

Verhaltenskodex der H&R Gruppe

(Code of Conduct of the H&R Group)

Document name : HUR-OA-GF-02-01
Version : 06 / 01.08.2014

Created by : A. Simmat / Compliance

Verified by : Management Board

Approved by : Management Board / CEO

0	Vorwort	4
1	Überblick unserer Prinzipien und Werte	6
2	Prinzipien und Werte	8
2.1	Zusammenarbeit und Gleichbehandlung	8
2.2	Kinderarbeit / Zwangsarbeit / Illegale Beschäftigung	8
2.3	Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz	9
2.4	Schutz der Umwelt / Nachhaltiges Handeln	9
2.5	Interessenkonflikte	10
2.6	Wettbewerbs- und Kartellrecht	10
2.7	Ein- und Ausfuhrbestimmungen / Steuer- und Zollrecht	10
2.8	Vorteilsgewährung, Vergünstigungen, Geschenke	11
2.9	Politische Beteiligung und Spenden	14
2.10	Agenten / Vertriebsvermittler / Berater	14
2.11	Geldwäsche	14
2.12	Insidergeschäfte	14
2.13	Geschäftsgeheimnis / Firmeneigentum	15
2.14	Informationstechnologie	15
2.15	Berichterstattung, Dokumentation und externe Kommunikation	15
2.16	Datenschutz	16
3	Praktische Umsetzung	18
4	Geltungsbereich / Inkrafttreten	20

0	Foreword	4
1	Overview of our principles and values	6
2	Principles and values	8
2.1	Collaboration and equality of treatment	8
2.2	Child labour / Compulsory labour / Illegal employment	8
2.3	Occupational safety / Health protection	9
2.4	Environmental protection / Sustainability	9
2.5	Conflicts of interests	10
2.6	Competition and Antitrust Law	10
2.7	Import and export regulations / Tax and customs law	10
2.8	Undue advantages, benefits and gifts	11
2.9	Political affiliation and donations	14
2.10	Agents / Sales intermediaries / Consultants	14
2.11	Money laundering	14
2.12	Insider dealing	14
2.13	Business secrets / Company property	15
2.14	Information technology	15
2.15	Reporting, documentation and external communication	15
2.16	Data protection	16
3	Practical application	18
4	Scope / Effectiveness	20



0

Vorwort Foreword

0 Vorwort

Die H&R Gruppe¹ ist eine international tätige Spezialchemiegruppe in den Geschäftsbereichen chemisch-pharmazeutische Rohstoffe und Kunststoffe.² Wir wollen Vorbild sein in der Art und Weise, wie wir uns gegenüber Kunden, Kollegen, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit verhalten. Integrität, Aufrichtigkeit, Fairness und Respekt gegenüber allen Menschen innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens bilden die Grundlage unseres Handelns.

Für die H&R Gruppe gelten zahlreiche Gesetze, Verordnungen und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind. Alle Beschäftigten haben die jeweils geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften, diesen Verhaltenskodex sowie weitere Richtlinien jederzeit einzuhalten. Es ist daher wichtig, dass jeder die für seinen Aufgabenbereich relevanten gesetzlichen Regelungen und internen Richtlinien der H&R Gruppe kennt. Zusätzlich zu diesem Dokument besteht eine Unterweisung, die relevante Informationen und Fallbeispiele beinhaltet.

Sollten Sie Fragen haben, wie Sie die vorliegenden Regeln in bestimmten Situationen umsetzen sollen, oder sollten Sie Verstöße gegen Gesetze, sonstige Rechtsvorschriften oder diesen Verhaltenskodex entdecken, bitten wir Sie, sich unverzüglich zu melden – auch anonym. Jegliche Maßregelungen gegen Mitarbeiter, die einen möglichen oder tatsächlichen Rechtsverstoß in redlicher Absicht melden, werden nicht geduldet. Wenn ein Mitarbeiter selbst an Verstößen beteiligt war und durch seine freiwillige Meldung Schaden vom Unternehmen und/oder von anderen Mitarbeitern abgewendet werden konnte, wird dies zu seinen Gunsten berücksichtigt. Als Ansprechpartner stehen Ihnen Ihre Vorgesetzten oder die Unternehmensleitung bzw. der Vorstand sowie das Compliance Management zur Verfügung.

Der vorliegende Verhaltenskodex kann nicht alle potentiellen Fragen und Aspekte behandeln, sondern zeigt die Prinzipien der H&R Gruppe auf. Wir fordern alle Mitarbeiter³ auf, sich nach den jeweils geltenden Gesetzen, den allgemein anerkannten ethischen Grundsätzen und den Unternehmenswerten zu richten. Soweit in einem bestimmten Land die dortigen Gesetze oder sonstige zwingende Rechtsvorschriften in einem Konflikt mit Regelungen dieses Verhaltenskodex stehen, gehen die zwingenden Rechtsvorschriften vor.

August 2014

Niels H. Hansen – Detlev Wösten – Wolfgang Hartwig

Nils Hansen – Sven Hansen

- 1) Die H&R Gruppe umfasst die folgenden Gesellschaften (H&R Group includes following companies): Hansen & Rosenthal KG, Klaus Dahleke KG, TUDAPETROL Mineralölherzeugnisse Nils Hansen KG, H&R Wax Company Vertrieb GmbH, H&R Refining GmbH, H&R Holding GmbH und H&R International Beteiligung GmbH sowie die mit diesen Gesellschaften jeweils i.S.d. § 15 AktG verbundenen Unternehmen (as well as to these companies related companies in accordance with § 15 AktG – German Stock Corporation Act).
- 2) Unverbindliche englische Übersetzung. Im Zweifelsfall ist die deutsche Fassung maßgeblich. (Convenience translation. in case of doubt, the German version shall apply.)
- 3) Zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit sind mit dieser oder ähnlichen Bezeichnungen von Personen oder Personengruppen beiderlei Geschlechter gemeint. (For the sake of simplicity and easier reading this or similar designations of individual persons or groups include both sexes.)

0 Foreword

The H&R Group¹, an international chemical specialty group which operates in the field of chemical and pharmaceutical raw materials as well as plastics.² We aim to set standards in the way in which we conduct ourselves with customers, colleagues, business partners, shareholders and the general public. Our activities are based on showing integrity, honesty, fairness and respect towards everyone inside and outside our company.

Our H&R Group is subject to numerous laws, regulations and orders in the countries in which we operate. All employees are required to abide at all times by the current laws, statutory provisions, this Code of Conduct and any other guidelines. Consequently, it is important that all employees are aware of the local legislation and internal company policies of the H&R Group that are relevant for their sphere of activities. In addition to this document training is in place that contains information and exercises on relevant aspects.

If you have any questions as to how these rules should be applied in certain situations or if you discover any breach of current laws, stationary regulations or of the Code of Conduct, you are required to report this immediately – and even anonymously. We do not tolerate any actions against employees who in good faith report a possible or actual infringement. If an employee has been involved in a breach of conduct himself and his voluntary notification avoids damage from the company and/or from any other employee, this will be considered in his favour. Your contacts are your superiors or the Board of Directors as well as the Compliance Management.

This Code of Conduct cannot cover all potential questions and aspects, but intends to underline the principles of the H&R Group. We ask all employees³ to comply with the applicable laws, the generally accepted ethical principles as well as the corporate values. As far as in a certain country current legal provisions or any other mandatory legislation are in conflict with this Code of Conduct, mandatory legislation will prevail.

