

Richtlinie für integres Verhalten

der Oberaigner Powertrain GmbH, A-4155 Nebelberg, Daimlerstraße 1,

und

der Oberaigner Automotive GmbH, D-18299 Laage, Roman-Oberaigner-Allee 1.

Unsere Verhaltensgrundsätze und Leitlinien für das Handeln.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

was heißt Integrität bei Oberaigner? Welche Werte sollen für unser Handeln und für unseren Umgang im Unternehmen sowie mit Geschäftspartnern und Kunden gelten?

Die Richtlinie stellt klare Regelungen zum richtigen Verhalten auf.

Unser gemeinsames Ziel ist es, Integrität zu einer großen Selbstverständlichkeit bei Oberaigner zu machen. Jede und jeder von uns kann mit dem eigenen Handeln zu einer gemeinsam getragenen Unternehmenskultur beitragen.

I. Was uns gemeinsam bei Oberaigner leitet.

1. Qualität verpflichtet.
2. Verantwortung tragen - sozial, gesellschaftlich, global.
3. Integrität - groß geschrieben.
4. Gemeinsam an einem Strang ziehen.
5. Regeln, die Sicherheit und Unterstützung bieten.

II. Unsere Verhaltensgrundsätze und Leitlinien für das Handeln.

1. Wir schützen die Menschenrechte und achten die Gesetze.
2. Wir gehen fair miteinander und mit anderen um.
3. Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern und Kunden sind wir erfolgreich.
4. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst.
5. Einhaltung der Oberaigner Richtlinie für integres Verhalten.

I. Was uns gemeinsam bei Oberaigner leitet.

1. Qualität verpflichtet.

Die Oberaigner Gruppe ist ein erfolgreiches Familienunternehmen und ein führender Spezialist in der Entwicklung und Produktion von Automobil-Systemkomponenten. Wir entwickeln und liefern seit mehr als 20 Jahren wesentliche Komponenten für die Allrad-Versionen von Mercedes-Benz Transportern.

Wir wollen gemeinsam unser Bestes geben, Bestes liefern und die Besten sein - und zwar in jeder Hinsicht: bei der Qualität, dem technologischen Standard, bei unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung, beim unternehmens-internen Umgang miteinander, bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern, bei der Betreuung unserer Kunden ebenso wie beim geschäftlichen Erfolg. Bei alledem achten wir auf Nachhaltigkeit.

2. Verantwortung tragen - sozial, gesellschaftlich, global.

Wir wollen Verantwortung übernehmen. Nur so ist langfristig und nachhaltig Erfolg zu erzielen. Oberaigner bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung.

Dazu gehört die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihre Arbeit und Motivation sind maßgebliche Faktoren für unseren gemeinsamen Unternehmenserfolg. Ihnen ist deshalb von allen Führungskräften bei Oberaigner Achtung und Wertschätzung

entgegenzubringen, ungeachtet ihrer Aufgabe oder Stellung im Unternehmen, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Hautfarbe oder ihrer Herkunft. Denn Jede und Jeder verdient Respekt. Und Vielfalt bereichert. Sie verbessert durch ein größeres Spektrum von Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten die Qualität unternehmerischer Entscheidungen und trägt zu einem besseren gegenseitigen Verständnis für die Belange anderer bei. Voraussetzung dafür ist, dass der Umgang miteinander von Toleranz, Offenheit, Vertrauen und Fairness geprägt ist.

Von unserer Geschäftsführung und unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie dafür durch vorbildliches Verhalten ein gutes Betriebsklima schaffen, gerecht in ihren Beurteilungen sind und ein offenes Ohr für die Belange ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Wir wollen eine Kultur des Vertrauens und der Verantwortungsübernahme pflegen.

Wir ermöglichen damit eine adäquate, Gleichbehandlung wahrende Entlohnung unserer Beschäftigten. Wir sorgen für ihre Arbeitssicherheit und ihren Gesundheitsschutz ebenso wie für die Förderung ihrer beruflichen Entwicklung und den Schutz ihrer Grundrechte am Arbeitsplatz. Unsere Arbeitsbedingungen wollen wir so gestalten, dass sie einer Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben förderlich sind.

Auch unserer Verantwortung für einen schonenden Umgang mit Ressourcen stellen wir uns und kommen ihr nach. Das gilt

für den Einsatz der menschlichen Arbeitskraft oder von Vermögenswerten des Unternehmens wie gleichermaßen für die Nutzung natürlicher Ressourcen, seien es Energien, Rohstoffe oder Materialien.

Wir wollen unsere Wertschöpfungsprozesse danach ausrichten, dass sie einen Beitrag dazu leisten, nach folgenden Generationen eine intakte ökologische, soziale und ökonomische Lebensgrundlage zu hinterlassen. Umweltverträgliches Produzieren und nachhaltige Produkte sollen Grundwerte von Oberaigner sein.

Wir sind uns bewusst, dass wir als Unternehmen auch Verantwortung für das Gemeinwohl tragen. Das bedeutet nicht nur, dass wir die Gesetze einhalten, die in den jeweiligen Ländern gelten, in denen wir tätig sind. Vielmehr wollen wir an unseren Standorten mit dazu beitragen, dass sich Infrastrukturen, soziale Lagen und Lebensqualitäten verbessern können. Unser Wirtschaften und unsere Produkte sollen dem Wohl der Menschen und ihren Bedürfnissen dienen.

Wer wie Oberaigner global operiert, trägt zudem globale Verantwortung. Dabei gilt es vor allem, die Korruption weltweit zu bekämpfen, um darunter leidende gesellschaftliche Verhältnisse zu verbessern und fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Unsere Marktstellung nutzen wir, um auch hier führend voranzuschreiten. Wir sind der Überzeugung, dies stärkt unser gutes Ansehen in der Welt und sichert uns nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

3. Integrität - groß geschrieben.

Begeisterung, Disziplin, Wertschätzung und Integrität sind die Werte, die Oberaigner als Leitmotiv dienen, im Wissen, dass ökonomische Spitzenerfolge dauerhaft nur zu erreichen sind, wenn das unternehmerische Handeln ethischen Grundsätzen folgt, die auf Akzeptanz stoßen und als fair empfunden werden. Es hat sich seit jeher erwiesen, Wertegemeinschaften sind auf Dauer die besseren Wertschöpfungsgemeinschaften. Deshalb ist unser Bestreben, anständig, also mit bestmöglichem Erfolg, Geschäfte zu machen und dies auf anständige, integre Weise.

Das setzt die Einhaltung der geltenden Gesetze voraus. Aber auch unternehmensinterne Regeln helfen uns dabei. Sie geben den Kurs hierfür vor und bestimmen konkret, was gewünscht, erlaubt oder verboten ist.

Damit stecken unsere Regeln Handlungsrahmen ab, innerhalb derer jeder im Unternehmen auf gesicherter Basis eigenverantwortlich agieren kann. Doch diese Regeln müssen mit unseren Unternehmenswerten und im Wesentlichen auch mit den Vorstellungen unserer Beschäftigten von „anständigem“, integrem Handeln übereinstimmen. Denn nur so finden sie Akzeptanz und werden aus Überzeugung befolgt, nur so ist ihr Sollen mit dem Wollen der Beschäftigten in Einklang zu bringen, nur so stellt sich Integrität im Unternehmensalltag ein.

Und um den Regeln erkennbar Gewicht zu verleihen, benötigen sie zudem ein mit ihnen konformes, vorbildliches,

konsequentes und damit glaubwürdiges Handeln insbesondere unserer Führungskräfte.

Regeln allein helfen allerdings nicht immer weiter. Dies gilt vor allem in Situationen, in denen Entscheidungen zu treffen sind, bei denen schwierige Abwägungen oft widerstreitender Interessen anstehen, die ins richtige Lot gebracht werden müssen.

Hier bieten Regeln oft nur abstrakte Vorgaben, aber keine konkreten Verhaltens- oder Entscheidungshilfen für den Einzelfall. Stützen kann man sich da vornehmlich nur auf die eigene Einschätzung, was richtig und was falsch ist. Gerade dabei ist aber wichtig zu wissen, ob der eigene innere Kompass mit dem übereinstimmt, was vom Unternehmen erwartet wird und im konkreten Handeln und Entscheiden letztlich maßgeblich sein soll.

4. Gemeinsam an einem Strang ziehen.

Um sich hier Vergewisserung verschaffen zu können und Selbstsicherheit zu gewinnen, auch in Dilemma-Situationen eigenverantwortlich zu entscheiden, bedarf es einer Verständigung im Unternehmen über die Grundsätze der Integrität, die alle leiten sollten. Ein offener Dialog von Führungskräften, Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen ist hierbei dienlich. So finden wir Übereinstimmung, was Integrität im Unternehmen ausmacht, die dann in Regeln und eigenverantwortlichem Handeln ihren Niederschlag finden.

Wir werden dies bei Oberaigner unternehmensweit miteinander dauerhaft fortführen. Es besteht großes Bedürfnis danach und Einvernehmen, dass ein solcher Dialog Integrität und Fairness im Arbeitsalltag befördert, bei schwierigen Entscheidungen den jeweils Verantwortlichen den Rücken stärkt, zum besseren Verständnis für einander beiträgt und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit vertieft - zum Besten für erfolgreiche und anständige Geschäfte.

5. Regeln, die Sicherheit und Unterstützung bieten.

Diese Richtlinie für integres Verhalten macht deutlich, dass Respekt im Umgang miteinander, persönliche Wertschätzung, Übernahme der Verantwortung für eigenes Handeln, faires, transparentes und offenes Verhalten, wechselseitiges Vertrauen, Kollegialität sowie klare und verständliche Regeln nach Auffassung der meisten Beschäftigten die wesentlichen Voraussetzungen für gelebte Integrität im Unternehmen sind. Mit ihren Regeln schreibt die Richtlinie Verhaltens-grundsätze fest, weist Rechte und Pflichten zu und enthält Leitlinien für das Handeln, die für alle Beschäftigten bei Oberaigner gelten, um damit Sicherheit und Unterstützung beim Tätigwerden für das Unternehmen zu geben. Wo die Regeln nicht weiterhelfen, sollte Rat bei Kolleginnen und Kollegen und/oder bei der jeweiligen Führungskraft gesucht Darüber hinaus stehen bei Fragen integren Verhaltens den Beschäftigten der Bereich Personal, mit Rat und Unterstützung zur Seite.

