

Inhalt

Blatt

1. Vorwort des Management Boards	2
2. Kunden und Lieferanten	3
2.1 Integrität	3
2.2 Dokumentation von Geschäftsvorfällen	3
2.3 Bestechung und Korruption	3
3. Mitarbeiter	3
3.1 Führungskultur	3
3.2 Mitarbeiterförderung	4
3.3 Fairness und Chancengleichheit	4
3.4 Sicherheit und Gesundheit	4
3.5 Vermeiden von Interessenkonflikten	4
3.6 Datenschutz und Vertraulichkeit	5
4. Gesellschaft	5
4.1 Gesetzkonformität	5
4.2 Gesellschaftliche Akzeptanz	5
4.3 Würde des Menschen	5
4.4 Nachhaltigkeit	6
4.5 Spenden und Sponsoring	6
5. Einführung und Überwachung	6

1. Vorwort des Management Boards

Die Reputation unseres Unternehmens und das Vertrauen von Kunden, Kapitalgebern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit hängen vom konkreten Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab, der in der Taprogge-Gruppe tätig ist. Jeder von uns muss dazu beitragen, dass unser Unternehmen den Verantwortungen und Werten gerecht wird, und dass die positiven Erwartungen, die sich mit der Marke Taprogge verbinden, erfüllt werden.

Dieser "Code of Conduct" beinhaltet Standards, die für jeden Mitarbeiter der Taprogge-Gruppe weltweit verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und gesellschaftliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität der Taprogge-Gruppe weiter zu stärken.

Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen an seinen Vorgesetzten wenden. Im Rahmen unserer Möglichkeiten ermuntern und unterstützen wir unsere Zulieferer und Geschäftspartner, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze einzuführen und umzusetzen.

Wetter (Ruhr), im Juni 2009

Management Board



Detlef Taprogge
Geschäftsführer



Ruthard Fröhling
Geschäftsführer



Dr. Oliver Fröhling
Geschäftsführer

2. Kunden und Lieferanten

2.1 Integrität

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für uns im Wettbewerb das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des freien Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Lieferbedingungen abgesprochen werden. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktsegmenten sind unzulässig. Hierunter fallen auch formlose "Gentlemen Agreements" oder "concerted actions", die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken.

2.2 Dokumentation von Geschäftsvorfällen

Alle Aufzeichnungen und Dokumente, die intern angefertigt und nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sowie in Übereinstimmung mit möglicherweise betroffenen gesetzlichen Vorschriften sein. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen ihrem Zweck entsprechend stets vollständig, zeit- und systemgerecht sein.

2.3 Bestechung und Korruption

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art darf kein Mitarbeiter Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen.

Dritte, wie z.B. Berater, Makler, Vertreter oder sonstige Vermittler, dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung genutzt werden. Die Unternehmensgruppe wird bei Verdachtsfällen alles Notwendige zur Aufklärung dieser Sachverhalte unternehmen und proaktiv mit den relevanten Behörden zusammen arbeiten. Hierzu zählt auch die bedarfsweise freiwillige Bereitstellung von Konteninformationen der Managing Directors aller Gesellschaften der Taprogge-Gruppe.

3. Mitarbeiter

3.1 Führungskultur

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für die zugeordneten Mitarbeiter. Sie muss sich die Anerkennung der Mitarbeiter durch ein vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in die Mitarbeiter und vereinbart klare und realistische Ziele und räumt dabei den Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Die Mitarbeiter der Taprogge-Gruppe denken und agieren entsprechend ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten weitestgehend eigenständig und unternehmerisch.



3.2 Mitarbeiterförderung

Der Erfolg der Taprogge-Gruppe beruht auf dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters. Die Taprogge-Gruppe investiert in die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert. So gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit der Taprogge-Gruppe.