August 2014

Niels H. Hansen – Detlev Wösten – Wolfgang Hartwig

Nils Hansen – Sven Hansen



1

Überblick unserer Prinzipien und Werte Overview of our principles and values



1 Überblick unserer Prinzipien und Werte

Weitere Informationen zu jedem Themenfeld folgen.

1 Overview of our principles and values

Further information to each individual subject follows.

Prinzipien und Werte der H&R Gruppe



<p>Zusammenarbeit und Gleichbehandlung</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir Mitarbeiter tragen jeweils zu einem angenehmen Arbeitsklima sowie einem positiven öffentlichen Erscheinungsbild bei Wir treffen Entscheidungen über die Auswahl von Mitarbeitern auf Basis von objektiven und nachvollziehbaren Kriterien Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der anerkannten Menschenrechte und dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung gegenüber Mitarbeitern und/oder Geschäftspartnern <p>Kinderarbeit / Zwangsarbeit / Illegale Beschäftigung</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir unterlassen jegliche Art der Kinderarbeit und der Zwangsarbeit. Jeder Mitarbeiter führt seine Tätigkeiten freiwillig aus und kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der geltenden Kündigungsfristen beenden Wir bekämpfen jede Form der illegalen Beschäftigung von Arbeitnehmern, da dieses den Arbeitsmarkt und unser Sozialversicherungssystem untergräbt <p>Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir ergreifen Maßnahmen unterstützt mit Fachleuten für Arbeitsmedizin und -sicherheit zur Verhütung von Krankheiten und Unfällen Wir sind jeweils für die Sicherheit in unserem Bereich mitverantwortlich und wenden alle Sicherheitsvorschriften im eigenen Arbeitsbereich konsequent mit aller notwendigen Sorgfalt an: im eigenen Interesse, im Interesse der Kollegen, aber auch im Interesse der gesamten H&R Gruppe <p>Schutz der Umwelt / Nachhaltiges Handeln</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir legen unsere Herstellprozesse und Prozessanlagen, wo immer möglich und sinnvoll, zu einer optimalen Ressourcenschonenden Nutzung als Zeichen des Respekts vor unserer Umwelt, Nachbarschaft, Geschäftspartnern und Mitarbeitern aus Wir nehmen die Umweltmedien Luft, Wasser und Boden in der Regel nur im Rahmen einer zuvor erteilten Genehmigung in Anspruch Wir errichten und betreiben unsere Produktionsanlagen im Rahmen der zuvor erteilten genehmigungsrechtlichen Vorgaben 	<p>Interessenkonflikte</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir vermeiden jegliche Geschäftsbeziehungen, die zu einem möglichen Interessenkonflikt führen können Wir beachten vor allem die generelle arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht im Umgang mit sensiblen und vertraulichen internen Informationen <p>Wettbewerbs- und Kartellrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir achten die anwendbaren wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorgaben für einen fairen Wettbewerb und treffen keine Vereinbarungen und Absprachen, die einen freien und fairen Wettbewerb in einer unzulässigen Art und Weise beeinträchtigen <p>Ein- und Ausfuhrbestimmungen / Steuer- und Zollrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir achten die relevanten Import- und Exportgesetze einschließlich der Richtlinien, Embargobestimmungen, Sanktionen oder Verordnungen sowie den Vorgaben des Steuer- und Zollrechts <p>Vorteilsgewährung, Vergünstigungen, Geschenke</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir erzielen unsere Erfolge durch hervorragende Service- und Produktqualität und dulden keine Korruption oder sonstigen unlauteren Geschäftspraktiken, die bereits zu einer möglichen Vorteilsgewinnung führen können Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze und bieten weder an, versprechen, gewähren, fordern oder nehmen einen Vorteil für eine vorgenommene oder künftige Handlung weder im öffentlichen noch im privaten Sektor an bzw. vor <p>Politische Beteiligung und Spenden</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir unterlassen Spenden für politische Parteien, Organisationen oder Personen, sofern diese als Beeinflussung ausgelegt werden können Wir vergeben eine Spende für wohltätige Zwecke, wenn die Vergabe nachweislich bzgl. des Empfängers und der Verwendung erfolgt und das Ansehen der H&R Gruppe nicht geschadet wird <p>Agenten / Vertriebsvermittler / Berater</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir beauftragen Agenten / Vertriebsvermittler und Berater nur schriftlich, was nicht zu unzulässigen Vorteilen führen darf Wir vergüten Agenten / Vertriebsvermittler und Berater basierend auf einer angemessenen Leistungsbeschreibung unbar im elektronischen Zahlungsverkehr 	<p>Geldwäsche</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir ergreifen angemessene Maßnahmen, um Geldwäsche in unserem Einflussbereich zu unterbinden, und melden Unregelmäßigkeiten und Verdachtsmomente <p>Insidergeschäfte</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir Mitarbeiter befolgen die besonderen Anforderungen der Handhabung bzgl. „Insiderinformationen“, die der H&R AG unterliegt Wir Mitarbeiter beachten, dass ein Wertpapierhandel unter Verwendung von nicht öffentlich zugänglichen Informationen ebenso untersagt ist wie die unerlaubte Weitergabe solcher Informationen <p>Geschäftsgeheimnis und Firmeneigentum</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir schützen vertrauliche Informationen vor der Kenntnisnahme unbefugter Personen Wir nutzen Firmeneigentum und -ressourcen ausschließlich im Rahmen der Tätigkeiten für das Unternehmen <p>Informationstechnologie</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir Mitarbeiter achten die erlassenen Schutzvorschriften der Infrastruktur für die elektronische Datenverarbeitung und nehmen keine Eingriffe in die Systeme, die ein unerlässlicher Bestandteil der Infrastruktur der H&R Gruppe sind, vor Wir öffnen bzw. installieren Anhänge von E-Mails, Downloads im Internet oder auf Speichermedien eingebrachte Dateien nicht ungeprüft <p>Berichterstattung, Dokumentation und externe Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir folgen den Anforderungen, dass alle Berichte und Unterlagen die Fakten klar, zeitgerecht und präzise wiedergeben, den Tatsachen sowie den rechtlichen Regelungen und Vorgaben entsprechen Wir erteilen offizielle Erklärungen durch den Vorstand / die Unternehmensleitung oder den Pressesprecher des Standorts (sofern möglich abgestimmt mit den zuständigen Personen auf Konzernebene) Alle Erklärungen und öffentlichkeitswirksame Texte, die die Belange der H&R AG betreffen, werden vor Ihrer Veröffentlichung durch die Abteilung Investor Relations/Public Relations freigegeben (sofern möglich) <p>Datenschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir achten einschlägige Gesetze und Richtlinien zum Schutz personenbezogener Daten
---	--	--

