



Verhaltenskodex

Stand: Dezember 2007

Verhaltenskodex – Inhaltsübersicht

Präambel	4
1. Beachtung des geltenden Rechts und anwendbarer Regularien	4
2. Fairer und lauterer Wettbewerb	4
3. Korruption	5
4. Interessenkonflikte	5
5. Internationaler Handel	6
6. Faire Arbeitsbedingungen	6
7. Loyale und transparente Berichterstattung	6
8. Produktsicherheit und Umweltschutz	6
9. Insidergeschäfte	7
10. Geheimhaltungspflicht	8
11. Datenschutz	8
12. Interne Organisation zur Einhaltung des Verhaltenskodex	8

Präambel

Als international tätiges Unternehmen müssen die GEA Group Aktiengesellschaft und ihre Tochtergesellschaften (nachfolgend gemeinsam kurz „GEA Group Konzern“ genannt) vielfältige gesellschaftliche, politische und rechtliche Rahmenbedingungen im In- und Ausland beachten. Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße von Mitarbeitern¹ und Organen können das Ansehen des Unternehmens erheblich beeinträchtigen und ihm großen – auch finanziellen – Schaden zufügen.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen, die das unternehmerische Verhalten des GEA Group Konzerns lenken. Der Kodex spiegelt das Ziel wider, unternehmensweit die Einhaltung von Normen sicherzustellen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Integrität, Respekt und ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnen. Er gilt weltweit für alle Mitarbeiter und Organe des GEA Group Konzerns.

1. Beachtung des geltenden Rechts und anwendbarer Regularien

Das Beachten aller anwendbaren Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften (einschließlich der internen Richtlinien) ist unverzichtbare Grundlage allen Handelns des GEA Group Konzerns.

Dieser Verhaltenskodex kann nicht alle Rechtsvorschriften behandeln, die die Organe und Mitarbeiter des GEA Group Konzerns weltweit zu beachten haben. Er stellt nur einige wesentliche Grundsätze für das verantwortliche Handeln des GEA Group Konzerns einschließlich seiner Mitarbeiter und Organe auf. Der Verhaltenskodex wird ergänzt durch spezielle Richtlinien und Schulungen für bestimmte Rechtsgebiete wie z. B. Korruptionsbekämpfung und Kartellrecht.

Alle Mitarbeiter und Organe des GEA Group Konzerns sind gehalten, sich über die für ihren Verantwortungsbereich im Unternehmen geltenden Rechtsvorschriften und internen Richtlinien zu informieren und in Zweifelsfällen Rechtsrat bei den hierfür zuständigen Stellen im GEA Group Konzern einzuholen.

2. Fairer und lauterer Wettbewerb

Es entspricht der Geschäftspolitik des GEA Group Konzerns, einen fairen Wettbewerb zu fördern und sicherzustellen. Der Konzern setzt im Wettbewerb auf Leistung, Kundenorientierung sowie Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen. Er beachtet alle anwendbaren inländischen, supranationalen und ausländischen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb und erwartet dies auch von seinen Wettbewerbern. Preis- oder Konditionenabsprachen mit Wettbewerbern sind daher ebenso zu unterlassen wie Absprachen mit Wettbewerbern zum Zwecke der Marktaufteilung. Kartellrechtlich unzulässige Absprachen dürfen auch nicht durch abgestimmte Verhaltensweisen mit Wettbewerbern oder durch Abstimmung innerhalb von Verbänden ersetzt werden.

Unlautere Wettbewerbspraktiken lehnt der GEA Group Konzern ab. Wo seine Unternehmen eine marktbeherrschende Stellung innehaben, darf diese im Verhältnis zu Kunden und Wettbewerbern nicht missbraucht werden.

¹) In diesem Kodex wird nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Sprachform verwendet.

Alle mit der Leitung eines Betriebes oder Betriebsteils beauftragten Personen sind gehalten, Mitarbeiter mit wettbewerbsrelevanten Aufgaben sorgfältig auszusuchen, über das Verbot von Wettbewerbsbeschränkungen fortlaufend zu informieren, die Einhaltung dieser Verbote durch geeignete Maßnahmen zu überwachen sowie auf die gravierenden rechtlichen Konsequenzen von kartellrechtlichen Verstößen sowohl für das Unternehmen wie für die handelnden Personen hinzuweisen. Jedem Mitarbeiter und allen Organen muss klar sein, dass Verstöße gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften unter keinen Umständen im Interesse des GEA Group Konzerns liegen und daher ausnahmslos zu unterlassen sind.

