von Beamten, sondern auch für Unternehmensangestellte, die Täter und Ziel von Bestechungen sein können.

Neben der gesellschaftlichen Ächtung bedeutet Bestechung auch ein massives wirtschaftliches Problem für ein betroffenes Unternehmen. Zusätzlich zu der Strafbarkeit der beteiligten Mitarbeiter und erheblichen Geldbußen für das Unternehmen kann dies dazu führen, dass ein betroffenes Unternehmen von Vergabeverfahren ausgeschlossen wird.

Für unser Unternehmen gilt:

- Wir zeigen durch unser Verhalten, dass wir Korruption nicht dulden.
- Wir wehren Korruptionsversuche ab.
- Wenn wir den Verdacht haben, dass uns jemand um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten wird, dann nehmen wir einen Zeugen zu dem Gespräch mit.
- Wir trennen Dienst- und Privatleben.
- Wir beachten die interne Richtlinie zur Gewährung und zum Empfang von Zuwendungen.
- Im Zweifel über die Zulässigkeit der Zuwendung stimmen wir uns zunächst mit unserem Vorgesetzten ab.

Zuwendungen können als geldwerter Vorteil gelten und deshalb auch steuerliche Konsequenzen auslösen.

2.2 NO CORRUPTION

The acceptance and granting of gifts within existing business relationships is customary and in principle allowed provided they are within certain limits. If these limits are exceeded, the persons involved will be suspected of bribery/accepting bribes (corruption).

Corruption represents a social problem in many industries and countries and is also a serious breach of the law in most countries which normally also results in long terms of imprisonment. FRAGOL rejects and does not tolerate corruption. This applies not only to the bribery of public officers, but also the employees of commercial companies who may commit the bribery offence or be the target of bribery.

Bribery is not only condemned by society, it also represents a massive economic problem for any company affected by it. In addition to the imprisonment of the employees involved and considerable fines for the company, it can also result in the company concerned being excluded from invitations to tender.

For our company the following applies:

- We show through our conduct that we do not tolerate corruption.
- We discourage any attempt of corruption.
- If we suspect that someone will ask us for preferential treatment which is in breach of duty, we will take a witness to the meeting.
- We separate our business and private lives.
- We comply with the internal guideline on the granting and receiving of gifts.
- If there is any doubt concerning the admissibility of the gift, we first consult our superior.

Gifts may also be considered to be a pecuniary benefit and therefore also have tax consequences.

2.3 KEINE ABSPRACHE MIT MITBEWERBERN

Gesetze verbieten weltweit, Vereinbarungen mit Wettbewerbern zu treffen, um bestimmte Bedingungen für das Angebot von Werkleistungen, Dienstleistungen oder Produkten festzulegen (sog. wettbewerbsbeschränkende Abreden). Entsprechendes gilt für die Aufteilung von Kunden oder Gebieten oder gar für den Boykott bestimmter Kunden. Dabei ist jede Art und Form von Vereinbarungen, ob schriftlich, mündlich oder stillschweigend (sog. „Gentleman's Agreement“), verboten.

Dies bedeutet für uns:

- Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern, Zulieferern oder sonstigen Geschäftspartnern.
- Wir achten darauf, dass beim Kontakt mit Wettbewerbern weder von uns noch von unseren Kontaktpartnern Informationen preisgegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige geschäftliche Verhalten erlauben. Hierzu zählen insbesondere Mitteilungen über Unternehmensstrategien, Preisgestaltungen, Kosten und Gewinne.
- Sollten Dritte mit derartigen Absichten an uns herantreten, sei es auch nur nebenbei oder indirekt, müssen wir das Gespräch über dieses Thema sofort beenden und dem jeweiligen Gesprächspartner mitteilen, dass wir hierüber nicht sprechen werden. Ein derartiger Vorfall muss unverzüglich dem Vorstand gemeldet werden.
- Auch im Rahmen von Joint Ventures oder Unternehmerverbänden außerhalb des Unternehmens sowie in Branchengremien dürfen wir derartige Themen grundsätzlich ebenfalls nicht besprechen. Sollten in Verbänden entsprechende Themen angesprochen werden, verweigern wir eine Teilnahme an entsprechenden Gesprächen, bis deren Zulässigkeit geklärt ist.

