



## Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Preh Gruppe,

seit der Gründung im Jahre 1919 hat sich die Preh Gruppe den Ruf eines verlässlichen und fairen Partners erworben. Diese Werte, gepaart mit innovativer Spitzenqualität, machen die Preh Gruppe zu einem weltweit angesehenen Automobilzulieferer. Auch in Zukunft wollen wir diese Position halten und weiterentwickeln.

Zur Erfüllung dieser Aufgabe soll dieser Verhaltenskodex unser ethischer und rechtlicher Kompass sein. Er enthält die grundlegenden Regeln für unser Verhalten innerhalb der Preh Gruppe sowie gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Der Aufsichtsrat erwartet von jedem Mitarbeiter und im besonderen Maße von den Führungskräften der Preh Gruppe, dass der Verhaltenskodex strikt eingehalten wird. Auf diese Weise wollen wir das mit unserer international führenden Position in der Automobilzuliefererindustrie verbundene Ansehen in der Fachwelt und der Öffentlichkeit wahren und ausbauen.

## Definition und Anwendungsbereich

Der Begriff „Compliance“ steht für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, geltenden Regeln und Richtlinien und die Beachtung und Befolgung weiterer wesentlicher von der Gesellschaft und vom Unternehmen gesetzter ethischer Standards und Anforderungen. Dieser Verhaltenskodex erfasst dabei den Bereich der sog. Corporate Compliance, also die Einhaltung dieser Regelungen und Standards auf Unternehmensebene.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter und Organmitglieder der Preh Gruppe, nachfolgend Mitarbeiter genannt.

Sofern neben dieser Regelung weitergehende lokale Compliance-Regelungen im Verantwortungsbereich der Preh-Landesgesellschaften existieren, genießen diese gegenüber dem Verhaltenskodex der Preh Gruppe Vorrang.

Die Mitarbeiter orientieren sich im Bereich des Business Ethic Management an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen Neufassung 2011 Teil 1 VII Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergelderdressung.

## Informationspflicht

Jeder Mitarbeiter muss sich über die für seinen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen informieren. In Zweifelsfällen ist Rat bei der Rechtsabteilung in Bad Neustadt (Deutschland) oder der zuständigen Fachabteilung einzuholen.

## Generelle Anforderungen an persönliches Verhalten, Rechtmäßigkeit und Integrität

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet:

- die in seinem Verantwortungsbereich und der damit verbundenen Rechtsordnung geltenden Gesetze, Vorschriften und die im Preh Portal veröffentlichten internen Vorgaben sowie Prozessbeschreibungen, Verfahrens- und Arbeitsanweisungen einzuhalten,
- fair, respektvoll und vertrauenswürdig gegenüber allen Menschen zu sein, die ihm bei oder anlässlich der Ausübung seiner Tätigkeit begegnen. Dies gilt bei allen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen ohne Ansehen von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Kultur, Religion, Alter, Behinderungen, sexueller Identität oder Orientierung, Weltanschauung und Geschlecht,
- das Ansehen der Preh Gruppe zu achten und zu fördern,
- Interessenskonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden;
- sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen,
- die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, den Umweltschutz und den Datenschutz einzuhalten,

- Compliance-Verstöße dem Compliance Officer unverzüglich zu melden.

Jeder Vorgesetzte ist darüber hinaus verpflichtet:

- den Verhaltenskodex für die Mitarbeiter der Preh Gruppe einzuhalten,
- Mitarbeiter nur nach ihrer Leistung zu beurteilen,
- die Einhaltung dieser Regelung in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

## Soziale Verantwortung, Gleichbehandlung

Die Preh Gruppe übernimmt soziale Verantwortung und ist den international anerkannten Menschenrechten sowie der Einhaltung sozialer Standards verpflichtet.