Nähere Ausführungen zu diesem Themenkomplex finden Sie in der [Richtlinie Kartellrecht](#) der GEA Group Aktiengesellschaft.

3. Korruption

Der GEA Group Konzern lehnt Korruption im geschäftlichen Handel im In- und Ausland ab und hat hierzu in der [Antikorruption Richtlinie](#) eingehende Verhaltensregeln normiert. Dies gilt sowohl im Verhältnis zu Amtsträgern als auch im Verhältnis zu Organen und Mitarbeitern anderer Unternehmen. Im Zusammenhang mit der Tätigkeit des GEA Group Konzerns im In- und Ausland dürfen sowohl Organen und Mitarbeitern anderer Unternehmen als auch Amtsträgern keine persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung versprochen oder gewährt werden.

Die Mitarbeiter und Organe des GEA Group Konzerns sind nicht bestechlich und ziehen aus ihrer Tätigkeit – abgesehen von ihrer vom Unternehmen gezahlten Vergütung – keinen Gewinn. Sie nehmen daher keine Geschenke (außer üblichen Werbegeschenken), Einladungen, die über übliche Gepflogenheiten hinausgehen (z.B. Urlaubsreisen) oder sonstige direkte oder indirekte Vorteilsgewährungen an und unterlassen selbst derartige Vorteilsgewährungen an Konkurrenten, Berater, Kunden, Lieferanten, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner des GEA Group Konzerns.

Nähere Einzelheiten sind in der [Antikorruption Richtlinie](#) der GEA Group Aktiengesellschaft geregelt.

4. Interessenkonflikte

Es gehört zu den Dienstpflichten aller Organe und Mitarbeiter des GEA Group Konzerns, Interessenkonflikte zwischen ihren privaten Interessen (direkt oder indirekt, oder durch nahestehende Personen oder Unternehmungen) und den Interessen des GEA Group Konzerns zu vermeiden. Die Interessen des GEA Group Konzerns haben dabei stets Vorrang.

Die Vermeidung von Interessenkonflikten erfordert es auch, dass die Organe und Mitarbeiter des GEA Group Konzerns im geschäftlichen Verkehr mit Konkurrenten, Beratern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern des GEA Group Konzerns bereits den Anschein einer Bevorzugung aufgrund einer persönlichen Nähe zu einzelnen der vorgenannten Personen vermeiden.

Beispiele für Interessenskonflikte sind u.a. die private Ausnutzung von Geschäftschancen, Eigentum oder Arbeitskräften des Unternehmens.

Interessenskonflikte können des Weiteren vorliegen

- bei Betätigung als Mitarbeiter, Organ, Berater oder Investor bei Konkurrenten, Beratern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern des GEA Group Konzerns (z.B. Käufern oder Verkäufern von Unternehmensbeteiligungen oder deren Beratern);
- bei privaten Geschäftsbeziehungen mit Konkurrenten, Beratern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern des GEA Group Konzerns.

In Zweifelsfällen muss der Vorgesetzte eingeschaltet bzw. der mögliche Interessenskonflikt offen gelegt und die Stellungnahme des zuständigen Compliance Officers (siehe unter Ziffer 12.) eingeholt werden.

5. Internationaler Handel

Für den GEA Group Konzern sind die für seine Produkte und Dienstleistungen geltenden Rechtsvorschriften über den internationalen Wirtschaftsverkehr verbindlich. Die Gesellschaften des GEA Group Konzerns halten daher alle aufgrund nationalen oder internationalen Rechts geltenden Export- oder Importverbote und behördliche Genehmigungsvorbehalte ein. Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Foreign Trade Beauftragten der Division oder Herrn Dieter Lauer, der als Chief Foreign Trade Officer benannt worden ist (dieter.lauer@gea-westfalia.de).

6. Faire Arbeitsbedingungen

Der geschäftliche Erfolg des GEA Group Konzerns hängt in hohem Maße von seinen Mitarbeitern ab. Das Unternehmen bekennt sich daher zu den Grundsätzen sozialer Verantwortung (siehe insbesondere die Grundsätze sozialer Verantwortung / Codes of Conduct der GEA Group Aktiengesellschaft vom April 2006). Deswegen liegt es im Unternehmensinteresse, dass im GEA Group Konzern weltweit faire Arbeitsbedingungen gelten.