2.3 NO AGREEMENTS WITH COMPETITORS

Laws worldwide prohibit competitors from making agreements with each other to set certain conditions for the supply of work services, services or other products (so-called non-competition agreements). The same applies for the dividing up of customers or regions or even for the boycotting of certain customers. Here any form of agreement, whether in writing, verbal or tacit (so-called gentleman's agreement), is prohibited.

What this means for us:

- We do not make any anti-competitive agreements with competitors, suppliers or any other business partners.
- We take care when contacting competitors not to disclose information about ourselves or our contact partners which might allow conclusions to be drawn on present or future business activities. This includes in particular information about corporate strategies, pricing, costs and profits.
- If third parties should approach us with any such intention, even if this is only mentioned as an aside or indirectly, we must end the discussion about this issue immediately and inform the respective business partner that we will not discuss it. Any such incident must be reported to management immediately.
- We are also not allowed to discuss such issues in joint ventures or trade associations outside of the company or on industry committees. If such issues are addressed in associations, we refuse to take part in such discussions until it has been clarified that we are allowed to do so.

2.4 BETRIEBS- UND GESCHÄFTS-GEHEIMNISSE

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen über FRAGOL, Kunden und Geschäftspartner von FRAGOL, die nicht in der Öffentlichkeit bekannt sind oder unserem Unternehmen auf vertraulicher Basis mitgeteilt wurden.

Bereits das Bestehen eines Vertragsverhältnisses zu einem Kunden kann hierunter fallen. Die Weitergabe vertraulicher Informationen ist während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses untersagt und im Zweifel nur in Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten zulässig. Auch mit der Zustimmung des Vorgesetzten ist eine Weitergabe dieser Informationen nur an Personen zulässig, die ein begründetes und sachgerechtes Interesse an der Weitergabe dieser Informationen haben („need-to-know“ Basis).

Es kann auch strafbar sein, sich vertrauliche Informationen von Dritten (z.B. Wettbewerbern, aber auch Kunden) ohne Zustimmung dieses Dritten zu verschaffen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein abgeworbener Mitarbeiter dazu angehalten wird, sich vor dem Ausscheiden bei dem Wettbewerber noch dessen Kundenstamm oder Kalkulationsdaten zu sichern. Wir wenden uns bei Zweifelsfragen an unsere Ansprechpartner (siehe I.2).

2.4 COMPANY AND BUSINESS SECRETS

Confidential information is any information about FRAGOL, customers and business partners of FRAGOL which is not known to the public or has been disclosed to our company on a confidential basis.

This can even include the existence of a contractual relationship with a customer. The disclosure of confidential information is prohibited during and after the termination of the contract of employment and in cases of doubt is only allowed with the approval of the relevant superior. Even with the superior's approval, information is only allowed to be disclosed to persons who have a justified and appropriate interest in the disclosure of this information (need-to-know basis).

The obtaining of the confidential information of third parties (e.g. competitors and customers) without the consent of these parties may even result in prosecution. This would be the case for example if we request an employee recruited from a competitor to obtain its customer or costing data before he leaves the competitor. In cases of doubt, we will inform our contact (see I.2).

2.5 EXPORTKONTROLLE

Im grenzüberschreitenden Austausch von Waren gibt es vielfältige Beschränkungen. Häufig stehen dahinter sicherheitspolitische Bedenken.

Wir prüfen beim Export von Produkten, ob diese möglicherweise Exportkontrollen unterliegen.

In Zweifelsfällen müssen wir hierzu Rat einholen. Wir wenden uns dazu an unsere Ansprechpartner (siehe I.2).