II. Unsere Verhaltensgrundsätze und Leitlinien für das Handeln

1. Wir schützen die Menschenrechte und achten bestehende Gesetze.

Als weltweit tätiges Unternehmen tragen wir bei Oberaigner globale Verantwortung. Eine besondere Bedeutung legen wir auf die folgenden Grundsätze:

- dem Schutz der Menschenrechte
- dem Schutz von grundlegenden Rechten bei der Arbeit, insbesondere der Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung von Beschäftigten und der Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit
- dem nachhaltigen Umweltschutz
- der Bekämpfung von Korruption.

Wir weisen darauf hin, dass nicht nur wir, sondern auch unsere Geschäftspartner und Kunden diesen Prinzipien folgen.

Darüber hinaus achten wir internationale und lokale Gesetze und Bestimmungen. Gemeinsam tragen wir Sorge dafür, dass alle bei Oberaigner die Gesetze und Bestimmungen einhalten, die unsere Arbeit betreffen.

2. Wir gehen fair miteinander und mit anderen um.

Im Umgang miteinander und mit anderen pflegen wir eine Kultur, die von Offenheit und Toleranz, von Respekt und Höflichkeit

sowie von Fairness und Vertrauen geprägt ist.

Jede/r Beschäftigte soll sich darauf verlassen können, dass ihre/seine Würde und ihre/ seine Persönlichkeit von allen anderen und zu jedem Zeitpunkt geachtet wird. Wir begegnen einander mit Respekt.

Wir fördern Vielfalt und achten das Gleichbehandlungsgebot.

Vielfältige Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten verbessern die Qualität unserer Arbeit und sichern so unseren langfristigen Erfolg. Wir möchten von der Vielfalt der Gesellschaft, der Sprachen, Kulturen und Lebensweisen profitieren. Wir fördern und respektieren diese Vielfalt.

Deshalb diskriminieren wir niemanden und behandeln alle Menschen gleich - ungeachtet von:

- Abstammung, Herkunft und Nationalität
- Religion und Weltanschauung
- politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung
- Geschlecht und sexueller Orientierung
- Alter
- Behinderung
- Krankheit.

Wir schützen die Persönlichkeitsrechte jedes/jeder Einzelnen.

Ein faires und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen ist unsere gemeinsame Aufgabe.

Dies gelingt uns nur, wenn wir jeder/jedem Einzelne/n Achtung entgegenbringen und gegenseitig aufeinander Rücksicht nehmen. Wir tolerieren daher weder Äußerungen noch Verhalten, die zu Feindseligkeit und Aggressivität gegenüber unseren Kollegen, Geschäftspartnern oder Kunden führen können.

Jegliche Form der Belästigung oder Mobbing ist bei Oberaigner untersagt. Wir treten solchem Handeln entschieden entgegen.

Wir schützen die Privatsphäre jedes/jeder Einzelnen.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit setzt voraus, dass wir die Privatsphäre unserer Beschäftigten, Geschäftspartner und Kunden respektieren und schützen. Das betrifft unser Verhalten untereinander ebenso wie die Verwendung und Verarbeitung von Informationen. Daher erheben, verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur in dem Umfang, wie es die Gesetze, Bestimmungen und unsere internen Richtlinien erlauben.

Personenbezogene Informationen bewahren wir sicher auf und treffen die nötigen Vorsichtsmaßnahmen, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern.

Unsere Führungskräfte handeln verantwortungsvoll und sind wertschätzend.

Für ein verantwortungsvolles Handeln braucht es verantwortungsvolle Führungskräfte. Deshalb erwarten wir von unseren Führungskräften aller Ebenen, dass sie ihrer Vorbildfunktion in Sachen integres

Verhalten gerecht werden, den Beschäftigten damit Orientierung geben und für eine gute Arbeitsatmosphäre sorgen. Mit einer aufgeschlossenen Haltung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen sie einen offenen Gedankenaustausch.

Wir stehen für eine gute Zusammenarbeit.

Respekt und gegenseitige Wertschätzung sollen unsere Zusammenarbeit auszeichnen. Das bedeutet, dass wir unterschiedliche Meinungen zulassen, Probleme offen ansprechen und Lösungen gemeinsam suchen. Nur so kann sich ein von Vertrauen, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

Wir sorgen für sichere und faire Arbeitsbedingungen.

Oberaigner gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dabei beachten wir die jeweiligen lokalen und nationalen Bestimmungen als Mindeststandards. Wir schaffen Arbeitsbedingungen, die motivieren und anspornen. Unser Arbeitsumfeld wollen wir so gestalten, dass Beruf, Familie und Privatleben gut miteinander vereinbar sind.

Wir arbeiten mit allen Beschäftigten, mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften vertrauensvoll zusammen. Dabei streben wir einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten an. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es unser Ziel, gemeinsam eine tragfähige Basis für eine konstruktive

Zusammenarbeit zu schaffen und zu wahren.

Wir engagieren uns für den Erfolg.

Unsere Aufgaben erfüllen wir mit hoher Leistungsbereitschaft, Motivation und Teamgeist. Wir übernehmen Verantwortung für unser eigenes Handeln und arbeiten sorgfältig und effizient.

Unser Wissen und Können bringen wir als Beitrag zum Unternehmenserfolg ein, wir qualifizieren uns und gehen die Herausforderungen der Zukunft engagiert und kompetent an. Hierbei bringen uns Ideen und Vorschläge aller Beschäftigten voran. Wir fördern und unterstützen sie. Bei alledem arbeiten wir kollegial und rücksichtsvoll zusammen.

Wir verstehen Fehler auch als Chance.

Aus Fehlern wollen wir lernen. Sich zu Fehlern zu bekennen, ist hierfür wichtige Voraussetzung. Aber auch Hinweise auf Fehler und Fehlverhalten sind gewünscht und werden erwartet. Nur so können wir gemeinsam Schaden von unseren Beschäftigten und dem Unternehmen abwenden.

Beschäftigte, die Fehler und Fehlverhalten ansprechen oder melden, werden nicht benachteiligt. In gleicher Weise gehen wir fair mit Beschäftigten um, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird.

Wir geben Acht auf das Eigentum und Vermögen unseres Unternehmens.

Es liegt in unserem gemeinsamen Interesse, das Eigentum und das Vermögen von Oberaigner zu wahren. Für uns ist es

selbstverständlich, dass wir die Vermögenswerte des Unternehmens schützen, mit ihnen sorgfältig wie schonend umgehen und sie nicht unsachgemäß oder unerlaubt für eigene Zwecke nutzen oder uns aneignen. Geld- und Sachmittel, die entwendet, veruntreut oder missbräuchlich verwendet werden, fehlen unserem Unternehmen und schaden uns allen.

Wir achten auf Transparenz und Verhältnismäßigkeit.

Verantwortungsbewusstes Miteinander setzt Entscheidungen voraus, die transparent und nachvollziehbar sind. Nur dann finden sie Akzeptanz. Auch bei Kontrollen und Untersuchungen legen wir deshalb großen Wert auf Transparenz und gehen mit Betroffenen fair um.

Auf Fehlverhalten reagieren wir konsequent mit ausgewogenen und nachvollziehbaren Maßnahmen. Dabei folgt Oberaigner dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit. Wir prüfen deshalb in jedem Einzelfall, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

3. Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern und Kunden sind wir erfolgreich.

Wettbewerb motiviert und regt zu Höchstleistungen an. Unser Ziel ist, mit besten Produkten beste Geschäfte auf beste, also anständige Art und Weise zu machen. Deshalb gehen wir mit unseren Wettbewerbern fair um und arbeiten mit unseren Geschäftspartnern und Kunden respekt- und vertrauensvoll zusammen. Fundament

dafür sind gemeinsame Grundsätze, die das geschäftliche Handeln bestimmen.

Wir suchen deshalb unsere direkten Geschäftspartner danach aus, inwieweit sie die Grundsätze, die wir uns selbst in dieser Richtlinie gegeben haben, ebenfalls befolgen. Bei unseren Geschäftsbeziehungen achten wir darauf, dass diese Grundsätze auch eingehalten werden. Geschäftspartner und Kunden, die gegen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte i.S.d. „Grundsätze der sozialen Verantwortung bei Oberaigner“, Rechte zum Schutz der Umwelt oder das Verbot der Korruption verstößen, lehnen wir ab.

Wir stehen für fairen Wettbewerb und halten Gesetze ein.

Wir setzen uns dafür ein, dass auf den Märkten fairer Wettbewerb herrscht, und halten die geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze ein. Unzulässige Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Beschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken können, sind bei uns untersagt. Wir unterbinden sie unverzüglich, wenn wir sie entdecken und sanktionieren sie.

Bei unseren weltweiten Aktivitäten und bei der Erschließung neuer Märkte haben wir darüber hinaus weitere Gesetze und Regeln zu beachten. Dies sind insbesondere:

- das Außenwirtschaftsrecht, einschließlich der Exportkontrollbestimmungen
- das Steuer- und Zollrecht
- die Geldwäschegesetze
- die Anti-Terror-Gesetze.

Wir behandeln Geheimes vertraulich.

Geschäftsgeheimnisse, wie z. Bsp. Erfindungen, neue Produkte oder Fahrzeugkonzepte sowie aktuelle Verkaufszahlen, sind wertvoll. Denn sie sichern unseren Vorsprung vor unseren Wettbewerbern. Deshalb behandeln wir alle geheimen Geschäftsinformationen vertraulich und geben sie nicht unbefugt weiter.

In gleicher Weise achten wir die Geschäftsgeheimnisse unserer Wettbewerber, Geschäftspartner und Kunden.