Das Gebot fairer Arbeitsbedingungen schließt jede Form von Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder sonstiger persönlicher Merkmale aus. Der GEA Group Konzern hat sich zur Aufgabe gesetzt, der Chancengleichheit von Minderheitsgruppen im Unternehmen besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Der GEA Group Konzern betrachtet es als seine Pflicht, überall in der Welt ein sozialer Arbeitgeber zu sein und seine Mitarbeiter respektvoll und sozial gerecht zu behandeln. Hieraus folgt die Einhaltung aller geltenden Arbeitsschutzvorschriften, um die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Der GEA Group Konzern erwartet auch von seinen Mitarbeitern einen respektvollen Umgang miteinander. Persönliche Beleidigungen oder sexuelle Belästigungen werden nicht geduldet.

7. Loyale und transparente Berichterstattung

Für den GEA Group Konzern ist eine ehrliche und transparente Berichterstattung sowohl innerhalb des Konzerns wie gegenüber der Öffentlichkeit unverzichtbar. Alle Organe und Mitarbeiter im GEA Group Konzern sind daher zu einer gewissenhaften, vollständigen, loyalen und rechtzeitigen Berichterstattung innerhalb des Konzerns verpflichtet. Organe und Mitarbeiter des GEA Group Konzerns, die gegenüber Dritten (z. B. Wirtschaftsprüfern, Investoren, Behörden und Presse) zu berichten haben, haben die

gleichen Prinzipien einzuhalten. Dies ist für die Glaubwürdigkeit des GEA Group Konzerns auf dem Kapitalmarkt und in sonstigen geschäftlichen und gesellschaftlichen Bezügen unabdingbar.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Jahresabschluss der GEA Group Aktiengesellschaft im Rahmen des sogenannten Enforcement-Verfahren eventuell von einer unabhängigen externen Behörde (Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung) überprüft und kontrolliert werden kann.

Details können Sie der Richtlinie Enforcement-Verfahren der GEA Group Aktiengesellschaft entnehmen.

Insiderinformationen (vgl. nachstehend unter Ziffer 9.), die bei Bekanntwerden Auswirkungen auf den Börsenkurs der GEA Group haben können, muss GEA Group Aktiengesellschaft im Übrigen am Kapitalmarkt unverzüglich veröffentlichen (sogenannte Ad-hoc-Publizität). Potentielle Insiderinformationen sind daher von den Mitarbeitern der GEA Group unverzüglich dem Finanzvorstand oder einem anderen Mitglied des Ad-hoc Teams der GEA Group Aktiengesellschaft zu melden.

Nähere Einzelheiten sind in der Ad-hoc Richtlinie der GEA Group Aktiengesellschaft geregelt.

8. Produktsicherheit und Umweltschutz

Der GEA Group Konzern ist ständig bemüht, für seine Kunden innovative und qualitativ hochstehende Produkte und Verfahren zu entwickeln. Hierbei hat die Produktsicherheit eine hohe Priorität.

In gleichem Maße achtet der GEA Group Konzern sowohl bei der Entwicklung wie bei der Herstellung von Produkten auf den Umweltschutz. Dies gilt sowohl für den Energieeinsatz wie den Schutz unserer natürlichen Umwelt.

Diese Prinzipien sind auch für die Mitarbeiter an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz verbindlich.

9. Insidergeschäfte

Als börsennotiertes Unternehmen gelten für die GEA Group Aktiengesellschaft strenge wertpapierrechtliche Vorschriften, die u.a. den Insiderhandel durch Organe oder Mitarbeiter des GEA Group Konzerns verbieten. Kenntnisse über vertrauliche betriebsinterne Vorhaben oder Vorgänge dürfen daher von den Mitarbeitern und Organen ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt und nicht an Dritte weitergegeben werden. „Dritte“ in diesem Sinne sind auch Familienangehörige oder GEA Group Konzern Mitarbeiter, die von dem betreffenden Vorhaben oder Vorgang keine dienstliche Kenntnis haben müssen.