Insbesondere im Exportgeschäft ist zu beachten, dass bei Anomalien (z.B. manipulierten Verpackungen, verdächtigen Abweichungen des Produkts von der Beschreibung), illegalen oder verdächtigen Aktivitäten der Vorstand unverzüglich informiert wird. Dieser entscheidet dann darüber, ob die zuständigen Zollbehörden und sonstige staatliche Stellen eingeschaltet werden.

2.5 EXPORT CONTROL

There are many restrictions concerning the international exchange of goods.

When we export products, we check whether they might possibly be subject to export controls. In cases of doubt, we have to obtain advice. We will ask for this from our contact (see I.2).

Particularly with exports, management must be informed immediately of any anomalies (e.g. manipulated packaging, suspected deviations of the product from its description), illegal or suspicious activities. Management will then decide whether the responsible customs authorities and any other government agencies should be involved.



3. DER UMGANG IM UNTERNEHMEN

3. DER UMGANG IM UNTERNEHMEN

3. INTERNAL CONDUCT IN THE COMPANY

3.1 VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG

FRAGOL ist Teil einer globalisierten Welt und Teilnehmer einer internationalen und multikulturellen Gemeinschaft. Wir treten für Chancengleichheit und gegen jegliche Benachteiligung wegen Rasse, Religion, Hautfarbe, ethnischer oder nationaler Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Neigung, Familienstand oder ähnlicher Faktoren ein. Wir beachten dies bei unserer Arbeit, aber auch bei der Auswahl von Bewerbern.

FRAGOL verpflichtet sich, ihren Angestellten und ihren freien Mitarbeitern einen Arbeitsplatz anzubieten, an dem diese keinerlei Belästigungen oder Missbrauch zu befürchten haben. Jeder Mitarbeiter oder freier Mitarbeiter ist gehalten, hieran mitzuarbeiten.

3.2 ARBEITSPLATZSICHERHEIT

Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz. Dies hilft FRAGOL, Arbeitsunfälle zu verhindern und schützt die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Wir sind wachsam und informieren umgehend unseren Ansprechpartner (siehe I.2), wenn uns Risiken auffallen.

3.1 PREVENTION OF DISCRIMINATION

FRAGOL is part of a global world and an international and multicultural society. We stand for equal opportunities and against any form of discrimination due to race, religion, skin colour, ethnic or national origin, age, disability, gender, sexual orientation, marital status or similar factors. We bear this in mind not only in our work, but also when selecting applicants.

FRAGOL undertakes to offer its employees and freelance workers a place of work where they do not have to fear any harassment or abuse. Every employee or freelance worker is required to contribute towards this.

3.2 HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE

Every employee has the right of a safe workplace. This helps FRAGOL to prevent accidents at work and protects the health of our employees. We are vigilant and will inform our contact immediately (see I.2), if we notice any risks.

3.3 DATENSCHUTZ

FRAGOL ist sich der besonderen Bedeutung des Datenschutzes und der Datensicherheit bewusst. Unser Datenschutzbeauftragter prüft die Anwendung der Regeln des Datenschutzes, der Datensicherheit und deren praktische Handhabung fortlaufend.

Eine Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder sonstige Nutzung von personenbezogenen Daten darf nur aufgrund gesetzlicher Grundlage oder mit Einwilligung des Betroffenen erfolgen.

FRAGOL speichert personenbezogene Daten von Mitarbeitern sowie von natürlichen Personen, die bei Kunden und sonstigen Geschäftspartnern beschäftigt sind, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen.

Jeder Mitarbeiter von FRAGOL ist neben weiteren internen Regelungen verpflichtet, darauf zu achten, dass personenbezogene Daten ordnungsgemäß und im Einklang mit dem Gesetz verarbeitet werden. Im Zweifel ist der Datenschutzbeauftragte einzubeziehen.