3.3 Fairness und Chancengleichheit

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Alter. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe begegnen wir unseren Mitarbeitern fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Die Unternehmensgruppe erwartet von jedem Mitarbeiter einen sachlichen und zugleich freundlichen wie fairen Umgang mit allen anderen Mitarbeitern und externen Dritten.

3.4 Sicherheit und Gesundheit

Alle Gruppengesellschaften und -mitarbeiter haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung unserer Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist unverzichtbare Voraussetzung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

3.5 Vermeiden von Interessenkonflikten

Taprogge erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität zum Unternehmen. Alle Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen der Taprogge-Gruppe in Konflikt geraten. Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Dieser ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei Taprogge in irgendeiner Form zu beeinflussen. Ausgenommen hiervon sind Nebenbeschäftigungen, die nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei Taprogge haben können. Unberührt hiervon bleiben die in den Gesellschaften bestehenden Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten.

Kein Mitarbeiter darf Vorteile jedweder Art annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.



3.6 Datenschutz und Vertraulichkeit

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für eindeutig festgelegte und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, wie z.B. Patente und Erfindungen, müssen vertraulich behandelt werden. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung Taprogge, seine Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben.

4. Gesellschaft

4.1 Gesetzkonformität

Nationale und internationale Gesetze und Bestimmungen regeln, wie die Taprogge-Gruppe ihre Produkte und Technologien verkaufen oder Informationsaustausch mit Kunden, Wettbewerbern und Lieferanten betreiben darf. Die jeweiligen Bestimmungen sind für unsere Unternehmensgruppe bindend. Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, sich daran zu halten.

4.2 Gesellschaftliche Akzeptanz

Die gesellschaftliche Akzeptanz unserer Tätigkeiten ist Voraussetzung für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Unser Ruf wird durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen in der Taprogge-Gruppe geprägt. Jeder Mitarbeiter achtet das Ansehen der Taprogge-Gruppe in der Gesellschaft und orientiert sich in der Erfüllung seiner Aufgaben an diesem Grundsatz. Die Mitarbeiter achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen von Taprogge nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen hat eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen zu unterbleiben.

4.3 Würde des Menschen

Wir sind Teil der Gesellschaft und fördern ihre Entwicklung nach unseren Möglichkeiten. Wir achten auf die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen. In unseren internationalen Tätigkeiten dulden wir keine Form der Diskriminierung. Dies gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Die Kultur unseres Unternehmens ist diesem Grundsatz verpflichtet.



4.4 Nachhaltigkeit

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit, da wir uns der Knappheit der Ressourcen und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst sind. Wir sorgen deshalb dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich der drei Bausteine Umwelt, Wirtschaft und Soziales entsprechen. Jeder Mitarbeiter handelt an seinem Arbeitsplatz in diesem Sinne.

4.5 Spenden und Sponsoring

Gesellschaften und Organisationseinheiten der Taprogge-Gruppe leisten keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit der Abteilung *Kaufmännische Verwaltung* abzuklären. Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses "Code of Conduct" genutzt werden. Generell gilt, dass jede Spende stets transparent sein muss, d.h., der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung müssen bekannt und nachvollziehbar sein.

5. Einführung und Überwachung

Die Regeln, die in dieser Richtlinie enthalten sind, bilden einen Kernbaustein unserer Unternehmenskultur. Die gruppenweite, einheitliche Einhaltung der Prinzipien ist unverzichtbar – jeder Mitarbeiter ist im Rahmen seines jeweiligen Arbeitsumfeldes dafür verantwortlich. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen nicht einschränken.

Das Management Board der Taprogge Gesellschaft mbH hat die Abteilung *Kaufmännische Verwaltung* beauftragt, den "Code of Conduct" innerhalb der Taprogge-Gruppe einzuführen und zu überwachen. Die Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze erfolgt ebenfalls durch die Abteilung *Kaufmännische Verwaltung*. Dem Management Board wird bei erkannten Zuwiderhandlungen zeitnah, ansonsten einmal jährlich hierüber berichtet.