Bei Kenntnissen über vertrauliche Vorhaben oder Vorgänge, die bei Bekanntwerden Auswirkungen auf den Börsenkurs von Wertpapieren, insbesondere der Aktien der GEA Group Aktiengesellschaft, haben können (sog. Insiderinformation), ist die persönliche Ausnutzung und/oder unbefugte Weitergabe der Informationen an andere Personen gesetzlich verboten und unter Strafe gestellt. Ebenso ist es untersagt, einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren zu empfehlen oder ihn auf andere Weise dazu zu verleiten. Beispiele für Insiderinformationen können Informationen über den Erwerb oder die Veräußerung von wesentlichen Beteiligungen des GEA Group Konzerns oder Informationen über wesentliche Veränderungen in Umsatz oder Rentabilität des GEA Group Konzerns sein.

Nähere Einzelheiten sind in der Insider Richtlinie der GEA Group Aktiengesellschaft geregelt.

10. Geheimhaltungspflicht

Die im GEA Group Konzern erworbenen Kenntnisse und Informationen sind ein wesentliches Element für seinen geschäftlichen Erfolg. Der GEA Group Konzern investiert erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen in die Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen. Der Schutz der so erarbeiteten Innovationen sichert dem GEA Group Konzern seinen Erfolg im Wettbewerb; sie sind daher ein besonders schützenswertes Gut.

Alle Mitarbeiter und Organe des GEA Group Konzerns sind verpflichtet zu verhindern, dass diese Kenntnisse und Informationen, soweit sie Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse darstellen, außerhalb des GEA Group Konzerns bekannt werden, z. B. durch unbefugte Verbreitung sensibler Daten im Gespräch mit Dritten oder in Fachzeitschriften. Außerdem sollte jeder mit derartigen Kenntnissen und Informationen befasste Mitarbeiter sich darüber informieren, inwieweit die Erlangung gewerblicher Schutzrechte für diese Kenntnisse und Informationen in Betracht kommt.

Auch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern des GEA Group Konzerns sind vor einem unbefugten Bekanntwerden zu schützen.

11. Datenschutz

Die Respektierung der Persönlichkeit unserer Mitarbeiter schließt den Schutz ihrer persönlichen Daten ein. Der GEA Group Konzern achtet daher auf die Einhaltung der jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften und verlangt dies auch von seinen Mitarbeitern.

Nähere Einzelheiten sind in der [Datenschutz Richtlinie](#) der GEA Group Aktiengesellschaft geregelt.

12. Interne Organisation zur Einhaltung des Verhaltenskodex

Von den Führungskräften des GEA Group Konzerns wird erwartet, dass alle Mitarbeiter des GEA Group Konzerns weltweit in geeigneter Form über diesen Verhaltenskodex (einschließlich seiner maßgeblichen flankierenden Richtlinien) unterrichtet werden. Die Führungskräfte haben außerdem durch eine sorgfältige und andauernde Kontrolle die Einhaltung des Verhaltenskodex sowie dessen Umsetzung in der Unternehmenspraxis sicherzustellen. Alle Mitarbeiter des GEA Group Konzerns müssen wissen, dass Verstöße gegen den Verhaltenskodex in keinem Fall toleriert werden und je nach der Schwere des Verstoßes zu dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen können.

Die GEA Group Aktiengesellschaft hat für die Überwachung der in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze einen Sonderbeauftragten (Chief Compliance Officer)

Stephan Petri
Leiter Recht
GEA Group Aktiengesellschaft
Dorstener Straße 484
44809 Bochum
Tel: +49 234 980 1480
Fax: +49 234 980 1483
stephan.petri@geagroup.com

bestellt.

Ebenso sind für die Divisionen bzw. operativen Sonstigen Gesellschaften jeweils Division Compliance Officers ernannt. Die Division Compliance Officers sollen der Geschäftsleitung der betreffenden Division bzw. Sonstigen Gesellschaft angehören oder ihr direkt unterstellt sein.

Alle Mitarbeiter können Anregungen und Beschwerden, insbesondere Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex, dem jeweils für sie zuständigen Compliance Officer oder dem Chief Compliance Officer melden, ohne hierfür Sanktionen oder Benachteiligungen befürchten zu müssen.

Bochum, Dezember 2007

GEA Group Aktiengesellschaft
Der Vorstand