3.3 DATA PROTECTION

FRAGOL is aware of the particular importance of data protection and data security. Our data protection officer reviews the application of FRAGOL's data protection and data security rules and their practical implementation continuously.

Personal data is only collected, stored, processed or used in any other way if this is permitted by law or with the consent of the person concerned.

FRAGOL stores the personal data of employees and natural persons who are employed at customers and other business partners to the extent permitted by law.

Every employee of FRAGOL must ensure, in addition to complying with other internal rules, that personal data is processed properly and in accordance with the law. In cases of doubt the Data Protection Officer is to be involved.

3. INTERNAL CONDUCT IN THE COMPANY

3.4 UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER DEN GESELLSCHAFTERN

Alle Mitarbeiter von FRAGOL sind gegenüber den Aktionären verpflichtet, deren Investitionen zu schützen und stets im Sinne des Unternehmens zu agieren.

Der Vorstand ist verpflichtet, im Rahmen seiner Aufgaben Risiken zu identifizieren und zu bewerten. Hierzu gehört es auch, das Gesellschaftsvermögen zu sichern und eine korrekte Buchführung zu gewährleisten.

Alle Mitarbeiter tragen hierzu eine Mitverantwortung. Interne Kontrollen sind von jedem Mitarbeiter vorbehaltlos zu unterstützen.

3.5 UMGANG MIT GESCHÄFTSUNTERLAGEN

Jeder Mitarbeiter soll in Geschäftsunterlagen nur Informationen einfließen lassen, die ihm nach bestem Wissen und Gewissen als korrekt erscheinen.

Geschäftsunterlagen sind unter anderem:

- Produktinformationen,
- Buchhaltungs- und Finanzunterlagen,
- Verträge und
- sonstige Dokumente und Daten mit Bezug zu den Geschäften des Unternehmens, gleichgültig, ob in Papier- oder elektronischer Form.

Entsprechendes gilt für die Informationen, die Prüfern, Aufsichtsbehörden oder sonstigen Dritten aufgrund privater oder gesetzlicher Pflichten zur Verfügung gestellt werden. Derartige Informationen dürfen weder irreführend noch in sonstiger Form manipuliert sein.

3.4 OUR OBLIGATION TOWARDS OUR SHAREHOLDERS

All employees of FRAGOL have an obligation towards the shareholders to protect their investments and to always act in the interests of the company.

Management has an obligation as part of its responsibilities to identify and assess risks. This also includes protecting the company's assets and ensuring the accounting is performed correctly.

Every employee shares responsibility for this. Internal controls are to be supported by every employee unconditionally.

3.5 HANDLING OF BUSINESS DOCUMENTS

Every employee shall only share information in business documents which is to the best of their knowledge and belief correct.

Business documents include among other things:

- Product information,
 - accounting and financial records,
 - contracts and
 - any other documents and data relating to the company's business
- emails regardless of whether they are in paper or electronic form.

The same applies for information which is presented to auditors, regulatory authorities or other third parties in order to meet private or legal obligations. Such information must not be misleading or manipulated in any way.

3.6 SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

Jeder ist gehalten, wachsam zu sein und Diebstahl, Veruntreuung, Unterschlagung, Betrug und andere Vermögensdelikte zu verhindern. Diese Regel gilt gleichermaßen für Vermögenswerte von FRAGOL wie für Vermögenswerte Dritter.

FRAGOL verfügt über umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie technisches Know-how. Wir gehen mit dem geistigen Eigentum von FRAGOL sorgsam um. Wir achten darauf, dass dieses nicht durch Unachtsamkeit an Dritte gelangt. Wir melden es unverzüglich unserem Ansprechpartner (siehe 1.2), wenn wir meinen, dass geistiges Eigentum unseres Unternehmens von Dritten verletzt wird.