Principles and Values of the H&R Group



<p>Collaboration and equality of treatment</p> <ul style="list-style-type: none"> We employees contribute to a pleasant working atmosphere as well as to a positive external image We take decisions on the selection of employees on the basis of objective and comprehensible criteria We respect and support compliance with recognized human rights and will not tolerate any discrimination or harassment of employees and/or business partners <p>Child labour / Compulsory labour / Illegal employment</p> <ul style="list-style-type: none"> We refrain from any manner of child labour and compulsory labour. Each employee performs his activities on a voluntary basis and can terminate his employment in compliance with applicable notice periods We combat all other forms of illegal employment as they undermine the labour market and our social security system <p>Occupational safety / Health protection</p> <ul style="list-style-type: none"> We take up measures, supported by occupational health and safety experts, to prevent illnesses and accidents We all share the responsibility for occupational safety in our area and follow all safety instructions and apply the necessary care in our own respective workplace: for our own benefit, for the benefit of our colleagues and the whole H&R Group <p>Environmental protection / Sustainability</p> <ul style="list-style-type: none"> We design our manufacturing processes and process equipment, wherever possible and reasonable, to be state of the art and the best use of available resources with respect for our environment, for our neighbourhood, our business partners and employees We use the environmental media such as air, water and soil only in accordance with any applicable permissions and limitations; such permissions to be obtained before the event We construct and operate our production facilities in accordance with all applicable local rules and legal requirements 	<p>Conflicts of interests</p> <ul style="list-style-type: none"> We avoid any business relations which can lead to a possible conflict of interest We observe the general obligation of secrecy by the careful and appropriate handling of sensitive or "in confidence" information <p>Competition and Antitrust Law</p> <ul style="list-style-type: none"> We follow the applicable competition and antitrust laws and do not entertain any agreements or arrangements which may illegally restrict fair competition <p>Import and export regulations / Tax and customs law</p> <ul style="list-style-type: none"> We comply with all applicable import and export laws including applicable policies, embargoes, sanctions or regulations as well as tax and customs laws <p>Undue advantages, benefits and gifts</p> <ul style="list-style-type: none"> We achieve our success by the excellent quality of our services and products and we do not tolerate corruption or any other unfair commercial practices which might lead to the gain of any advantages We take into account the applicable current laws and do not offer, promise, grant, demand or accept any advantage for a carried out or future action in the public or in the private sector <p>Political affiliation and donations</p> <ul style="list-style-type: none"> We do not donate to political parties, organisations or individuals, if this could be interpreted as an attempt to influence behaviour or action We allocate a donation for charitable purposes, if the donation will be transparent, i.e. the purpose and recipient of the donation must be clear and verifiable, and the reputation of the H&R Group will not be harmed <p>Agents / Sales intermediaries / Consultants</p> <ul style="list-style-type: none"> We appoint agents, sales intermediaries or consultants only in the form of a written agreement, which must not lead to the gaining of any inappropriate benefits We remunerate agents, sales intermediaries or consultants on the basis of an appropriate service description and effected by a non-cash electronic payment 	<p>Money laundering</p> <ul style="list-style-type: none"> We take all reasonable steps to prevent money laundering within our area of influence and report possible irregularities or suspicious circumstances <p>Insider dealing</p> <ul style="list-style-type: none"> We employees must follow the special requirements for the handling of "inside information", which is in relation to H&R AG We employees take into account, that the trading of non-public information is not allowed, as well as the sharing of such information with third parties <p>Business secrets and company property</p> <ul style="list-style-type: none"> We protect confidential information from disclosure to unauthorised persons We use every company property and resource, whether material or immaterial, exclusively as part of our activity within the company, unless individual or collective employment contracts have made other arrangements <p>Information technology</p> <ul style="list-style-type: none"> We employees follow applicable infrastructure security guidelines, published for electronic data processing and do not allow any interventions in the systems, which are an essential element of the H&R Group infrastructure We don't open or install unchecked appendices brought in by emails, downloads, the Internet or on storage media <p>Reporting, documentation and external communication</p> <ul style="list-style-type: none"> We follow the requirements, that all reports and other documents must state the facts in a clear, timely and accurate manner, as well as in accordance with legal guidelines and regulations We do not comment to external parties and only official statements by the Board of Directors or the official press spokesman of the location (if possible coordinated with the responsible persons on group level) or the H&R Group are allowed Prior to publication all explanations and texts which have an effect on the public concerning the H&R AG will be released by the Investor Relations department if possible <p>Data protection</p> <ul style="list-style-type: none"> We respect applicable laws and guidelines to the protection of personal data
--	---	--



2

Prinzipien und Werte Principles and values

2 Prinzipien und Werte

2.1 Zusammenarbeit und Gleichbehandlung

Jeder Mitarbeiter trägt dafür Sorge, dass Mitarbeiter sowie Geschäftspartner aufrichtig und fair behandelt werden und sichere Arbeitsbedingungen existieren. Die Mitarbeiter tragen damit zu einem angenehmen Arbeitsklima sowie einem positiven öffentlichen Erscheinungsbild bei.

Entscheidungen über die Auswahl von Mitarbeitern erfolgen auf Basis von objektiven und nachvollziehbaren Kriterien. Wo immer möglich und unternehmerisch sinnvoll, sind vor jeder Entscheidung mehrere unterschiedliche Möglichkeiten zu beurteilen.

Weiter ist darauf zu achten, dass Vergabeentscheidungen nicht aufgrund persönlicher Gefälligkeiten oder Sympathie erfolgen, sondern ausschließlich aufgrund einer Leistungsbewertung.

H&R Mitarbeiter haben bei allen geschäftlichen Aktivitäten die nationalen und kulturellen Unterschiede sowie die Rechte aller Personen, mit denen sie in Kontakt treten, zu respektieren. Es ist ein erklärtes Ziel der H&R Gruppe, keine Mitarbeiter oder Geschäftspartner bezüglich der ethnischen Herkunft oder Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Sprache, Abstammung, Religion, sozialen Herkunft, Behinderung, körperlichen Konstitution, sexuellen Orientierung, gesundheitlichen Verfassung, Mitgliedschaft in Vereinigungen, politischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, Alters, Aussehens, einer möglicher Elternschaft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale zu diskriminieren. Die H&R Gruppe akzeptiert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung gegenüber Mitarbeitern und/oder Geschäftspartnern.

Wir respektieren und unterstützen die anerkannten Menschenrechte. Dies beinhaltet vor allem den Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Zudem erkennen wir die Rechte auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sowie die Bildung von Interessengruppen an.

2.2 Kinderarbeit / Zwangsarbeit / Illegale Beschäftigung

Kinder- und Zwangsarbeit werden in jeglicher Art und Weise unterlassen. Jeder Mitarbeiter führt seine Tätigkeiten freiwillig aus und kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der geltenden Kündigungsfristen beenden. Mitarbeiter unter 18 Jahren führen keine gefährlichen Arbeiten aus.

Wir bekämpfen ferner auch jede andere Form der illegalen Beschäftigung von Arbeitnehmern, da diese den Arbeitsmarkt und unser Sozialversicherungssystem untergräbt.

2 Principles and values

2.1 Collaboration and equality of treatment

All employees must take care to ensure that collaborators and business partners are treated honestly and fairly and safe working conditions exist. In this way, all employees contribute to a pleasant working atmosphere as well as to a positive external image.

Decisions on the selection of employees are based on objective, comprehensible criteria. Wherever possible and commercially viable, several different possibilities must be assessed before any decision is taken.

Care must also be taken to ensure that decisions are not awarded on the basis of personal favours or feelings, but only on the basis of an objective appraisal.