Für uns gilt der Grundsatz: Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen.

Wir machen Geschäfte nicht zu jedem Preis. Aufträge wollen wir nur auf faire und recht-mäßige Weise gewinnen. Oberaigner duldet kein unmoralisches oder korruptes Vorgehen seiner Beschäftigten oder Geschäftspartner und geht dagegen vor. Denn Entscheidungen, die auf Korruption beruhen, sind unmoralisch, verzerrt den Wettbewerb, fügen dem Unternehmen Schaden an Vermögen und Reputation zu und verletzen das Gemeinwohl.

Im Kontakt mit Parteien, in- und ausländischen Behörden sowie Amtsträgern achten wir besonders auf integres Geschäftsverhalten. Wir gewähren unter keinen Umständen Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige geldwerte Vorteile an Beamte, Angestellte im öffentlichen Dienst oder Beschäftigte eines Unternehmens in öffentlicher Hand, um Aufträge oder Vorteile für Oberaigner oder andere Personen zu erhalten. Daran halten wir uns auch, wenn für Amtshandlungen solche Leistungen

erwartet werden oder „üblich“ sind. Ebenso unterlassen wir es, durch unzulässige Zahlungen auf konkrete Geschäftsabschlüsse mit Privatunternehmen Einfluss zu nehmen. Wir achten bei unserem geschäftlichen Handeln stets darauf, dass wir den bloßen Anschein einer Einflussnahme auf unsere Geschäftspartner und Kunden vermeiden.

Oberaigner sorgt mit Aufklärung und regelmäßigen Kontrollen dafür, dass korruptes Verhalten unterbunden oder aufgedeckt und geahndet wird. Unsere Markteinflüsse wollen wir nutzen, um auch bei der Korruptionsbekämpfung führend voranzuschreiten. Wir sind der Überzeugung, dies stärkt unser gutes Ansehen in der Welt und sichert uns nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Wir wägen persönliche Interessen und Interessen des Unternehmens sorgfältig ab.

Oberaigner respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben seiner Beschäftigten. Persönliche oder eigene finanzielle Interessen dürfen geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen, denn sie können mit Geschäftsinteressen in Konflikt geraten.

Deshalb vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Interessen unseres Konzerns oder unserer Geschäftspartner kollidieren.

Bestehen solche Interessenkonflikte, legen wir sie offen und suchen mit der jeweiligen Führungskraft eine Lösung, bei der die

Interessen von Oberaigner nicht beeinträchtigt werden.

Interessenkonflikte können zum Beispiel entstehen, wenn Beschäftigte:

- Geschenke und Einladungen annehmen, anbieten oder gewähren
- Gremienmitglied eines anderen Unternehmens sind, einer Nebentätigkeit nachgehen oder an Wettbewerbern beteiligt sind.

In diesen Fällen ist das Handeln nach Folgendem auszurichten:

Geschenke, Zuwendungen und Einladungen.

Als Oberaigner Beschäftigte dürfen wir weder für uns noch für andere Geschenke, andere Zuwendungen oder Einladungen, noch persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern und Kunden anregen, erbitten oder fordern.

Wir lehnen Geschenke, andere Zuwendungen oder Einladungen von Geschäftspartnern und Kunden ab, wenn diese durch ihre Werthaltigkeit unsere Entscheidungen beeinflussen können oder der Eindruck einer Einflussnahme entstehen kann.

Rabatte und andere Vergünstigungen, die uns Geschäftspartner anbieten, nehmen wir nur an, wenn sie allen Beschäftigten von Oberaigner gewährt werden.

Freiwillig gewährte Werbe- und Gelegenheitsgeschenke von Geschäftspartnern und Kunden dürfen wir in angemessenem Wert und Rahmen annehmen. Bei der Prüfung,

was als angemessen anzusehen ist, orientieren wir uns an einem Wert von 50 Euro.

Einladungen von Geschäftspartnern und Kunden zu Essen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie freiwillig ausgesprochen werden, einem geschäftlichen Anlass dienen, nicht unangemessen häufig stattfinden und die Bewirtung im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit erfolgt sowie im Verhältnis zum Anlass steht.

Im Zweifel über die Angemessenheit von Geschenken, Zuwendungen oder Einladungen stimmen wir uns mit unserer Führungskraft ab.

Den Erhalt von Geschenken und Zuwendungen oder die Teilnahme an Essen oder Veranstaltungen legen wir offen und dokumentieren sie, sofern sie bei Geschenken und Zuwendungen den Orientierungswert von 50 Euro, bei Einladungen von 100 Euro überschreiten. Meldepflichten aufgrund von anderen gesetzlichen Bestimmungen bleiben davon unberührt.

Geschenke und Zuwendungen an Geschäftspartner und Kunden gewähren wir ebenfalls nur in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit.

Laden wir Geschäftspartner und Kunden ein, muss sich auch dies in einem angemessenen, dem Anlass entsprechenden Rahmen halten. Es darf nicht der Anschein entstehen, sich hierdurch jemanden in Abhängigkeit bringen zu wollen.

Gremienmitgliedschaften und Nebentätigkeiten.

Die Übernahme einer Mitgliedschaft im Vorstand, Aufsichtsrat oder Beirat eines anderen Wirtschaftsunternehmens ist nur zulässig, wenn sie von der Geschäftsführung vorher genehmigt wurde.

Erwerbsmäßige Nebentätigkeiten sind vor Antritt der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und von dieser hinsichtlich eventueller Interessenkonflikte zu prüfen. Besteht ein solcher Interessenkonflikt, kann die Nebentätigkeit untersagt werden, wenn berechtigte Interessen des Unternehmens dem entgegenstehen.

Beteiligungen.

Als Beschäftigte von Oberaigner dürfen wir nur Anteile und Beteiligungen von Geschäftspartnern oder Wettbewerbern erwerben und halten, wenn

- dies in geringem Umfang erfolgt und
- die Möglichkeit eines Interessenkonflikts oder der Anschein dafür ausgeschlossen ist.

Diese Regelung darf nicht dadurch umgangen werden, dass die Beteiligung von Dritten im Auftrag des/der Beschäftigten erworben oder gehalten wird.

Insider-Kenntnisse behalten wir für uns.

Insider-Informationen über Oberaigner dürfen nicht weitergegeben werden.

Als Insider-Informationen gelten Informationen, die nicht öffentlich sind und nur

durch Beschäftigte im Rahmen Ihrer Tätigkeit erlangt werden.

Dazu zählen Informationen u.a. über:

- Finanzergebnisse
- Fusionen oder Übernahmen
- technische Innovationen und Auftragslage
- wichtige Änderungen in der Führungsorganisation oder in Geschäftsbeziehungen.

Diese unveröffentlichten Informationen behandeln wir vertraulich, nutzen sie nicht für private Geschäfte und geben sie nicht unberechtigt weiter - auch nicht an enge Vertraute aus Familie und Freundeskreis.

4. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst.

Wir begrüßen ehrenamtliches Engagement.

Ehrenamtliches Engagement hält die Gesellschaft zusammen. Als Unternehmen, das seine Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen ernst nimmt, begrüßen und unterstützen wir den ehrenamtlichen Einsatz unserer Beschäftigten - egal, ob es sich dabei um politisch-demokratische, gesellschaftliche oder sozial-karitative Aktivitäten handelt.

Auftreten in der Öffentlichkeit.

Für Äußerungen von Beschäftigten gilt das Recht der freien Meinungsäußerung. Bei Meinungsäußerungen während Veranstaltungen, in der Öffentlichkeit oder in zugänglichen Kommunikationsräumen

achten wir darauf, persönliche Ansichten als solche kenntlich zu machen. Bei öffentlichen Auftritten im Auftrag des Unternehmens achten wir bei Verhalten oder Äußerungen darauf, dass Oberaigner und seinem guten Ruf kein Schaden zugefügt wird.

Wir stehen für Qualität und Sicherheit unserer Produkte.

Wir wollen die Mobilität der Zukunft so sicher wie möglich gestalten. Deshalb setzen wir auf höchste Qualität und ständige Qualitätsverbesserungen sowie auf den Einsatz von Innovationen in unseren Fahrzeugen. Sie sind wesentlich für Wachstum und Erfolg von Oberaigner.

Wir arbeiten nachhaltig und schonen Ressourcen.

Wir setzen uns zum Ziel Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltverträglichkeit unseres Produzierens und unserer Produkte jährlich zu prüfen und umzusetzen.

Wir führen einen transparenten Dialog mit Politik und Gesellschaft.

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir vielfältigen politischen Veränderungen und Entscheidungen unterworfen, die unser geschäftliches Handeln beeinflussen. Deshalb ist es für die Zukunftssicherung von Oberaigner wichtig, dass wir die Interessen unseres Unternehmens im offenen Dialog mit Regierungen, Verbänden und Organisationen sowie gesellschaftlichen Gruppen vertreten. In gleicher Weise greifen wir deren Anregungen auf und berücksichtigen auch ihre Interessen.

Unsere Spenden und Sponsoringaktivitäten machen wir transparent.

Bei Spenden und Sponsoringaktivitäten achten wir auf Transparenz. Wir spenden freiwillig, fordern keine Gegenleistung und halten uns an die geltenden Gesetze oder örtlichen Bestimmungen.

Unser Sponsoring setzen wir dazu ein, um unser Ansehen und unsere Wahrnehmung in der Öffentlichkeit positiv zu prägen.

Spenden und andere Zuwendungen, Sponsoring und sonstige geldwerte Vorteile, die politischen Parteien, Kandidaten oder Inhabern von politischen Ämtern gewährt werden, werden von Oberaigner nur aufgrund einer Entscheidung der Geschäftsführung getätigt.

5. Einhaltung der Oberaigner Richtlinie für integres Verhalten.

Oberaigner erwartet von seinen Mitgliedern der geschäftsführenden Organe, seinen Führungskräften und Beschäftigten die Einhaltung dieser Richtlinie für integres Verhalten. Alle Beschäftigten haben sich mit dem Inhalt dieser Richtlinie vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln. Denn diese Richtlinie bildet die Grundlage für unsere tägliche Arbeit.