3.7 INTERESSENKONFLIKTE

Alle Mitarbeiter von FRAGOL sind zur vollständigen Loyalität der Gesellschaft gegenüber verpflichtet. Eine Verletzung dieser Pflicht liegt vor, wenn jemand in einer Weise aktiv wird, die mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt steht oder zumindest mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit einen derartigen Interessenkonflikt verursachen kann. Auch nur mögliche Konflikte sind zeitnah offenzulegen. Erst nach Rücksprache mit den verantwortlichen Personen innerhalb des Unternehmens dürfen etwaige Aktivitäten fortgeführt werden.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter eine Handlung vornimmt, mit der er einen Gewinn für sich selbst oder einen ihm nahestehenden Dritten erzielen will und es bei diesen Aktivitäten zu einer Kollision mit den gegenüber FRAGOL bestehenden Pflichten kommen kann.

3.6 PROTECTION OF ASSETS AND INTELLECTUAL PROPERTY

Everyone is required to be vigilant and prevent theft, misappropriation, fraud, deception and other crimes of a financial nature. This rule applies equally to the assets of FRAGOL as well as to the assets of third parties.

FRAGOL has many company and business secrets as well as extensive technical know-how. We treat FRAGOL's intellectual property with care. We take care to ensure that this does not fall into the hands of third parties due to carelessness. We will immediately inform our contact (see 1.2) if we think that our company's intellectual property rights are being infringed by a third party.

3.7 CONFLICTS OF INTEREST

All employees of FRAGOL have a duty of complete loyalty towards the company. A breach of this duty occurs if we act in a way which is in conflict with the interests of the company or at least might result with a certain degree of probability in such a conflict of interest. Even only potential conflicts are to be disclosed promptly. Any such activities may only be continued after the responsible persons in the company have been consulted.

A conflict of interest may arise if an employee performs an act with the intention of achieving a profit for himself or a related party and these activities may result in a conflict with existing obligations towards FRAGOL.

Als mögliche Beispiele für Interessenkonflikte seien genannt (nicht abschließend):

- Dienstleistungen für einen Kunden oder einen potenziellen Kunden bzw. für deren Mitarbeiter.
- Aufnahme einer Tätigkeit bei einem Kunden oder Lieferanten von FRAGOL.
- Erwerb einer erheblichen Beteiligung an Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern (auch Lieferanten) von FRAGOL.
- Tätigkeiten, die mit den geschäftlichen Aktivitäten von FRAGOL in Konkurrenz stehen.
- Die unbefugte Nutzung des Eigentums bzw. der Geschäftsgeheimnisse von FRAGOL.
- Die Annahme von Vergünstigungen oder Geschenken Dritter, die nicht mehr als angemessen zu bezeichnen sind.
- Die Aufnahme einer der soeben genannten Tätigkeiten durch ein Familienmitglied des betreffenden Mitarbeiters.

Grundsätzlich gilt, dass wir Interessenkonflikte, die in unserer Person oder unseren Familienangehörigen begründet sind, freiwillig offenlegen und nicht warten, bis wir hierzu gezielt gefragt werden.

The following are examples of possible conflicts of interest (this is not a conclusive list):

- Services for a customer or a potential customer or for its employees.
- Acceptance of a job at a customer or supplier of FRAGOL.
- Acquisition of a significant interest in customers or other business partners (including suppliers) of FRAGOL.
- Activities which are in competition with the business activities of FRAGOL.
- The unauthorised use of FRAGOL's property or business secrets.
- The acceptance of benefits or gifts from third parties which can no longer be described as reasonable.
- The acceptance of one of the aforementioned jobs by a family member of the employee concerned.

We voluntarily disclose conflicts of interest involving ourselves or our family members and do not wait until we are specifically asked to do so.

3.8 ITSICHERHEIT

Unser heutiger Arbeitsalltag ist von der Verwendung von EDV durchdrungen. Diese erleichtert uns den Umgang mit Informationen, eröffnet aber auch neue Risiken. Es kann hier vielfach zu einem Missbrauch und damit einem Schaden für das Unternehmen kommen. Genannt seien nur Risiken durch Viren, Trojaner, Spam etc.