In their business dealings, H&R employees must respect national and cultural differences and the rights of all individuals with whom they come into contact. It is a stated objective of the H&R Group not to discriminate against any employee or business partner with respect to ethnic or racial status, colour, nationality, language, descent, religion, social origin, disability, physical characteristics, sexual orientation, health situation, union membership, political affiliation, gender, age, appearance, parental status or any other legally protected characteristics. The H&R Group will not tolerate any discrimination or harassment of employees and/or business partners.

We respect and support compliance with recognized human rights. These rights include the protection of the personal dignity and the privacy of each individual. In addition we acknowledge the right of freedom of assembly and association and the formation of interest groups.

2.2 Child labour / Compulsory labour / Illegal employment

All forms of child labour and compulsory labours are prohibited. Each employee performs his activities on a voluntary basis and can terminate his employment in compliance with applicable notice periods. Employees under the age of 18 must not perform hazardous work.

Furthermore, we combat all other forms of illegal employment as they undermine the labour market and our social security system.

2.3 Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz

Die Gesundheit der Mitarbeiter liegt gleichermaßen im Interesse jedes Einzelnen wie der H&R Gruppe. Durch die Einführung geeigneter Maßnahmen unterstützen Fachleute für Arbeitsmedizin und –sicherheit bei der Verhütung von Krankheiten und Unfällen.

Dem dienen die Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Jeder Mitarbeiter ist für die Sicherheit in seinem Bereich mitverantwortlich. Unfälle geschehen auch durch nachlassende Sorgfalt.

Sorgfalt ist beim Umgang mit Gefährdungsquellen in besonderer Weise erforderlich. Jeder Mitarbeiter der H&R Gruppe ist aufgefordert, alle Sicherheitsvorschriften im eigenen Arbeitsbereich konsequent mit aller notwendigen Sorgfalt anzuwenden: im eigenen Interesse, im Interesse der Kollegen, aber auch im Interesse der gesamten H&R Gruppe.

Bei einem relevanten Ereignis haben die Führungskräfte und Sicherheitsverantwortlichen unverzüglich die für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zuständigen Stellen des Unternehmens zu informieren.

2.4 Schutz der Umwelt / Nachhaltiges Handeln

Der Respekt vor unserer Umwelt, vor unserer Nachbarschaft sowie unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern verpflichtet uns zur Nachhaltigkeit und damit zur Herstellung von in ihrem Gebrauch sicheren Produkten, zu einem sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und zum Einsatz umweltverträglicher, energiesparender und sicherer Produktionsverfahren.

Es ist die gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter, kontinuierlich nach Möglichkeiten, die Umweltauswirkungen unserer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren, zu suchen. Danach werden wir unsere Herstellprozesse und Prozessanlagen, wo immer möglich und sinnvoll, nach dem Stand der Technik und einer optimal schonenden Nutzung der Ressourcen auslegen.

Die Umweltmedien Luft, Wasser und Boden dürfen in der Regel nur im Rahmen einer zuvor erteilten Genehmigung in Anspruch genommen werden. Alle hiermit befassten Mitarbeiter der H&R Gruppe sind daher verpflichtet, unsere Produktionsanlagen im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu errichten und zu betreiben.

Zur Vermeidung von Betriebsstörungen, Unfällen oder Störfällen müssen Anlagen sorgfältig geplant sowie regelmäßig und systematisch kontrolliert und gewartet werden. Alle hiermit befassten Mitarbeiter der H&R Gruppe müssen gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt werden.

2.3 Occupational safety / Health protection

Maintaining the health of employees is in the interest of each individual as well as of the H&R Group. Experts of occupational health and safety render their support by implementing appropriate measures to prevent illnesses and accidents.

Occupational health and safety regulations help to ensure this. Each employee shares the responsibility for occupational safety in his area. Accidents also happen due to a lack of caution and care.

Particular care must be taken when dealing with potential sources of danger. Every employee of the H&R Group is required to follow all safety instructions and apply the necessary care in his own respective workplace: for his own benefit, for the benefit of his colleagues and the whole H&R Group.

In the event of a relevant incident managers and safety managers have to inform the departments of the company responsible for health, safety and environmental protection immediately.

2.4 Environmental protection / Sustainability

Respect for our environment, for our neighbourhood and our business partners and employees, obliges us to sustainability and thus to produce safe products, to a fuel-efficient use of natural resources and the adoption of environmentally friendly, energy efficient and safe production processes.

It is the duty of all our employees to continually look for any improvement possibilities in order to reduce the environmental impact of our processes, products and services. For this we design our manufacturing processes and process equipment, wherever possible and reasonable, to be state of the art and the best use of available resources.

In general the usage of the environmental media such as air, water and soil may not take place without a respective permission. All employees of the H&R Group involved have to apply to local rules and legal requirements for the construction and operation of our production facilities.

To prevent malfunctions, accidents or hazard incidents the production facilities have to be designed carefully as well as inspected and maintained on a regular and systematic basis. Hence, all employees of the H&R Group involved must be thoroughly introduced, trained and supervised.

2.5 Interessenkonflikte

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist vor allem bei geschäftlichen Beziehungen mit Verwandten, Lebenspartnern oder engen Freunden von Mitarbeitern oder Geschäftspartnern auf größtmögliche Transparenz zu achten. Auch Interessenkonflikte, die aufgrund einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, sind grundsätzlich zu vermeiden.

Treten derartige Situationen ein, ist daher die Unternehmensführung zu informieren. Diese stimmt im Einzelfall mit dem betroffenen Mitarbeiter ab, wie gegebenenfalls der Interessenkonflikt gelöst oder der Eindruck, ein Interessenkonflikt habe sich ergeben, ausgeräumt werden kann.

Jeder Mitarbeiter mit einer persönlichen Beziehung oder Partnerschaft zu einer Person, die für einen unmittelbaren Mitbewerber, einen Geschäftspartner oder für die H&R Gruppe tätig ist, ist sich der besonderen Situation bewusst, in der er sich insbesondere im Hinblick auf seinen Umgang mit internen Informationen befindet. Dementsprechend wird jeder Mitarbeiter gegenüber allen Personen sensibel und vertraulich mit allen internen Informationen umgehen, zu denen er aufgrund der Tätigkeit bei der H&R Gruppe Zugang hat. Insbesondere wird der Mitarbeiter auch in diesem sensiblen Bereich seine generelle arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht wahren.

2.6 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Die H&R Gruppe achtet die anwendbaren wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorgaben und trifft keine Vereinbarungen und Absprachen, die z.B. Preise, Konditionen, Mengen oder Geschäftsbeziehungen beeinflussen und damit einen freien und fairen Wettbewerb in einer unzulässigen Art und Weise beeinträchtigen.

Verboten ist jede Art der bewussten Verhaltensabstimmung, wenn diese zu einer Wettbewerbsbeschränkung führt. Verstöße gegen das Kartellrecht können für die H&R Gruppe z.B. zu empfindlichen Bußgeldern, Schadensersatzklagen, sowie erheblichen Rufschädigungen führen.