- Die Preh Gruppe duldet keine Menschenrechtsverletzungen, einschließlich Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, weder in unserer eigenen Geschäftstätigkeit und noch in unseren Lieferketten.
- Die Preh Gruppe gewährt allen Mitarbeitern in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften faire Vergütung im Hinblick auf Arbeitslohn und sonstige Leistungen. Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten werden nach Maßgabe der anwendbaren Gesetze und Vorschriften festgelegt.
- Die Preh Gruppe anerkennt das Recht der Mitarbeiter, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen nach Maßgabe der anwendbaren Gesetze, Tarifverträge und lokalen Bräuche zu gründen, diesen beizutreten und in diesen aktiv mitzuwirken. Die Preh Gruppe lässt weder eine bevorzugte Behandlung noch eine Diskriminierung von Arbeitnehmervertretern zu.
- Wir möchten unsere Mitarbeiter befähigen, ihre Aufgaben in den betrieblichen Arbeitsabläufen effizient und mit Erfolg meistern und sich neuen Herausforderungen motiviert und selbstbewusst stellen zu können. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern im Rahmen unserer Personalentwicklung vielfältige Einstiegs- und Aufstiegschancen.
- Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Kultur, der Religion, des Alters, von Behinderungen, der sexuellen Identität oder Orientierung, der Weltanschauung und des Geschlechts sind strikt untersagt. Dies gilt nicht nur, aber

insbesondere für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie bei der Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern.

## Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

### Verbot von Bestechung und Korruption

Es ist strikt verboten:

- In- und ausländischen Amtsträgern für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren,
- Mitarbeitern oder Vertretern in- oder ausländischer Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren,
- Bestechungshandlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, Agenten, Beratern, Planern und Vermittlern,
- unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen.

### Vermeidung von Interessenskonflikten

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die Interessen der Preh Gruppe streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenskonflikts ist zu vermeiden. Nicht zulässig sind insbesondere

- Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner),
- Aufträge an Unternehmen oder Beratungsfirmen, in denen nahestehende Personen arbeiten,
- Aufträge an Unternehmen oder Beratungsfirmen, an denen nahestehende Personen mit 5 % und mehr beteiligt sind,
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen,
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner.

### Ausnahmen können nur von dem zuständigen Geschäftsführer genehmigt werden.

Mitarbeiter, die sich direkt oder indirekt mit 5 % und mehr an einem Wettbewerbsunternehmen beteiligen möchten oder bereits beteiligt sind, müssen dies dem jeweiligen Kaufmännischen Geschäftsführer / CFO melden. Es wird geprüft, ob ein Interessenkonflikt besteht.

## Bekämpfung von Geldwäsche

Die Preh Gruppe arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden. Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu beachten und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich dem jeweiligen Kaufmännischen Geschäftsführer / CFO zu melden.

## Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten

Die Preh Gruppe erwartet von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten:

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze,
- das Unterlassen von Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Beachtung der Rechtsvorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs,
- insbesondere die Einhaltung der Export- und Importverbote sowie der Embargobestimmungen,
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter,
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zur Arbeitssicherheit, zum Umweltschutz und Datenschutz,
- dass diese Punkte auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden.

## Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Der Name „Preh“ steht für einen fairen Wettbewerb. Die Mitarbeiter der Preh Gruppe sind deshalb verpflichtet

- das Wettbewerbsrecht und das Kartellrecht zu beachten,
- keine Preise, Mengen und Konditionen mit Wettbewerbern abzusprechen,
- keine Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung zu treffen.

Wettbewerbsrechtliche und kartellrechtliche Einordnungen geschäftlicher Verhaltensweisen sind meist nicht einfach und können von Land zu Land unterschiedlich Ergebnissen führen. Im Falle einer diesbezüglichen Unsicherheit hat jeder Mitarbeiter der Preh Gruppe die Möglichkeit, sich an seine zuständige Geschäftsführung zu wenden.

## Vertraulichkeit, Informationen und Aufzeichnungen

Der Umgang mit Betriebsgeheimnissen oder internen vertraulichen bzw. geschützten Informationen erfordert absolute Verschwiegenheit nach außen. Eine Weitergabe solcher Informationen an einen Vertrags-, Entwicklungs- oder sonstigen Partner ist nur nach Abschluss einer Geheimhaltungsvereinbarung, die den Partner in bindender Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet, gestattet.

Unter vertraulichen Informationen werden insbesondere, aber nicht ausschließlich, alle technischen, wirtschaftlichen und sonstigen Informationen verstanden, die ein Preh-Mitarbeiter einem Partner zugänglich zu machen beabsichtigt, sei es schriftlich, mündlich, optisch, in der Form von Modellen, Einzelteilen oder in sonstiger Weise.