Wir machen uns mit den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen vertraut und halten diese ein. Wir sorgen insbesondere immer dafür, dass die von uns genutzten EDV-Systeme ausreichend gegen den Zugriff Dritter gesichert sind.

Wir sind uns bewusst, dass Email kein sicheres Kommunikationsmedium ist. Vertrauliche Informationen sollten deshalb nur im Ausnahmefall per Email versandt werden.

Alle Mitarbeiter nutzen die von FRAGOL bereitgestellten EDV-Systeme. Insbesondere speichern oder laden wir keine Inhalte aus dem Internet oder von sonstigen Drittsystemen im Netzwerk von FRAGOL, sofern dies beruflich nicht veranlasst ist. Wir unterlassen jede illegale Nutzung unserer EDV-Systeme.

Wenn wir in sozialen Netzwerken aktiv sind, achten wir darauf, dass möglichst wenig Informationen, die unser berufliches Umfeld betreffen, dort für uns nicht bekannte Dritte erkennbar ist. Hierzu sehen die meisten sozialen Netzwerke entsprechende Einstellungen vor. Wir offenbaren auch unsere Kontakte in diesen Netzwerken nicht gegenüber Dritten, um uns vor einem Abfischen und Missbrauch von Daten zu schützen.

3.8 IT SECURITY

Our modern everyday working life is immersed in IT. This makes it easier for us to handle information, but it also creates new risks. It can often be abused and cause damage to the company. Risks include viruses, Trojan horses and spam to name just a few.

We familiarise ourselves and comply with the applicable data protection regulations. We always ensure in particular that the IT systems used by us are adequately protected against access by third parties.

We are aware that email is not a secure means of communication. Confidential information should therefore only be sent by email in exceptional cases.

All employees use the IT systems provided by FRAGOL. In particular we do not store any content from the internet or other third systems in FRAGOL's network for non-work-related reasons. We refrain from any illegal use of our IT systems.

If we are active in social networks, we take care to ensure that as little information as possible concerning our working environment can be identified in these social networks by third parties not known to us. Most social networks provide appropriate settings for this purpose. We also do not disclose our contacts in these networks to third parties in order to protect us from any fishing for or misuse of data.

4. FRAGOL IN DER GESELLSCHAFT

4. FRAGOL IN DER GESELLSCHAFT

4. FRAGOL'S SOCIAL RESPONSIBILITIES

4.1 MENSCHENRECHTE

Ethisches Verhalten ist ein Grundsatz unserer Tätigkeit. FRAGOL achtet weltweit die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Europäischen Konventionen zum Schutz der Menschenrechte niedergelegt sind. Insbesondere lehnen wir jede Form der Zwangsarbeit und der unzulässigen Kinderarbeit ab.

4.2 UMWELTSCHUTZ

Die Umwelt ist die wesentliche Ressource von uns allen. Ihr Schutz ist ein Anliegen unseres Unternehmens. Es ist unser steter Ansporn, Emissionen und Kraftstoffverbrauch zu verringern sowie Produktionsmethoden zu verbessern.

Die Umwelt ist darüber hinaus durch zahlreiche Gesetze geschützt. Verschmutzungen der Umwelt können dabei zu erheblichen Schäden für das Unternehmen führen. Deshalb wird von uns erwartet, stets achtsam im Umgang mit Stoffen und Materialien zu sein. Sollten wir hier etwas bemerken, dann verständigen wir unverzüglich unsere Ansprechpartner (siehe 1.2).

4.1 HUMAN RIGHTS

Ethical conduct is a cornerstone of our activity. FRAGOL respects human rights worldwide, as laid down in the Universal Declaration of Human Rights of the United Nations and the European Convention for the Protection of Human Rights. We reject in particular any form of forced labour and illegal child labour.

4.2 PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

The environment is the essential resource for all of us. Its protection is important to our company. It is our constant goal to reduce emissions and fuel consumption and to improve production methods.