Unsere Führungskräfte tragen Sorge dafür, dass alle Beschäftigten die Richtlinie für integres Verhalten kennen und einhalten. Sie sind erster Ansprechpartner für Fragen und unterstützen ihre Beschäftigten darin, rechtmäßig und nach unseren Werten zu handeln.

Darüber hinaus stehen bei Fragen zur Richtlinie für integres Verhalten neben den Führungskräften der Bereich Personal mit Rat und Unterstützung zur Seite.

Die Richtlinie für integres Verhalten kann nicht in jeder Einzelheit Standards, Verfahren und Bestimmungen des Unternehmens regeln. Sofern Oberaigner genauere Richtlinien, Anweisungen oder Bestimmungen für einzelne Sachverhalte verabschiedet hat, sind diese bindend.

Besonderheiten bei Geschäftseinheiten, Fachbereichen oder an den jeweiligen Standorten können zusätzliche Regelungen erfordern. Diese Regelungen sind ebenso verpflichtend.

Verstöße gegen die Richtlinie für integres Verhalten oder andere Oberaigner Richtlinien und Regelungen können unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und anderen rechtlichen Folgen führen.



Guideline for conduct with integrity.

of Oberaigner Powertrain GmbH, A-4155 Nebelberg, Daimlerstrasse 1,

and

of Oberaigner Automotive GmbH, D-18299 Laage, Roman-Oberaigner-Allee 1.

Our code of conduct and guidelines for proper conduct.

Dear employees,

What does integrity mean at Oberaigner? Which values apply to our actions and our manner of dealing with people in the company and with business partners and customers?

This guideline provides clear rules for proper conduct.

Our common goal is to make integrity an absolute manner of course at Oberaigner. Each and every one of us can contribute to a company culture which we all share with our own actions.



I. What is our common joining force at Oberaigner.

1. Quality is an obligation.
2. Showing responsibility - socially, globally and for the benefit of society.
3. Integrity is a top priority.
4. Everyone pulling together.
5. Rules which provide safety and support.

II. Our code of conduct and guidelines for proper behaviour.

1. We protect human rights and obey the laws.
2. We treat each other and others fairly.
3. We are successful working along with our business partners and customers.
4. We are aware of our societal and social responsibility.
5. Compliance with the Oberaigner Guideline for Conduct with Integrity.

I. What is our common joining force at Oberaigner.

1. Quality is an obligation.

The Oberaigner group is a successful family company and a leading specialist in the development and the production of automobile system components. For over 20 years, we develop and supply major components for all-wheel versions of Mercedes-Benz transporters.

We want to work together to do our best, provide the best and be the best - and in every way: in terms of quality, technical standards, in terms of our societal and social responsibility, how we treat each other within the company, when collaborating with our business partners, when providing service to our customers and in terms of the success of our business. Given all of this, we emphasise sustainability.

2. Showing responsibility - socially, globally and for the benefit of society.

We want to assume responsibility. This can only be achieved in the long run and sustainably. Oberaigner is committed to its social responsibility.

This also includes the responsibility toward our employees. Their work and motivation are decisive factors for our mutual company success. They are therefore to be shown respect and appreciation by all managers at Oberaigner, regardless of their duties or position at the company, their sex, their religion, the colour of their skin and

their origin. Because every single person deserves respect. And diversity is enriching. Through a wide range of ideas, perspectives and capabilities, it improves the quality of company decisions and contributes to better mutual understanding for the concerns of others. The prerequisite for this is that our handling of each other is shaped by tolerance, openness, trust and fairness.

We expect from our company management and our managers that we can create a good business climate through model behaviour, are fair in their assessments and are open to the concerns of the employees. We want to maintain a culture of trust and assume responsibility.

We thereby provide compensation of our employees which is worthy of the adequate treatment of our employees. We also ensure their occupational safety and the protection of your health and also the promotion of your professional development and safeguarding your basic rights at the workplace. We structure our working conditions in such a way that they are beneficial to combining career, family and personal life.

We also see it as our responsibility to handle resources in an environmentally-friendly manner and meet these responsibilities. This applies to using human resources or company assets and for the usage of natural resources, be it in the areas of energies, raw materials or materials.

We want to orient our value creation processes in such a way that they play their part in leaving an intact, environmentally-sound, social and economic basis of life for later generations. Producing in an environmentally-friendly manner and sustainable products should be basis values of Oberaigner.

We are aware that we as a company also have responsibility for the common good. This not only means that we obey the laws which apply in the respective countries in which we work. In addition, we want to play our part to ensure that the infrastructures, social situations and qualities of life are improved at our facilities. Our commerce and our products should serve the good of humanity and its needs.

Those who operate like Oberaigner globally also have global responsibility. Here the goal is to combat corruption globally to improve business conditions which suffer due to corruption and which allow fair competition. We use our market position to also move forward as a leader. We are convinced this improves our good reputation in the world and ensures we will have sustainable financial success.

3. Integrity is a top priority.

Enthusiasm, discipline, value creation and integrity are the values which are a guiding principle for Oberaigner in the knowledge that top economic successes can only be achieved if entrepreneurial actions follow ethical principles meet acceptance and are considered fair. It has therefore turned out to be true that value communities are the

best value creation communities in the long run. Therefore we strive to do business in a decent way with the best possible success and to do this in a respectable manner with integrity.

This requires compliance with the existing laws. Our internal company rules also help us here. They provide the direction and specifically determine what is desired, allowed or prohibited.

Therefore, our roles encompass an action framework within which each person in the company can act personal responsibility with a secure basis. But these rules must correspond to our company values and also with the ideas of our employees about "decent" actions with integrity. Then this is the only way they find acceptance and are pursued with conviction. This is the only way to bring what should be in line with what our employee's desire. This is how integrity is established in our daily company routine.

In order to clearly give the rules some weight, we also require actions which conform to these principles, are models and thereby credible actions, particularly by our managers.

However, rules alone do not help you. This primarily applies in situations in which decisions are to be made for which difficult considerations of often contradictory interests occur which must be brought into sync. Here often rules only provide abstract specifications but no specific conduct or decision-making tools for individual cases. Here you can primarily depend on your own estimate, what is wrong and what is right. Particularly here, it is important to

know whether one's own internal compass corresponds to that which is expected by the company and which should ultimately be the decisive factor with specific actions and decisions.

4. Everyone pulling together.

In order to establish certainty and a sense of confidence in oneself, to show personal responsibility also in dilemma situations, this requires understanding in the company about the basic principles of integrity which should guide everyone. An open dialogue with managers, employees and people who represent their interests is useful here. This means there is agreement on what constitutes integrity in the company because then actions can be reflected in rules and personal responsibility.

We want to permanently continue this practice at Oberaigner on a company-wide basis. There is a great need for this and mutual agreement that a dialogue of this type promotes integrity and fairness as the daily work routine gives support to the person currently in charge when making decisions, contributes to a better understanding for each other and collaboration based on

trust - the best for successful and decent business practices.

5. Rules which provide security and support.

This Guideline for Conduct with Integrity makes it clear that respect in dealing with each other, personal appreciation, the assumption of responsibility for one's actions, fair, transparent and open behaviour, mutual trust, collegiality, as well as clear and understandable rules in the opinion of most employees, which are the major prerequisites for integrity to be experienced at the company. With its rules, the Guideline specifies principles of conduct, points out rights and obligations and includes guidelines for actions for the actions which apply to all employees at Oberaigner to thereby provide security and support when working for the company. If the rules do not help, it is necessary to obtain advise from colleagues and/or the respective manager. In addition, to provide the employees of the HR division with advice and support for issues of conduct based on integrity.

II. Our code of conduct and guidelines for proper behaviour.

1. We protect human rights and respect existing rights.

As a globally active company, we assume global responsibility at Oberaigner. We place special emphasis on the following principles:

- the protection of human rights;
- the protection of basic rights during work, particularly the freedom to form associations and the right to collective bargaining, the elimination of discrimination in the hiring of employees and the rejection of compulsive and child labour;
- sustainable environmental protection;
- Fighting corruption.

We wish to point out that not only we but also our business partners and customers follow these principles.

In addition, we respect international and local laws and regulations. Together we ensure that everyone at Oberaigner respects the laws and provisions which affect our work.

2. We treat each other and others fairly.

When dealing with each other and others, we maintain a culture which is shaped by openness and tolerance, respect and politeness as well as fairness and trust.

Every employee should be able to rely on the fact that his/her dignity and his/her

person are respected by others and at all times. We treat each other with respect in our encounters.

We promote diversity and respect the principle of equal treatment.

Diverse ideas, perspectives and capabilities improve the quality of our work and thereby ensure our long-term success. We would like to benefit from the diversity of the company, languages, cultures and lifestyles. We promote and respect this diversity.

Therefore we do not discriminate against anyone and treat all people equally - regardless of:

- heritage, origin and nationality;
- religion and world view;
- political or union activities;
- sex and sexual orientation;
- age;
- disability;
- illness.

We protect the personal rights of each individual.

Creating a fair and collegial working environment is our common task. We only succeed in this if we show respect for every individual and also show consideration for each other. We therefore do not tolerate either statements or conduct which can result in hostility and aggressiveness in relation to our colleagues, business partners or customers.

Every form of harassment is prohibited at Oberaigner. We face each action decisively.

We protect the private sphere of each individual person.

Collaboration based on trust requires that we can respect and protect the private sphere of our employees, business partners and customers. This applies to our conduct among each other as well as the use and processing of information. We therefore collect process and use personal data only in the scope which the laws, provisions and our internal guidelines allow.

We save personal information securely and take the necessary precautionary measures to prevent unauthorised usage.

Our managers acts responsibly and are appreciative.

Responsible actions require responsible managers. That is why we expect our executives on all levels to do justice to their function as role models in terms of exhibiting conduct with integrity thereby give the employees some orientation and thereby ensure a good working atmosphere. With an extroverted stance in relation to one's co-workers, they allow an open exchange of information.