2.7 Ein- und Ausfuhrbestimmungen / Steuer- und Zollrecht

Als international tätige Spezialchemiegruppe beachtet die H&R Gruppe die verschiedenen anwendbaren Import- und Exportgesetze einschließlich der Richtlinien, Embargobestimmungen, Sanktionen oder Verordnungen (z.B. EU-Verordnungen bzgl. dem Umgang mit Dual-Use-Produkten) sowie die Vorgaben des Steuer- und Zollrechts. Die hierfür zuständigen Mitarbeiter tragen dafür Sorge, dass es nicht zur unerlaubten Verkürzung von Abgaben und Steuern oder der Verletzung unserer Mitwirkungspflichten kommt.

2.5 Conflicts of interests

In order to avoid conflicts of interest, there must be paid attention to the greatest possible transparency especially with regard to business relations with relatives, personal partners or close friends of employees and business partners. Any conflicts of interest arising from a personal or business relationship to a customer, supplier, creditor or any other third party must be avoided.

If such relations are conducted, they must be disclosed to company management. Company management will discuss how to settle the conflict of interest or remove the impression that a conflict has arisen, with the employee concerned.

Any employee, who has a personal connection or partnership with an individual who works for a direct competitor, business partner or for the H&R Group, must be aware of his particular situation concerning access to internal information. Accordingly, each employee must handle all internal matters to which he has access through his work for H&R Group, sensitively and in confidence. In particular, the employee must observe the general obligation of secrecy under his contract of employment.

2.6 Competition and Antitrust Law

The H&R Group follows the applicable competition and anti-trust laws and regulations and does not enter into any agreements or arrangements which illegally restrict prices, terms and conditions or volumes nor enter business relationships and therefore illegitimately restrict fair competition.

All forms of a deliberate coordination are forbidden if it leads to a restriction of competition. Violation to anti-trust laws can lead to significant penalties, claims for damages as well as major reputational damages for the H&R Group.

2.7 Import and export regulations / Tax and customs law

As an international chemical speciality group the H&R Group complies with all applicable import and export laws including applicable policies, embargoes, sanctions or regulations (e.g. the E.U. regulations on dual-use items) as well as tax and customs laws. The employees responsible for this area ensure that an illicit treatment of duties and taxes or a violation of our duties of cooperation does not occur.

2.8 Vorteilsgewährung, Vergünstigungen, Geschenke

Die H&R Gruppe will ausschließlich durch hervorragende Service- und Produktqualität überzeugen. Um den Erfolg unseres Unternehmens nachhaltig sicherzustellen, müssen wir den ständig wachsenden Ansprüchen unserer Kunden gerecht werden. Jeder Mitarbeiter hat dafür Sorge zu tragen, dass den Kunden ausnahmslos Produkte in höchster Qualität pünktlich geliefert werden. Die kontinuierliche Verbesserung und Optimierung von Produkten und Prozessen sowie eine hohe Kundenzufriedenheit sind dabei zentrale Leitlinien für die tägliche Arbeit in unserem Unternehmen.

Wir erzielen unsere Erfolge durch Leistung und dulden keine Form der Korruption oder sonstige unlautere Geschäftspraktiken, die bereits zu einer möglichen Vorteilsgewinnung führen können; daher sind insbesondere die folgenden Grundsätze zu beachten:

- 1) Mitarbeitern ist es grundsätzlich untersagt, Personen aus dem öffentlichen Sektor Vorteile oder jegliche Art von Zuwendungen anzubieten oder zu gewähren.

Unter Personen aus dem öffentlichen Sektor sind Beamte, (Schieds-)Richter und sonstige Personen (auch ausländische Amtsträger) zu verstehen, die entweder als Angestellte bei oder im Auftrag von der Behörde Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen. Auch Angestellte oder Beauftragte privatrechtlich organisierter Unternehmen können darunter fallen, sofern das Unternehmen der Erfüllung öffentlicher Aufgaben dient und vom Staat oder einer Kommune gesteuert wird.

- 2) Mitarbeitern ist zudem das Anbieten oder Gewähren von Vorteilen in dem auf die Lieferung von Waren oder Erbringung von Dienstleistungen gerichteten Geschäftsverkehr verboten, sofern der Vorteilsempfänger durch die Vorteilsgewährung dazu bestimmt werden soll, H&R gegenüber Konkurrenten in unlauterer Weise zu bevorzugen (Bestechung im geschäftlichen Verkehr). Spiegelbildlich dazu ist es Mitarbeitern verboten, Vorteile von Mitarbeitern anderer Unternehmen dafür zu fordern oder anzunehmen, dass im Gegenzug das hinter dem Vorteilsgeber stehende Unternehmen gegenüber Konkurrenten in unlauterer Weise bevorzugt wird (Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr).
- 3) Im Geschäftsverkehr entsprechen allerdings Geschenke, Bewirtungen und andere Vergünstigungen bis zu einem gewissen Grad typischer Geschäftspraxis. Bei der Annahme und beim Angebot von Geschenken, Bewirtungen oder anderen Vergünstigungen ist jedoch stets auf deren Angemessenheit (Sozialadäquanz) und die steuerlichen Auswirkungen zu achten.
- 4) Das Angebot und die Annahme von Geld oder Wert-

2.8 Undue advantages, benefits and gifts

The H&R Group will convince exclusively by the excellent quality of our services and products. To ensure sustainable success of our company, we continuously strive to meet the continuously growing customer expectations. Each employee has to make sure that our customers will receive products of the highest quality and in time - without any exceptions. Continuous improvements and optimisation of our products and processes as well as high customer satisfaction are central guidelines for our daily work within the company.

Our success is achieved through performance, and we do not tolerate corruption or any other unfair commercial practices which might lead to gain any advantages. Therefore, the following points have to be considered:

- 1) In principle, employees are forbidden to offer or to grant benefits or other to public sector officials.

Public sector officials include clerks, arbitrators, judges and any other person (including a foreign official) employed as a public official or commissioned to perform duties by the public administration. This category may also include clerks or employees of private companies, if the company is discharging public duties and is controlled by the state or a municipal authority.

- 2) Employees are also forbidden to offer or to grant benefits in business operations related to the supply of goods or the provision of services, if the aim is to make the recipient of the benefit treat H&R more favourably than competitors (commercial bribery). Conversely, employees are prohibited from requesting or accepting benefits from the employees of other companies which result in the company behind the giver of the benefit being given unfair preferential treatment over its competitors (susceptibility to commercial bribery).
- 3) Gifts, hospitality and other benefits given during business dealings must always reflect a certain level of standard business practice. However, when accepting or offering gifts, hospitality or other benefits, their social appropriateness and tax implications must always be taken into account.
- 4) The offering or acceptance of cash or valuables is

gegenständen durch Mitarbeiter sind grundsätzlich zu unterlassen. Folgende Maßgaben sind in diesem Zusammenhang insbesondere einzuhalten, wobei in Zweifelsfällen die Zustimmung des Vorgesetzten und von diesem gegebenenfalls der Geschäftsführung einzuholen ist.

a) Bei der Annahme und der Vergabe von Geschenken ist darauf zu achten, dass:

- das Geschenk nicht nach einer Aufforderung erfolgt.
- der Wert eines oder mehrerer Geschenke insgesamt nicht unverhältnismäßig hoch sein soll, wobei sich ein fester Betrag hierbei nicht festlegen lässt. Eine Wertgrenze als Richtgröße, die der aktuellen deutschen steuerlichen Grenze für geldwerte Vorteile entspricht (derzeit 44,00 EUR gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG), soll jedoch nur in Ausnahmefällen überschritten werden. Im Einzelfall sind die geltenden Landesgesetze zu beachten. Entscheidend ist, dass eine Abwägung zu erfolgen hat; d.h. das Geschenk darf nicht über den jeweiligen Lebensstandard des Beschenkten und außerhalb des bei Personen in vergleichbarer Position üblichen liegen.
- die Annahme des Geschenkes den Empfänger nicht in irgendeiner Weise verpflichtet oder beeinflusst, insbesondere wenn eine möglicherweise zu beeinflussende Entscheidung bevorsteht.
- jedes Geschenk grundsätzlich unabhängig von seinem Wert dem Vorgesetzten schriftlich anzuzeigen ist, um auch diesbezüglich höchstmögliche Transparenz zu gewährleisten.
- über empfangene Geschenke, deren Wert die Wertgrenze übersteigt, oder wenn mehrere Geschenke unter der Wertgrenze bei einer Gesamtbetrachtung den Ausnahmecharakter von Geschenken übersteigen, der Vorgesetzte zudem schriftlich zu informieren ist. Dieser entscheidet darüber, ob das Geschenk vom Beschenkten behalten werden darf oder zurückzugeben ist. Sofern das Geschenk den o.g. Kriterien der Zulässigkeit entspricht, soll der Vorgesetzte im Regelfall entscheiden, dass der Beschenkte das Geschenk behalten darf. Entspricht es nicht den Kriterien, ist zu entscheiden, dass es zurückzugeben ist. In Bereichen, die aufgrund ihres Tätigkeitsgebiets vermehrt Geschenke erhalten (z.B. der Bereich Einkauf), soll der Vorgesetzte im Regelfall für die Verteilung der Geschenke die Veranstaltung einer Tombola vorsehen oder diese spenden.
- Geschenke grundsätzlich transparent erfolgen sollen, z.B. erfolgt die Zustellung eines Geschenks

strictly prohibited for our employees. The following measures must be observed in this regard, and in the case of doubt, advice must be sought from your superior who must, if necessary, seek advice from the company management.

a) When accepting or giving gifts, it must be ensured that:

- the gift is not being made on request.
- the value of one or several different gifts should not be disproportionately high, if no fixed amount can be determined. A value limit as a guidance, corresponding to the current German tax limit on monetary benefits (currently EUR 44,00 according to § 8, paragraph 2, sentence 11 German Income Tax Law (EStG)) should, however, only be exceeded in exceptional cases. Applicable domestic regulations should be observed in each case. It is essential that an appraisal is made, i.e. the gift must not exceed the living standards of the recipient nor that of other individuals in a similar position.
- the acceptance of the gift must not obligate or influence the recipient in any way, particularly if a decision susceptible to influence is imminent.
- each gift, irrespective of its value, must be reported in writing to your superior, partly to ensure the greatest possible transparency in this regard.
- your superior must also be informed in writing of any gifts received which exceed the value limit, or if several gifts under the value limit considered collectively, go beyond the usual nature of a gift. Your superior will decide whether the gift received can be kept or must be returned. If the gift meets the above criteria for admissibility, your superior will as a rule decide that the recipient can keep the gift. If the gift does not meet the criteria, the decision must be taken to return it. In departments in which, due to the nature of their work, many gifts are received (such as purchasing), the manager should generally organize a raffle for the allocation of gifts or donate them to a good cause.
- gifts must be transparent, for example they must only be sent to the business address of the business

immer an die Geschäftsadresse des Geschäftspartners.

- H&R im Falle der Kenntniserlangung durch die Öffentlichkeit in keiner Weise angreifbar wäre oder in eine prekäre Situation kommen könnte.
- b) Einladungen und Bewirtungen dürfen grundsätzlich dann angenommen bzw. ausgesprochen werden, wenn sie in einem geschäftlichen Bezug und in einem geschäftsüblichen Rahmen erfolgen. Die Übernahme von Ausgaben durch bzw. für den Geschäftspartner, die im unmittelbaren Zusammenhang mit geschäftlichen Veranstaltungen stehen, wie Bewirtungsaufwendungen, Übernachtungen etc., ist hierbei im Rahmen des Angemessenen (Sozialadäquanz) zulässig. Bei längerfristigen Geschäftsbeziehungen sollten die Einladungen wechselseitig erfolgen. Diesbezüglich sollte stets eine Information an den Vorgesetzten stattfinden.
- c) Die Teilnahme an vorwiegend nicht geschäftlichen Veranstaltungen (z.B. Sportereignisse, kulturelle Veranstaltungen, Abendveranstaltungen), die von Geschäftspartnern angeboten werden, darf nur erfolgen, wenn der Besuch der Veranstaltung im geschäftlichen Interesse von H&R ist. Bei besonders hochwertigen Eintrittskarten (bspw. VIP-Karten), insbesondere aber dann, wenn neben dem reinen Erwerbpreis bereits die Möglichkeit, eine solche Karte zu erhalten, einen Vorteil darstellt, ist in besonderem Maße auf die Angemessenheit (Sozialadäquanz) zu achten und die Genehmigung des Vorgesetzten schriftlich einzuholen. Die Übernahme von Ausgaben durch den Geschäftspartner, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Veranstaltung stehen, wie z.B. Eintrittsgelder, Bewirtungsaufwendungen, Übernachtung etc., ist hierbei im Rahmen des Angemessenen (Sozialadäquanz) zulässig. Auch diesbezüglich ist der Vorgesetzte schriftlich zu informieren; seine Entscheidung ist abzuwarten, sofern dies im Einzelfall möglich ist, ansonsten ist der Vorgesetzte unverzüglich so früh wie möglich in Kenntnis zu setzen.
- d) Das Sponsoring von Firmenveranstaltungen durch Geschäftspartner (d.h. die Zurverfügungstellung von Geld- oder Sachleistungen, die alle oder einen nicht unwesentlichen Teils der anfallenden Kosten der Veranstaltung decken) muss zuvor vom Vorgesetzten genehmigt werden.
- e) Soweit Zuwendungen an eigene Mitarbeiter erfolgen, ist darauf zu achten, dass Betriebsratsmitglieder nicht um ihrer Tätigkeit im Betriebsrat willen Zuwendungen erhalten dürfen.

In Zweifelsfällen ist zuvor die Zustimmung des Compliance Managements sowie des Vorgesetzten und von diesem ggf.

partner.

- after the gift is made public, H&R would not be liable to any kind of attack or placed in a difficult situation.
- b) Invitations and hospitality must only be accepted or offered if made in connection with business and in a business context. The payment of expenses directly related to business events (such as hospitality expenses, accommodation etc.), by or for business partners, is permitted within reason (social appropriateness). For long-term business relations, the invitations should be reciprocal. The line manager should always be informed in any case.
- c) Participation in events which are predominantly of a non-business nature (e.g. sporting, cultural or evening events) offered by business partners is only permitted if attendance at the event is in the business interests of H&R. For entrance tickets of particularly high value (e.g. VIP cards), but particularly when, apart from the purchase price of the ticket, the mere chance of obtaining such a ticket represents a privilege, particular regard must be given to social appropriateness and the consent of your line manager must be obtained in writing. The payment of expenses by business partners, which are directly related to business events (such as entrance fees, hospitality expenses, accommodation etc.), is permitted within reason (social appropriateness). Your line manager must also be informed in writing in these cases. His decision must be obtained before the event, if possible, failing which the line manager must be informed as soon as possible.
- d) The sponsoring of corporate events by business partners (i.e. the provision of cash or non-cash benefits to cover all or a significant part of the costs of the event) must first be approved by your line manager.
- e) To the extent that allowances are paid to employees, care must be taken to ensure that members of the works council do not receive benefits on account of their activities for the works council.