Sämtliche Geschäftshandlungen, Transaktionen und sonstige finanzrelevante Vorgänge sind vollständig, korrekt, nachvollziehbar und rechtzeitig zu dokumentieren. Im Rahmen regelmäßig stattfindender Prüfungen ist die Preh Gruppe darauf angewiesen, zu sämtlichen Geschäftsvorgängen lückenlos zu berichten bzw. den jeweiligen Hergang im Einzelfall berichten zu können.

## Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter persönliche Vorteile weder für sich noch für ihnen nahestehende Personen fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Mitarbeiter dürfen persönliche Vorteile (z. B. Einladungen in Restaurants oder zu Sportveranstaltungen oder Geschenke) nur annehmen, wenn nicht der Eindruck entsteht, von ihnen werde eine Gegenleistung erwartet. Der Vorteil muss im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten liegen und darf nicht gegen ein Gesetz verstoßen. In Deutschland sind je Person und Jahr Geschenke im Wert von insgesamt 35 Euro an Geschäftspartner zulässig und können als Betriebsausgabe geltend gemacht werden (§ 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG). Zusätzlich können kleinere Werbeatikel, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten im Einzelfall unter 10 Euro liegen, an Geschäftspartner abgegeben werden.

## Spenden

Die Preh Gruppe leistet Geld- und Sachspenden für gemeinnützige und wohltätige Zwecke wie Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur und Soziales. Spenden dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung eines Mitglieds der Geschäftsführung geleistet werden. Bei politischen Spenden wird den Erfordernissen der Publizitätspflicht seitens der Geschäftsführung voll Genüge getan.

## Schutz von Gesundheit, Umwelt, Daten und Firmenvermögen

### Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Datenschutz

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten.

Jeder Mitarbeiter ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten. Zur Vermeidung unmittelbar bevorstehender Umweltschäden ist den Weisungen beauftragter Personen für Umweltschutz Folge zu leisten.

Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Firmen- und geschäftsbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebiets verwendet werden. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die jeweils gültigen Datenschutzrichtlinien der Preh Gruppe einzuhalten. Hierzu gehören auch Regelungen zur Datensicherheit, wie etwa die „Passwortrichtlinien Preh Gruppe“.

### Schutz des Firmenvermögens

Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation aufbauen, die das Firmenvermögen bzw. die Betriebsmittel der Preh Gruppe vor Verlust und Missbrauch schützt.

Das Firmenvermögen / die Betriebsmittel dürfen nicht für private Zwecke oder illegale Aktivitäten verwendet werden.

Das Anfertigen von Aufzeichnungen, Dateien, Bild- oder Tondokumenten oder deren Vervielfältigung ist nur zulässig, soweit dies durch die berufliche Tätigkeit erforderlich ist.

Der Ein- und Verkauf von Firmenvermögen muss transparent, nachvollziehbar und wirtschaftlich sein sowie zu

marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter dürfen die Entscheidungen zu wirtschaftlichen Transaktionen nicht beeinflussen.

## Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex / Compliance Organisation

### Konsequenzen bei Compliance-Verstößen

Für Mitarbeiter können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Abmahnung
- Kündigung
- Schadenersatzansprüche Dritter
- Geldstrafe
- Freiheitsstrafe.
- Für die Preh Gruppe können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:
- Schadenersatzansprüche Dritter
- kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldstrafe
- Auftragsverlust
- Imageverlust.

### Compliance-Verantwortlichkeit

Compliance-Verantwortlicher für die jeweilige Preh-Gesellschaft ist die jeweilige Geschäftsführung.

### Kontakt; Compliance-Verstöße melden

Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben:

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung, zum Beispiel mit der Personalabteilung bei arbeitsvertraglichen Themen.
- Ist die Klärung mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung nicht möglich oder bleiben weiterhin Bedenken, können Sie sich an die nächst höhere Führungsebene wenden.

Wenn Ihnen Compliance-Verstöße bekannt werden, sind Sie verpflichtet, die Gesellschaft unverzüglich über einen der Meldekanäle, die in der Preh-Richtlinie „Hinweisgebersystem“ beschrieben sind, zu informieren. Dies kann auf Wunsch auch anonym erfolgen.

gez. Zhengxin “Charlie” Cai

gez. Jochen Ehrenberg

gez. Rui Marques Dias