We stand behind good collaboration.

Respect and mutual appreciation should characterise our collaboration. This means that we allow different opinions, address problems openly and look for solutions together. Only in this way, we can develop an environment shaped by trust, tolerance and fairness.

We ensure safe and fair working conditions.

Oberaigner ensures occupational safety and health protection at the workplace. Here we follow the respective local and national provisions as minimum standards. We create work conditions which motivate and encourage. We want to structure our work environment in such a way that career; family and private life combine well.

We work with all employees, employee representatives and unions in a trustworthy manner. Here, we strive to achieve a fair balance between the financial interests of the company and the interests of the employees. Even in heated discussions, it is our goal to work together to create and maintain a solid basis for constructive collaboration.

We are committed to success.

We perform our duties with a high willingness to perform, motivation and a team spirit. We assume responsibility for our own actions and work carefully and efficiently.

We provide our knowledge and skills to contribute to the company success. We distinguish ourselves and address the challenges of the future in a committed and competent manner. Here we promote the ideas and suggestions of all employees. We promote and support them. With all of this, we work in a collegial and prudent manner.

We also see errors as an opportunity.

We want to learn from our mistakes. Admitting one's mistakes is an important

prerequisite for this. But also pointing out mistakes and misconduct is desired and expected. This is the only way to work together to avoid damages to our employees and the company.

Employees who address mistakes or misconduct are not disadvantaged. In the same way, we deal with employees in a fair way who is accused of misconduct.

We look after the property and assets of our company.

It is in our mutual interest to preserve the property and assets of Oberaigner. For us, it is a matter of course that we protect the assets of the company, to handle them in a sensible way and to not use them improperly or without permission or acquire them for us in this manner. Money and property which are misappropriated, embezzled or fraudulently used are a loss to our company and harm us all.

We rely upon the principles of transparency and proportionality.

Responsible interactions require decisions which are transparent and easy to follow. Only then will they find acceptance. Even with checks and reviews, we strongly emphasise transparency and handle those affected in a fair manner.

We consistently react with balanced and easy-to-follow actions. Here, Oberaigner follows the principle of proportionality. We therefore check in every case which consequences are suitable, necessary and reasonable.

3. We are successful working along with our business partners and customers.

Competition motivates and provides incentive for the highest achievements. It is our goal to do the best business with the best products, to do so in a decent manner. Therefore, we deal with our competitors in a fair way and work with our business partners and customers in a respectful and trustworthy manner. The foundation for this is the common principles which determine our professional actions.

We are therefore also looking for our direct business partners because they also follow the principles which we have provided in this guideline. We also ensure that these principles are complied with in our business relationships. We reject business partners and customers which violate human rights, employee rights in the sense of "The principles of social responsibility at Oberaigner", violate rights for the protection of the environment or the ban on corruption.

We are for fair competition and obey the law.

We strive to ensure that there is fair competition on the markets and comply with the applicable anti-cartel and anti-competition laws. Non-permissible agreements and coordinated behaviours which have the goal of limiting competition or can cause this are prohibited. We will terminate such actions immediately when we discover them and we sanction them.

In our global activities and when tapping new markets, we must follow other laws and rules. In particular, this includes:

- international economic law, including export control provisions;
- tax and customs law;
- money laundering laws;
- Anti-terror laws.

We handle confidential information confidentially.

Business secrets, such as inventions, new products or vehicle concepts as well as current sales figures are valuable. Because they are securing our advantage ahead of our competitors. We therefore treat all secret information confidentially and do not pass them on without authorisation.

In the same way, we respect the business secrets of our competitors, business partners and customers.

For us, the following principle applies: We do not bribe and cannot be bribed.

We do not do business at any price. We only want to win contracts in a fair and regular way. Oberaigner does not tolerate any immoral or corrupt actions by its employees or business partners and takes action against them. Because decisions which are based on corruption are immoral, distort the sense of competition, damage the company in terms of its assets and reputation and are injurious to the common good.

We also ensure business practices with integrity in contact with parties, domestic and foreign authorities. Under no circumstances do we provide payments,

donations or other advantages with cash value for officials, civil service employees or employees of a company in public service in order to receive orders or advantages for Oberaigner or other persons. We also adhere to these principles if such services are expected or "usual" for official acts. We also refrain from making prohibited payments for specific conclusions of transactions with private companies. In terms of our business activities, we always avoid the mere appearance of influence on our business partners and customers.

Oberaigner ensures clarification and regular checks to ensure that corrupt conduct is terminated or discovered and prosecuted. We want to use our market influences to be a leader in fighting corruption. We are convinced this improves our good reputation in the world and ensures we will have sustainable financial success.

We carefully weight personal interests and interests of the company.

Oberaigner respects the personal interests and the private life of its employees. Personal or one's own financial interests may not affect business decisions because they can get into conflict with business interests.

This allows us to avoid situations in which personal or one's own financial interests conflict with the interests of our group or our business partners.

If such conflicts of interest exist, we expose them and find a solution with the respective manager with which the interests of Oberaigner are not negatively affected.

For example, conflicts of interest can occur if employees:

- accept, offer or grant gifts and invitations;
- Are a board member of another company, pursue secondary employment or hold shares with competitors.

In these cases, actions are to be handled according to the following criteria:

Gifts, donations and invitations.

As Oberaigner employees, we can neither suggest, request nor demand other gifts, other donations or invitations nor personal services or favours of business partners.

We reject gifts, other donations or invitations of business partners and customers if they can influence our decisions with their intrinsic value or the impression of the exertion of interest can result.

We only accept discounts and other benefits which our business partners offer if they are granted to all Oberaigner employees.

We may only accept voluntarily granted advertising gifts and nominal gifts from business partners and customers with a reasonable value and framework. When we consider what is considered to be reasonable, we gear ourselves to a value of EUR 50.

We only accept invitations from business partners and customers to eat or events only if they are voluntarily made, serve a business function, do not occur unreasonably frequently and food service occurs as

part of the regular collaboration and in proportion to the event.

In the event of doubt about whether gifts, donations or invitations are reasonable, we are to coordinate with our management about this.

We disclose the receipt of gifts and donations or the participation in meals and events and document them if they exceed the guideline value of EUR 50 for gifts and donations, for invitations EUR 100. Reporting obligations remain unaffected by other legal provisions.

We also provide gifts and donations to business partners and customers only to a reasonable extent and as part of regular business activities.

If we invite business partners and customers, this also must be kept in a framework which is appropriate for the event. There may not be an appearance that someone is made dependent as a result of this.

Memberships on boards and secondary employment.

The takeover of a membership on the board, supervisory board or adviser of another financial enterprise is only permitted if it was previously approved by the management.

Professional secondary employment is to be reported to the manager in charge before hiring and the manager is to conduct a review in terms of potential conflicts of interest. If such a conflict of interest occurs, the secondary employment can be

prohibited if justified interests of the company are in conflict with this.

Shares.

As employees of Oberaigner, we may only acquire and hold shares of business partners or competitors if this occurs

- to a minimal extent and the possibility of
- A conflict of interest or the appearance of this is precluded.

This rule may not be circumvented in such a way that the shareholding is commissioned or acquired on behalf of the employee.

We keep insider information to ourselves.

Insider information about Oberaigner may not be passed on.

Insider information is considered to be any information which is not public and is only obtained by employees as part of their duties.

This includes information about:

- Financial results
- Mergers or takeovers
- Technical innovations or order situation
- Important changes in the management organisation or in business relationships.

We treat this non-public information confidentially, do not use it for personal transactions and do not pass them on without authorisation - also not to close confidants from one's family and group of friends.

4. We are aware of our societal and social responsibility.

We welcome volunteer work.

Volunteer work is what holds the company together. As a company which takes its responsibility toward the common good seriously, we welcome and support voluntary work by our employees - regardless if they are political/democratic, societal or social/charitable activities.

Aparances in public.

Employees have the right to freely express their opinion. In the event that opinions are expressed during events or in public communications spaces, we ensure that personal views are identified as such. At public events on behalf of the company, we ensure in terms of conduct or statements that no damage is inflicted on Oberaigner and its good reputation.

We stand behind the quality and safety of our products.

We want to make future mobility as secure as possible. That is why we rely on the highest quality and constant quality improvements as well as the application of innovations in our vehicles. They are essential for the success and growth of Oberaigner.

We work sustainably and save resources.

We make it our goal to review and implement measures to improve the environmental compatibility of our production and our products.

We maintain a transparent dialogue between policy and the company.

As a globally active company, we are subjected to various political changes and decisions which affect our actions in conducting business. Thus, it is important to safeguard the future of Oberaigner, that we represent the interests of our company in an open dialogue with governments, associations, organisations as well as societal groups. In the same way, we adopt their suggestions and also take their interests into account.

Our donations and sponsoring activities make us transparent.

We ensure transparency for donations and sponsoring activities. We provide donations voluntarily, request no actions in return and comply with the applicable laws or local provisions.

We use our sponsoring to positively shape our image and the perception of our company in public.

Donations and other grants, sponsoring and other benefits with a cash value, which are provided by political parties, candidates or the holders of political offices are only made by Oberaigner based on a decision by the management.

5. Compliance with the Oberaigner Guideline for Conduct with Integrity.

Oberaigner expects that the members of its executive bodies, its managers and its

employees to comply with this Guideline for Conduct with Integrity. All employees are to familiarise themselves with the contents of this guideline, be well informed about it and to base their actions upon it. That is because this guideline constitutes the basis for our daily work.

Our managers are to ensure that all employees are familiar with and comply with the Guideline for Conduct with Integrity. They are the first contacts for questions and support the employees to act in a timely manner and according to our values.

In addition, in the event of questions on the Guideline for Conduct with Integrity, there is a staff available to provide advice and assistance in addition to the managers.

This Guideline for Conduct with Integrity can govern the standards, procedures and provisions of the company in every department. If Oberaigner has adopted more precise guidelines, instructions or provisions for individual situations, they are binding.