In cases of doubt the opinion of Compliance Management as well as your superior, who, if necessary, will seek advice from

der Geschäftsführung einzuholen.

2.9 Politische Beteiligung und Spenden

Spenden durch die H&R Gruppe für politische Parteien, Organisationen, die in engem Zusammenhang mit politischen Parteien stehen, Kandidaten für Positionen in der Politik oder Personen, die staatliche Ämter ausüben, sind ebenso wie Dienstleistungen oder sonstige Unterstützungshandlungen, sofern diese als Beeinflussung ausgelegt werden könnten, unzulässig.

Spenden durch die H&R Gruppe für wohltätige Zwecke dürfen nur nach einem entsprechenden Beschluss der Geschäftsführung getätigt werden. Die Vergabe der Spende erfolgt nachweislich bzgl. des Empfängers und der Verwendung. Bei der Vergabe der Spende ist darauf zu achten, dass dem Ansehen der H&R Gruppe nicht geschadet wird.

2.10 Agenten / Vertriebsvermittler / Berater

Die Beauftragung von Agenten, Vertriebsvermittlern und Beratern erfolgt mittels einer schriftlichen Vereinbarung. Die Vereinbarung solcher Dienstleistungen darf nicht zu unzulässigen Vorteilen führen. Die Vergütung basiert auf einer angemessenen Leistungsbeschreibung und wird unbar im elektronischen Zahlungsverkehr vorgenommen.

2.11 Geldwäsche

Die H&R Gruppe ergreift angemessene Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich nach Möglichkeit zu unterbinden. Mögliche Unregelmäßigkeiten oder Verdachtsmomente bei der Abwicklung von Zahlungen können z.B. nicht vereinbarte Zahlungen Dritter, Zahlungen auf oder von nicht üblichen Geschäftskonten, Zahlungen in einer abweichend von der Rechnung vereinbarten Währung oder unübliche Marktkonditionen sein.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiter der H&R Gruppe im Umgang mit möglichen Geschäftspartnern angehalten, deren Integrität zu prüfen, dass diese den Anforderungen der Unternehmensgruppe entsprechen. Es ist daher die Aufgabe aller Mitarbeiter, mögliche Verdachtsmomente der Geldwäsche bei der Abwicklung von Zahlungen von Geschäftspartnern den Vorgesetzten zu melden.

2.12 Insidergeschäfte

Als börsennotierte Aktiengesellschaft unterliegt die H&R AG besonderen Anforderungen, die auch für die Mitarbeiter der H&R Gruppe gelten, sofern sie im Einzelfall Kenntnis von Insiderinformationen erhalten. Sog. „Insiderinformationen“ sind konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens geeignet sind, den Börsenpreis von Wertpapieren der H&R AG erheblich zu beeinflussen. Das ist immer dann der Fall, wenn ein verständiger Anleger die Information bei seiner Anlageentscheidung berücksichtigen würde.

company management, must be obtained first.

2.9 Political affiliation and donations

Donations by H&R Group to political parties and organisations in close contact with political parties, candidates for political office or individuals exercising state duties, or the provision of services or other support activities liable to be construed as undue influence, are forbidden.

Donations by H&R Group to charitable causes must only be made with corresponding authority from company management. Any donation will be transparent, i.e. the purpose and recipient of the donation must be clear and verifiable. When deciding on donations it has to be confirmed that the reputation of the H&R Group will not be harmed.

2.10 Agents / Sales intermediaries / Consultants

The appointment of agents, sales intermediaries or consultants has to be made in the form of a written agreement; the provision of such services must not allow the gaining of any inadmissible benefits. Remuneration is based on an appropriate service description and effected by a non-cash electronic payment.

2.11 Money laundering

The H&R Group takes all reasonable steps to prevent money laundering within its area of influence. Possible irregularities or suspicious circumstances are for example payments by undefined third parties, payments to or from unusual bank accounts, payments in a currency deviating from that agreed upon in the invoice or unusual market conditions.

In addition, all employees of the H&R Group are instructed to verify that the integrity of business partners is in line with the requirements of the Group. In case of any suspicion of money laundering by a business partner, our employees have the duty to report this to their superiors directly.

2.12 Insider dealing

As a public company, listed on the stock exchange, H&R AG is subject to special requirements which also apply to the employees of the whole H&R Group, as long as they - in the individual case - gain knowledge of insider information. The so-called „Inside information“ is the specific information of non-public circumstances which, if disclosed, could have a major impact on the stock exchange price of securities of H&R AG. This is the case as soon as a sensible investor would consider this information for his investment decision.

Der Wertpapierhandel unter Verwendung von nicht öffentlich zugänglichen Informationen ist ebenso untersagt wie die unerlaubte Weitergabe solcher Informationen an Dritte.

Alle Mitarbeiter der H&R Gruppe sind verpflichtet, die geltenden Gesetze für Insidergeschäfte strikt einzuhalten.

2.13 Geschäftsgeheimnis / Firmeneigentum

Vertrauliche Informationen (etwa Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder sonstige wesentliche Interna, die nicht allgemein zugänglich sind oder veröffentlicht wurden), sind vertraulich zu behandeln und wirksam vor Kenntnisnahme unbefugter Personen zu schützen. Diese Grundsätze sind – soweit möglich – auch im Rahmen von Gesprächen mit Kunden und Geschäftspartnern zu beachten. Eine Weitergabe von vertraulichen Informationen an Dritte oder eine Nutzung zu anderen als dienstlichen Zwecken sind untersagt.

Firmeneigentum, ob in materieller oder immaterieller Form, und -ressourcen sind ausschließlich im Rahmen der Tätigkeit für das Unternehmen zu nutzen und zu verwenden, soweit nicht individual- oder kollektivarbeitsvertraglich andere Regelungen getroffen wurden (z.B. zur Nutzung von Telefon oder Dienstwagen).

2.14 Informationstechnologie

Die elektronische Datenverarbeitung ist ein unerlässlicher Bestandteil der Infrastruktur der H&R Gruppe. Eingriffe in diese Systeme können Produktionsanlagen und andere Prozesse stilllegen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die durch die IT Fachstellen erlassenen Schutzvorschriften zu beachten und sich aktiv für deren Einhaltung einzusetzen. So dürfen beispielsweise Anhänge von E-Mails, Downloads im Internet oder auf Speichermedien eingebrachte Dateien nicht ungeprüft geöffnet bzw. installiert werden.

2.15 Berichterstattung, Dokumentation und externe Kommunikation

Alle Finanzberichte, Buchhaltungsdokumente, Entwicklungsberichte, Vertriebsberichte, Auslagequittungen und sonstige Unterlagen, Umwelt- und Sicherheitsberichte und andere Unternehmensunterlagen haben die Fakten klar, zeitgerecht und präzise wiederzugeben. Die unbedingte Einhaltung aller gesetzlichen Regeln und Richtlinien in der Buchhaltung und im Bilanz- und Finanzwesen nach bestem Wissen und Gewissen ist unverzichtbar.