The environment is also protected by numerous laws. Pollution of the environment may result in significant losses for the company. We are therefore expected to always use substances and materials carefully. If we should notice anything here, we will immediately inform our contact (see 1.2).

4.3 PRODUKTSICHERHEIT

Menschen kommen regelmäßig mit unseren Produkten in Berührung. Produktfehler können deshalb zu Sachschäden führen, im schlimmsten Fall aber auch zu erheblichen Verletzungen an Leib und Leben. Unsere Aufgabe als Unternehmen ist es, derartigen Verletzungen entgegen zu wirken.

Wir berücksichtigen alle rechtlichen und technischen Vorgaben und Standards der Produktsicherheit. Wir halten uns regelmäßig über den technischen Fortschritt auf dem Laufenden. Es ist auch unsere Aufgabe, die fehlerhafte Verwendung unserer Produkte vorherzusehen. Wir hinterfragen deshalb immer Produktsicherheit, Risikohinweise und die Vollständig- und Verständlichkeit der Produktinformation.

Wir machen bei der Produktsicherheit keinerlei Kompromisse! Fallen uns im Nachhinein Produktrisiken auf, informieren wir unverzüglich unsere Ansprechpartner (siehe 1.2). Es muss dann entschieden werden, ob ein Produktrückruf oder sonstige Maßnahmen umzusetzen sind.

4.4 UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

FRAGOL legt Wert auf eine präzise und einheitliche Kommunikation. Öffentlichkeitsarbeit ist dabei ausschließliche Zuständigkeit des Vorstands. Deshalb muss immer der Vorstand informiert werden, bevor Öffentlichkeitsarbeit betrieben wird oder wenn Interviewanfragen gestellt werden. Geben Sie keinesfalls eigenständig Stellungnahmen ab.

4.3 PRODUCT SAFETY

People regularly come into contact with our products. Product defects may therefore in a worst-case scenario result in serious injury to life and limb as well as material damage. It is our duty as a company to work to prevent such injuries.

We take into account all legal and technical requirements and standards relating to product safety. We routinely keep up to date with the latest technological developments. It is also our duty to anticipate the incorrect use of our products. We therefore always question product safety, risk warnings and whether the product information is complete and understandable.

We do not compromise when it comes to product safety! If we subsequently think of any product risks, we will inform our contact immediately (see 1.2). A decision will then need to be made as to whether a product recall takes place or whether other measures are to be implemented.

4.4 CORPORATE COMMUNICATION

FRAGOL places importance on precise and uniform communication. Public relations work is solely the responsibility of management. Management must therefore always be informed before any public relations work is performed or if interview questions are asked. You must under no circumstances give statements independently.

4. FRAGOL'S SOCIAL RESPONSIBILITIES

4.5 UNTERSUCHUNGSHANDLUNGEN VON BEHÖRDEN

Wir teilen Vertretern von Behörden oder Vertretern der Staatsanwaltschaft im Rahmen einer Untersuchung im Zweifel mit, dass wir zunächst Rücksprache mit dem Vorstand oder mit einem externen Berater nehmen müssen, bevor wir die gewünschte Information herausgeben.

Es ist nicht gestattet, im Falle von behördlichen Untersuchungen direkt und ohne Rechtsbeistand Aussagen zu machen. In jedem Falle ist zuvor mit dem Vorstand Rücksprache zu nehmen.

4.5 INVESTIGATIONS BY OFFICIAL AUTHORITIES

In cases of doubt, we inform representatives of official authorities or representatives of the public prosecution service during their investigations that we first of all need to consult with management or an external consultant before we provide the information they desire.

We are not allowed to make statements directly and without legal advice in the event of investigations by official authorities. In any event, management must be consulted beforehand.

FRAGOL

FRAGOL AG

Solinger Straße 16

45481 Muelheim, Germany

Telefon +49 (0) 208 3 00 02 0

info@fragol.de