Additional regulations can require special conditions at departments, divisions or at the respective facilities. These rules are also obligatory.

Violations against the Guideline for Conduct with Integrity or other Oberaigner guidelines and regulations can result in consequences for the employment relationship and other legal consequences taking the proportionality principle into account.



Directriz para un comportamiento íntegro.

de Oberaigner Powertrain GmbH, A-4155 Nebelberg, Daimlerstrasse 1,

y

de Oberaigner Automotive GmbH, D-18299 Laage, Roman-Oberaigner-Allee 1.

Nuestros principios de conducta y directrices de comportamiento.

Queridos empleados y empleadas:

¿Qué significa la integridad en Oberaigner? ¿Qué valores deben regir nuestro comportamiento y nuestro trato dentro de la empresa y con los socios comerciales y clientes?

La directriz establece reglas claras para un comportamiento correcto.

Nuestro objetivo común es convertir la integridad en una gran obviedad en Oberaigner. Todos y cada uno de nosotros podemos contribuir a crear una cultura empresarial común con nuestro comportamiento.



I. Esto nos mueve de forma conjunta en Oberaigner.

1. La calidad obliga.
2. Asumir la responsabilidad, en el plano social y global.
3. La integridad se escribe con mayúsculas.
4. Conjugar esfuerzos comunes.
5. Reglas que ofrecen seguridad y apoyo.

II. Nuestros principios de conducta y directrices de comportamiento.

1. Protegemos los derechos humanos y respetamos las leyes.
2. Nos tratamos con justicia unos a otros y a los demás.
3. Conseguimos el éxito de forma conjunta con nuestros socios comerciales y clientes.
4. Somos conscientes de nuestra responsabilidad social.
5. Cumplimos la directriz Oberaigner para un comportamiento íntegro.

I. Esto nos mueve de forma conjunta en Oberaigner.

1. La calidad obliga.

El Grupo Oberaigner es una empresa familiar de éxito y un especialista líder en el desarrollo y la producción de componentes de sistemas para automóviles. Desarrollamos y suministramos componentes fundamentales para los modelos con sistema de cuatro ruedas de los vehículos de transporte Mercedes-Benz desde hace más de 20 años.

Deseamos dar lo mejor de nosotros mismos, suministrar lo mejor y ser los mejores, en todos los sentidos: en relación a la calidad, el estándar tecnológico, nuestra responsabilidad social, el trato interno en la empresa, la colaboración con nuestros socios comerciales, la asesoría de nuestros clientes así como el éxito empresarial. Y al mismo tiempo nos ocupamos de la sostenibilidad.

2. Asumir la responsabilidad, en el plano social y global.

Queremos asumir responsabilidades. Esa es la única forma de conseguir un éxito duradero y a largo plazo. Oberaigner asume su responsabilidad social.

Esto abarca la responsabilidad frente a nuestros empleados y empleadas. Su trabajo y motivación son factores decisivos para nuestro éxito conjunto como empresa. Por este motivo, todos los directivos de Oberaigner deben ofrecerles respeto y estima, independientemente de

su trabajo y cargo en la empresa, sexo, religión, color de piel o procedencia. Todos y cada uno de ellos merecen respeto. La diversidad enriquece. Y contribuye con un mayor espectro de ideas, puntos de vista y capacidades a la mejora de la calidad de las decisiones empresariales y a un mejor entendimiento mutuo de los intereses de los demás. Para ello es imprescindible que el trato mutuo se base en la tolerancia, el espíritu abierto, la confianza y el comportamiento leal.

De nuestra gerencia y nuestros directivos esperamos que creen un buen ambiente de trabajo para ello con un comportamiento ejemplar, que sean justos en sus juicios y que sepan escuchar los intereses de sus empleados y empleadas. Queremos crear una cultura de la confianza y la asunción de responsabilidades.

Con ello hacemos posible una igualdad de trato adecuada que se refleja en la remuneración de nuestros empleados. Nos preocupamos de su seguridad laboral y la protección de su salud así como del fomento de su desarrollo profesional y la protección de los derechos básicos en el puesto de trabajo. Deseamos crear unas condiciones laborales que les permita conciliar adecuadamente profesión, familia y vida privada.

También somos conscientes de nuestra responsabilidad frente al trato respetuoso de los recursos y la acatamos. Esto aplica también a la utilización de la fuerza laboral

humana o de los activos de la empresa y en la misma medida al uso de los recursos naturales, ya sean energéticos, de materias primas o materiales.

Queremos adaptar nuestros procesos de valor añadido de forma que contribuyan para que las generaciones venideras se encuentren un entorno de subsistencia intacto desde el punto de vista ecológico, social y económico. La producción respetuosa con el medio ambiente y los productos sostenibles deben ser valores fundamentales de Oberaigner.

Somos conscientes de que como empresa también tenemos una responsabilidad para conseguir el bien común. Esto no se limita únicamente a cumplir las leyes vigentes en todos los países en los que trabajamos. Más bien queremos contribuir en nuestras ubicaciones a poder mejorar las infraestructuras, las condiciones sociales y la calidad de vida. Nuestras actividades económicas y productos deben estar a disposición del bien de las personas y sus necesidades.

Quien trabaja de forma globalizada como Oberaigner, tiene también una responsabilidad global. En este sentido, nos ocupamos de combatir la corrupción a nivel mundial para mejorar las relaciones sociales que la sufren y conseguir una competencia justa. Usamos nuestra posición de mercado para avanzar siendo líderes en este sentido. Estamos convencidos de que esto fortalece nuestra buena imagen en el mundo y nos asegura un éxito empresarial duradero.

3. La integridad se escribe con mayúsculas.

Entusiasmo, disciplina, estima e integridad, esos son los valores que sirven como leitmotiv a Oberaigner, con el convencimiento de que los grandes éxitos económicos solo se pueden conseguir de forma permanente si la actividad empresarial se basa en principios éticos que son aceptados y considerados justos. Está demostrado desde siempre que las comunidades basadas en valores son las mejores comunidades para la creación de valor añadido de forma duradera. Por este motivo, pretendemos hacer negocios de forma honrada de la forma más exitosa posible de un modo íntegro y honrado.

Esto presupone el cumplimiento de las leyes vigentes. Pero, también, las reglas internas de la empresa ayudan en este sentido. Estas fijan el curso para ello y determinan de forma concreta qué se desea y qué está permitido y prohibido.

De este modo, nuestras reglas delimitan marcos de acción dentro de los cuales todas y cada una de las personas de la empresa pueden actuar con responsabilidad y seguridad. A su vez, estas reglas deben coincidir con nuestros valores empresariales y en lo fundamental también con lo que nuestros empleados consideran un modo de actuar íntegro y «honrado». Ya que únicamente de este modo encontrará aceptación y se seguirán con convicción, solo así se puede armonizar el deber con los deseos de los empleados, solo así se puede introducir la integridad en la vida diaria de la empresa.

Y para proporcionar a las reglas un peso reconocible, necesitamos además que especialmente nuestros directivos actúen en consonancia con ellas, de forma ejemplar, coherente y por ello confiable.

Pero las reglas por sí solas no siempre ayudan. Esto es así especialmente en situaciones en las que hay que tomar decisiones en las que a menudo es difícil sopesar intereses encontrados que deben colocarse en su lugar adecuado.

En estos casos, las reglas constituyen a menudo únicamente especificaciones abstractas pero no son una ayuda concreta para el comportamiento y las decisiones en cada caso. En estos casos, uno solo puede apoyarse en su propia valoración de lo que está bien o no. Precisamente en estos casos es importante saber si su percepción interior coincide con lo que se espera de la empresa y que a la hora de adoptar actuaciones y decisiones concretas debería ser decisivo.

4. Conjugar esfuerzos comunes.

Para poder ofrecer certidumbre en este sentido y obtener seguridad en uno mismo también en situaciones complejas que precisan tomar decisiones bajo responsabilidad propia, es necesaria la comprensión dentro de la empresa de los principios básicos de la integridad que debería regir a todos y cada uno. Un diálogo abierto entre directivos, empleados y representantes de los intereses es de gran utilidad en este sentido. De este modo estamos de acuerdo sobre lo que constituye la integridad

dentro de la empresa, lo que se refleja en las reglas y las actuaciones bajo responsabilidad propia.

Seguiremos desarrollando esto en Oberaigner a nivel de la empresa de forma constante. Esto es algo fundamental y necesario y existe conformidad respecto al hecho de que un diálogo de estas características fomenta la integridad y el comportamiento leal en el trabajo diario, cubre las espaldas de la persona que adopta decisiones difíciles, contribuye a un mejor entendimiento mutuo y profundiza en una colaboración llena de confianza, para mejorar la realización de negocios honrados y de éxito.

5. Reglas que ofrecen seguridad y apoyo.

Esta directriz para un comportamiento íntegro deja claro que el respeto en el trato mutuo, la estima personal, la adopción de responsabilidades para el comportamiento propio, un comportamiento justo, transparente y abierto, la confianza mutua, la solidaridad profesional así como unas reglas claras y comprensibles de acuerdo con la opinión de la mayoría de los empleados constituyen las condiciones fundamentales para vivir la integridad en la empresa. Con sus reglas, la directriz crea los fundamentos de comportamiento, asigna derechos y obligaciones y contiene directrices de comportamiento que tienen validez para todos los empleados de Oberaigner para ofrecer seguridad y apoyo en el trabajo para la empresa. Donde las reglas no puedan ayudar, se debería buscar consejo



de compañeros y compañeras y/o del superior correspondiente. Además, los empleados del Departamento de Personal están a su disposición para responder a sus



preguntas y ofrecerle consejo y apoyo en materia de comportamiento íntegro.

II. Nuestros principios de conducta y directrices de comportamiento

1. Protegemos los derechos humanos y respetamos las leyes vigentes.

Oberaigner posee una responsabilidad global al ser una empresa de actuación a nivel mundial y damos especial importancia a los siguientes principios:

- La protección de los derechos humanos
- La protección de los derechos fundamentales del trabajo, especialmente la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en la contratación de empleados y el rechazo de los trabajos forzados y el trabajo infantil
- La protección sostenible del medio ambiente
- La lucha contra la corrupción.