Ebenso ist es einer der vorrangigen Grundsätze von H&R, stets sicherzustellen, dass alle erstellten und zur Präsentation oder Veröffentlichung bestimmten Informationen und Dokumentationen den Tatsachen sowie den rechtlichen Regelungen und Vorgaben entsprechen.

Für die Öffentlichkeit bestimmte offizielle Erklärungen, insbesondere gegenüber den Medien, werden ausschließlich

The insider trading law prohibits trading on the basis of non-public information as well as the sharing of such information with third parties.

All employees of the H&R Group are committed to follow the existing laws of insider dealing.

2.13 Business secrets / Company property

Confidential information (such as industrial or business secrets or any other important internal matters, which are not generally accessible or published), must be treated in confidence and protected for disclosure to unauthorised persons in an appropriate way. Wherever possible, these principles must also be observed during discussions with customers and business partners. The release of confidential information to third parties or its use for any other than business purposes is prohibited.

Company property and resources, whether material or immaterial, are to be used exclusively as part of activity for the company, unless individual or collective employment contracts have made other arrangements (e.g. regarding the use of telephones or company cars).

2.14 Information technology

Electronic data processing is an essential element of the H&R Group infrastructure. Active interference in the systems may close down production facilities and stop other processes. All employees are required to follow respective security guidelines published by the IT departments and support active adherence to them. For example email attachments, internet downloads or files of a storage media should be verified first prior to any start-up or installation.

2.15 Reporting, documentation and external communication

All financial reports, accounting documents, development reports, sales reports, expense notes, environmental and safety reports and other company documents must state the facts in a clear, timely and accurate manner. It is essential that all the provisions of laws and regulations concerning bookkeeping, financial statements and financial procedures are complied with to the best of your knowledge.

Likewise, according to one of the fundamental principles within H&R, it must always be ensured that all information and documentation compiled and intended for presentation or publication corresponds to the facts as well as legal guidelines and regulations.

With regard to the publication of certain official statements, particularly press releases, these will only be made through

durch die offiziellen Pressesprecher des Standorts (sofern möglich abgestimmt mit den zuständigen Personen auf Konzernebene) oder der H&R Gruppe sowie durch den Vorstand der H&R AG bzw. die Unternehmensleitung der H&R Gruppe abgegeben. Alle Erklärungen und öffentlichkeitswirksamen Texte, die die Belange der H&R AG betreffen, werden vor ihrer Veröffentlichung durch die Abteilung Investor Relations/Public Relations freigegeben. In Zweifelsfällen ist die Geschäftsführung hinzuzuziehen, sofern möglich.

Die Dokumente über Geschäftsvorfälle müssen die Art des jeweiligen Geschäftsvorfalles vollständig und fehlerfrei wiedergeben. Das Unternehmen untersagt Nebenabreden, die schriftlich oder mündlich mit Kunden oder Geschäftspartnern abgestimmt werden, die die Bedingungen von laufenden oder früher abgeschlossenen Verträgen und Vereinbarungen abändern oder ersetzen. Sofern eine Nebenabrede im Einzelfall für zwingend erforderlich gehalten wird, ist diese vorab mit unseren Juristen abzustimmen und von diesen freizugeben.

2.16 Datenschutz

Die H&R Gruppe setzt sich dafür ein, die personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter, Geschäftspartner sowie möglicher Dritter zu schützen. Es werden nur diejenigen personenbezogenen Daten erhoben, gesammelt, verarbeitet, genutzt oder gespeichert, die für den regelten Geschäftsbetrieb benötigt werden und sofern dies in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen und Richtlinien der H&R zulässig ist.

the press spokesman of the location (if possible coordinated with the responsible persons on group level) or the H&R Group as well as by the Board of Directors of H&R AG or by the directorate of the H&R Group. All statements and public texts, concerning the H&R AG, must be approved by the Investor Relations/Public Relations department prior to publication. In the case of doubt, company management will delay publication, if possible.

Documents concerning business transactions must give a true and accurate picture of the transaction in question. The company prohibits any supplementary agreements from being made in writing or verbally with customers or business partners which amend or replace existing or previously-executed contracts and agreements. If a supplementary agreement is seen as being urgently required, it must first be agreed by to, and authorized by, our legal department.

2.16 Data protection

The H&R Group supports the protection of personal data of its employees, business partners and any third-party. Personal data are recorded, collected, processed, used or saved for regular business operations insofar it is allowed by relevant laws and corporate directives of H&R.



3

Praktische Umsetzung Practical application

3 Praktische Umsetzung

Der Verhaltenskodex soll gelebte Unternehmenswirklichkeit und damit Teil des Arbeitsalltags aller H&R Mitarbeiter sein.

Jeder Verstoß gegen die Regelungen des Verhaltenskodex steht einem Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten gleich und kann nach Maßgabe geltender arbeitsrechtlicher Regelungen zur Abmahnung und Kündigung führen. Darüber hinaus können einzelne Verstöße Schadensersatzansprüche auslösen oder strafrechtlich relevante Tatbestände verwirklichen und nach dem jeweils geltenden Strafrecht verfolgt werden.

Für die H&R Gruppe ist eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit ihren Geschäftspartnern wichtig. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner diesen Prinzipien des Verhaltenskodex entsprechen, und berücksichtigen dies bei der Auswahl der Geschäftspartner.

3 Practical application

This Code of Conduct must be an integral part of the company philosophy and is part of everyday working life for all H&R employees.

Any significant intentional breach of the rules of the Code of Conduct is a breach of obligations under employment laws and can lead to disciplinary measures such as warnings and dismissal in accordance with current employment legislation. Individual disciplinary offences can also lead to claims for compensation or constitute criminal offences liable for prosecution under current criminal laws.

A long-term and trusting relationship with business partners is important to the H&R Group. We expect that our business partners follow the principles of this Code of Conduct and will take this into account when selecting our business partners.



4

Geltungsbereich / Inkrafttreten Scope / Effectiveness

4 Geltungsbereich / Inkrafttreten

Der Geltungsbereich dieses Verhaltenskodex und das zugehörige eLearning erstrecken sich auf die H&R Gruppe.

Der hiermit dokumentierte Verhaltenskodex wird verabschiedet und durch die Unterzeichnung freigegeben. Er ist damit verbindlich für die H&R Gruppe und ihre Mitarbeiter in Kraft gesetzt.

4 Scope / Effectiveness

The scope of this Code of Conduct and the related eLearning is the H&R Group.

The Code of Conduct documented herein is passed and released after having been signed. Thereupon, it is bindingly put into effect for the H&R Group and its employees.

Hamburg, 01.08.2014

Ort, Datum / Place, date



Unterschrift / Signature

Niels H. Hansen

Name

Hamburg, 01.08.2014

Ort, Datum / Place, date



Unterschrift / Signature

Detlev Wösten

Name

Hamburg, 01.08.2014

Ort, Datum / Place, date



Unterschrift / Signature

Wolfgang Hartwig

Name

Hamburg, 01.08.2014

Ort, Datum / Place, date



Unterschrift / Signature

Nils Hansen

Name

Hamburg, 01.08.2014

Ort, Datum / Place, date



Unterschrift / Signature

Sven Hansen

Name