Indicamos que no solo nosotros, sino también nuestros socios de negocio y clientes siguen estos principios.

Además, también observamos las leyes y disposiciones internacionales y locales. Juntos nos preocupamos de que todos en Oberaigner cumplen las leyes y disposiciones que se refieren a nuestro trabajo.

2. Nos tratamos con justicia unos a otros y a los demás.

En el trato unos con otros y los demás seguimos una cultura impregnada de apertura y tolerancia, de respeto y cortesía así como de integridad y confianza.

Todos los empleados deben poder confiar en que su dignidad y personalidad serán respetadas por todos en todo momento y lugar. Tratamos a los demás con respeto.

Fomentamos la diversidad y tenemos cuidado de cumplir la igualdad de trato.

La diversidad de ideas, puntos de vista y capacidades mejora la calidad de nuestro trabajo y asegura nuestro éxito a largo plazo. Deseamos sacar provecho a la diversidad de la sociedad, los idiomas, las culturas y los diferentes modos de vida. Fomentamos y respetamos esta diversidad.

Por este motivo no discriminamos a nadie y tratamos a todas las personas por igual, independientemente de su:

- Ascendencia, origen y nacionalidad
- Religión e ideología
- Actividad política o sindical
- Sexo y orientación sexual
- Edad
- Discapacidad
- Enfermedad.

Protegemos los derechos personales de todos y cada uno.

Conseguir un entorno de trabajo justo y con compañerismo es una tarea conjunta. Y solo podremos conseguirlo si todos y cada uno de nosotros tenemos cuidado de hacerlo y nos respetamos unos a otros. Por este motivo, no toleramos ni declaraciones ni comportamientos que pudieran crear enemistad o agresividad frente a compañeros, socios de negocio o clientes.

En Oberaigner está prohibida cualquier forma de acoso o mobbing. Y actuamos con decisión contra estos hechos.

Protegemos la privacidad de todos y cada uno.

Una colaboración con confianza presupone que respetamos y protegemos la privacidad de nuestros empleados, socios comerciales y clientes. Esto abarca tanto nuestro comportamiento entre nosotros como el uso y el procesamiento de la información. Por ello, recopilamos, procesamos y usamos datos personales únicamente en la medida que lo permiten las leyes, disposiciones y nuestras directrices internas.

Guardamos la información personal de forma segura y adoptamos las medidas necesarias para prevenir un uso inadecuado.

Nuestros directivos actúan con responsabilidad y estima.

Para actuar de forma responsable se necesitan directivos responsables. Por este motivo esperamos de nuestros directivos

de todos los niveles que sean modelos a seguir en cuestión de comportamiento íntegro, ofreciendo de este modo orientación a los empleados y creando un buen ambiente de trabajo. Con un comportamiento abierto frente a sus empleados y empleadas conseguirán un intercambio de ideas abierto.

Queremos crear una buena colaboración.

Nuestra colaboración debe caracterizarse por el respeto y la estima mutua. Eso significa que admitimos diferentes opiniones, abordamos los problemas de forma abierta y buscamos soluciones juntos. Solo de esta manera puede desarrollarse un entorno impregnado de confianza, tolerancia e integridad.

Creamos condiciones de trabajo justas y seguras.

Oberaigner garantiza la seguridad laboral y la protección de la salud en el puesto de trabajo. Para ello acatamos las disposiciones locales y nacionales correspondientes como estándares mínimos. Creamos condiciones de trabajo que motivan y estimulan. Deseamos crear un entorno de trabajo que permita conciliar adecuadamente profesión, familia y vida privada.

Trabajamos con confianza con todos los empleados, representantes de los trabajadores y sindicatos. En este sentido, aspiramos a conseguir un equilibrio justo entre los intereses económicos de la empresa y los de los empleados. También en caso de disputa, nuestro objetivo sigue siendo crear y salvaguardar unidos una



base sólida para conseguir una colaboración constructiva.

Comprometidos para conseguir el éxito.

Realizamos nuestras tareas con gran dedicación, motivación y espíritu de equipo. Asumimos la responsabilidad de nuestro propio comportamiento y trabajamos con esmero y eficacia.

Nuestros conocimientos y facultades contribuyen al éxito de la empresa, nos capacitamos y afrontamos los retos del futuro de forma comprometida y competente. En este sentido, las ideas y propuestas de todos los empleados nos hacen avanzar. Los fomentamos y apoyamos. Y en todo ello colaboramos con compañerismo y respeto.

Vemos los errores como oportunidad.

Queremos aprender de los errores y reconocerlos es una condición muy importante para ello. Pero también deseamos y esperamos que se nos avise de los errores y los comportamientos incorrectos. Solo de esta manera seremos capaces de impedir juntos que los daños afecten a nuestros empleados y la empresa.

Los empleados que aborden errores y comportamientos incorrectos o avisen de ellos no serán discriminados. Del mismo modo, también trataremos de forma justa a los empleados a los que se les acuse de cometer comportamientos incorrectos.

Cuidamos de la propiedad y los bienes de nuestra empresa.



Es nuestro interés común salvaguardar la propiedad y los bienes de Oberaigner. Para nosotros es una obviedad que protegemos los activos de la empresa, que los tratamos con esmero y cuidado y no los usamos de forma incorrecta o prohibida en beneficio propio ni nos apropiamos de ellos. Los recursos financieros y materiales que son sustraídos, desfalcados o empleados de forma abusiva, faltan en la empresa y nos perjudica a todos.

Actuamos con transparencia y proporcionalidad.

El trato responsable presupone decisiones transparentes y fáciles de entender. Esta es la única forma de que encuentren aceptación. Y también en el caso de los controles y los exámenes damos por ello una gran importancia a la transparencia y tratamos a los afectados con justicia.

Ante comportamientos incorrectos reaccionamos de forma consecuente con medidas equilibradas y comprensibles. En este sentido Oberaigner sigue el principio de la proporcionalidad. Por este motivo probamos en todos los casos qué consecuencias son adecuadas, necesarias y justas.

3. Conseguimos el éxito de forma conjunta con nuestros socios comerciales y clientes.

La competencia motiva y estimula a conseguir los mejores resultados. Nuestro objetivo es hacer los mejores negocios posibles de la forma mejor y más honrada con los mejores productos. Por eso

tratamos a la competencia con justicia y trabajamos con nuestros socios de negocio y clientes con respeto y confianza. El fundamento para ello son principios comunes que rigen el comportamiento empresarial.

Por este motivo, buscamos nuestros socios de negocios directos mirando en qué medida siguen también los principios que nos hemos impuesto a nosotros mismos en esta directriz. En nuestras relaciones empresariales cuidamos de que estos principios también se cumplan. Rechazamos los socios de negocio y los clientes que violan los derechos humanos, los derechos de los trabajadores en el sentido de los «principios de la responsabilidad social en Oberaigner», los derechos para la protección del medio ambiente o la prohibición de la corrupción.

Deseamos una competencia justa y respetamos las leyes.

Trabajamos para que en los mercados domine una competencia justa y respetamos las leyes de competencia y antimonopolio. Los acuerdos prohibidos y los comportamientos acordados que persiguen o pueden conseguir una limitación de la competencia están prohibidos en nuestra empresa. Y son atajados y sancionados de inmediato cuando los descubrimos.

En nuestras actividades a nivel mundial y en la apertura de nuevos mercados tenemos que observar más leyes y regulaciones. Estas incluyen especialmente:

- La regulación de las transacciones internacionales, incluidas las leyes de control de las exportaciones
- La legislación fiscal y aduanera
- La legislación en materia de blanqueo de capitales
- Las leyes antiterroristas.

Tratamos los aspectos secretos con confidencialidad.

Los secretos comerciales, como innovaciones, productos nuevos y diseños de vehículos así como las cifras de venta actuales son datos muy valiosos que aseguran nuestra ventaja frente a la competencia. Por ello, tratamos toda la información empresarial secreta de forma confidencial y no la entregamos a terceros sin autorización.

Actuamos de la misma forma en lo que respecta a los secretos empresariales de nuestros competidores, socios de negocio y clientes.

En nuestra empresa rige el principio siguiente: ni sobornamos ni nos dejamos sobornar.

No hacemos negocios a cualquier precio. Queremos conseguir los encargos siempre de forma justa y legal. Oberaigner no tolera comportamientos amORALES o corruptos de sus empleados o socios de negocio y adopta medidas para atajarlos. Porque las decisiones basadas en la corrupción carecen de moral, desfiguran la competencia, dañan los bienes y la reputación de la empresa y menoscaban el bien común.

En contacto con partidos, instituciones nacionales e internacionales así como con titulares de cargos públicos cuidamos especialmente de aplicar métodos comerciales íntegros. No realizamos, bajo ninguna circunstancia, pagos, atenciones u otras ventajas con valor monetario a funcionarios, empleados de la administración pública o de una empresa de titularidad pública para conseguir pedidos o ventajas para Oberaigner u otras personas. Respetamos esto incluso si estas atenciones se esperan o son «habituales» en actuaciones oficiales. También prohibimos influir con pagos prohibidos en transacciones concretas de empresas privadas. En nuestro comportamiento empresarial siempre tenemos cuidado de evitar que se produzca incluso la mera sospecha de que deseamos influir en nuestros socios de negocios y clientes.

Oberaigner cuida de que se pueda impedir, descubrir y sancionar el comportamiento corrupto con formación y controles regulares. Queremos emplear nuestras influencias en el mercado para asumir un papel líder en la lucha contra la corrupción. Estamos convencidos de que esto fortalece nuestra buena imagen en el mundo y nos asegura un éxito empresarial duradero.

Sopesamos los intereses personales y de la empresa cuidadosamente.

Oberaigner respeta los intereses personales y la vida privada de sus empleados. Los intereses personales o financieros propios no deben influir en las decisiones empresariales ya que podrían

entrar en conflicto con los intereses empresariales.

Por este motivo, evitamos situaciones en las que los intereses personales o financieros propios puedan entrar en conflicto con los intereses de nuestro grupo o nuestros socios de negocio.

Si existen estos conflictos de intereses, los sacamos a la luz y buscamos con el superior correspondiente una solución que no perjudique los intereses de Oberaigner.

Pueden surgir conflictos de intereses si los empleados:

- Aceptan, ofrecen o entregan regalos e invitaciones
- Son miembros de una comisión de otra empresa, realizan una actividad secundaria o tienen participaciones de la competencia.

En estos casos el comportamiento debe regirse de la siguiente forma:

Regalos, atenciones e invitaciones.

Como empleados de Oberaigner no nos está permitido sugerir, solicitar o reclamar ni para nosotros mismos ni para otros regalos, otras atenciones o invitaciones, ni servicios personales o deferencias de socios de negocio o clientes.

Rechazamos regalos, otras atenciones o invitaciones de socios de negocio y clientes si estos pueden influir en nuestras decisiones debido a su valor o se puede producir la sensación de una toma de influencia.

Aceptamos los descuentos y otras ventajas que nos ofrezcan nuestros socios de negocio únicamente si los reciben todos los empleados de Oberaigner.

Nos está permitido aceptar regalos publicitarios y ocasionales de los socios de negocio y clientes con un valor y una medida razonables. En la comprobación de lo que debe considerarse como razonable nos orientamos en un valor de 50 euros.

Solo aceptamos invitaciones de socios de negocio y clientes a comer o actos si se manifiestan de forma voluntaria, tienen un propósito empresarial, se realizan con una frecuencia adecuada, el agasajo se mantiene dentro del marco de la colaboración habitual y está en consonancia con la ocasión.

En caso de duda sobre la idoneidad de regalos, atenciones o invitaciones póngase de acuerdo con nuestros directivos.

Damos a conocer y documentamos la recepción de regalos y atenciones o la participación en comidas o actos, siempre que los regalos y atenciones superen un valor orientativo de 50 euros y de 100 euros en el caso de las invitaciones. Esto no afecta a la obligación de notificación derivada de otras disposiciones legales.

De la misma forma entregamos regalos y atenciones a socios de negocio y clientes siempre con un valor adecuado y en el marco de la actividad comercial habitual.

Si invitamos a socios de negocio y clientes, esto debe mantenerse dentro un marco adecuado y correspondiente a la ocasión.

No se debe crear la impresión de querer crear una relación de dependencia con alguien.

Pertenencia a comisiones y actividades secundarias.

Aceptar la pertenencia a la junta directiva, el consejo de administración o el consejo consultivo de otra empresa solo está permitido si la dirección de la empresa ha dado su consentimiento anteriormente.

Las actividades secundarias comerciales deben comunicarse al superior responsable antes de su inicio para que este pueda comprobar la existencia de posibles conflictos de intereses. Si existiera un conflicto de intereses, podría prohibirse el desempeño de la actividad secundaria si obstaculiza intereses fundados de la empresa.

Participaciones.

Como empleado de Oberaigner solo puede adquirir o tener partes o participaciones de socios de negocio o la competencia si

- esto se realiza a pequeña escala y
- queda descartada la posibilidad de que se produzcan conflictos de intereses o la impresión para ello.

Esta regulación no puede eludirse adquiriendo o siendo propietario de la participación de terceros por encargo del empleado o empleados.

Los conocimientos internos nos los guardamos para nosotros.

La información interna sobre Oberaigner no debe entregarse a otros.

Se considera información interna la información no hecha pública y que se entrega a los empleados únicamente en el marco de su trabajo.

Entre esta se encuentra información sobre:

- Resultados financieros
- Fusiones o absorciones
- Innovaciones técnicas y situación de los pedidos
- Cambios importantes en la organización directiva o en las relaciones empresariales.

Tratamos la información que no se ha hecho pública de forma confidencial, no la empleamos para hacer negocios privados y no la entregamos sin autorización, tampoco a personas de gran confianza del círculo familiar o de amistades.

4. Somos conscientes de nuestra responsabilidad social.

Fomentamos la participación en labores de voluntariado.

El voluntariado mantiene la cohesión de la sociedad. Como empresa que se toma en serio su responsabilidad frente a la comunidad, nos alegramos y apoyamos la participación de nuestros empleados en labores de voluntariado independientemente de si se trata de actividades políticas democráticas, sociales o caritativas.

Presencia ante el público.

Los empleados son libres de expresarse como deseen. Cuando expresemos opiniones durante actos públicos o en

áreas de comunicación accesibles tenemos cuidado de expresar nuestras opiniones personales dejando claro que lo son. En las apariciones públicas por encargo de la empresa, tenemos cuidado de comportarnos y expresarnos de forma que Oberaigner y su buena imagen no puedan ser dañados.

Nuestros productos aportan calidad y seguridad.

Queremos diseñar la movilidad del futuro con el nivel máximo de seguridad. Por este motivo apostamos por la máxima calidad y mejoras continuas de la calidad así como la aplicación de innovaciones en nuestros vehículos. Estas son fundamentales para el crecimiento y el éxito de Oberaigner.

Trabajamos de forma sostenible y cuidamos los recursos.

Nos fijamos el objetivo de comprobar y adoptar anualmente medidas para mejorar el impacto medioambiental de nuestra producción y nuestros productos.

Desarrollamos un diálogo transparente con la política y la sociedad.

Como empresa que opera en todo el mundo, estamos sometidos a cambios y decisiones políticos de muy diversa índole que influyen nuestra actuación empresarial. Por este motivo, para asegurar el futuro de Oberaigner es importante que defendamos los intereses de nuestra empresa manteniendo un diálogo abierto con gobiernos, asociaciones, organizaciones y grupos sociales. De igual modo actuamos ante sus

propuestas y tenemos en cuenta sus intereses.

Somos transparentes en lo relacionado a nuestros donativos y actividades de patrocinio.

Tenemos cuidado de actuar con transparencia cuando realizamos donativos y actividades de patrocinio. Hacemos donativos de forma voluntaria, no exigimos contraprestaciones y respetamos las leyes y las disposiciones locales vigentes.

Usamos el patrocinio para dar una imagen y una percepción positivas de la empresa ante la opinión pública.

Los donativos y otras atenciones, patrocinios y otras ventajas monetarias que se entreguen a partidos, candidatos o personas que desempeñen cargos públicos solo se realizarán con motivo de una decisión de la dirección.

5. Cumplimos la directriz Oberaigner para un comportamiento íntegro.

Oberaigner espera de sus miembros de los órganos de dirección, directivos y empleados que cumplan esta directriz para un comportamiento íntegro. Todos los empleados deben familiarizarse con el contenido de esta directriz, conocerla y actuar en consonancia con ella. Esta constituye la base sobre la que construir nuestro trabajo diario.

Nuestros directivos deben ocuparse de que todos los empleados conocen y respetan la directriz para un comportamiento íntegro. Son los interlocutores a los que dirigirse en primer lugar en caso de preguntas y ayudarán a los empleados a actuar de forma legítima y conforme a nuestros valores.

Además de los directivos, también el Departamento de Personal estará a su lado para ofrecerle consejo y apoyo sobre la directriz para un comportamiento íntegro.

La directriz para un comportamiento íntegro no puede regular todos y cada uno de los aspectos de los estándares, procesos y disposiciones de la empresa. En el caso de que Oberaigner haya aprobado directrices, instrucciones o disposiciones concretas para comportamientos determinados, estas serán vinculantes.

Las particularidades de las unidades de negocio, especialidades o ubicaciones correspondientes pueden requerir regulaciones adicionales. Estas regulaciones también son obligatorias.

El incumplimiento de esta directriz para un comportamiento íntegro u otras directrices y regulaciones de Oberaigner puede conllevar consecuencias para la relación laboral u otras consecuencias legales salvaguardando el principio de proporcionalidad.



Règles de bonne conduite.

de Oberaigner Powertrain GmbH, A-4155 Nebelberg, Daimlerstrasse 1,

et

de Oberaigner Automotive GmbH, D-18299 Laage, Roman-Oberaigner-Allee 1.

Nos règles et principes de bonne conduite.

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Que signifie intégrité chez Oberaigner? Quelles valeurs devraient régir nos actions et nos relations au sein de l'entreprise et avec nos partenaires d'affaires et nos clients ?

La directive établit des règles de bonne conduite claires.

Notre objectif commun est de faire de l'intégrité une évidence chez Oberaigner. Chacune et chacun de nous peut contribuer à une culture d'entreprise partagée à travers ses actions.



I. Les valeurs communes d'Oberaigner.

1. Engagement en faveur de la qualité.
2. Faire preuve de responsabilité sociale, sociétale et mondiale.
3. L'intégrité, notre priorité.
4. Être sur la même longueur d'onde.
5. Des règles qui assurent la sécurité et le soutien.

II. Nos règles et principes de bonne conduite.

1. Nous protégeons les droits de l'homme et respectons les lois.
2. Nous traitons tout le monde de façon équitable, aussi bien en interne qu'en externe.
3. Nous réussissons avec nos partenaires commerciaux et nos clients.
4. Nous avons conscience de notre responsabilité sociale et sociétale.
5. Respect des règles de bonne conduite d'Oberaigner.

I. Les valeurs communes d'Oberaigner.

1. Engagement en faveur de la qualité.

Le groupe Oberaigner est une entreprise familiale prospère et un spécialiste de premier plan dans le développement et la fabrication de composants de systèmes automobiles. Nous développons et fournissons des composants essentiels pour les modèles d'entraînement à quatre roues motrices de camionnettes Mercedes-Benz depuis plus de 20 ans.

Ensemble, nous voulons faire de notre mieux, fournir les meilleurs composants et être les meilleurs à tous les égards : en termes de qualité, de norme technologique, de responsabilité sociale et sociétale, de respect mutuel au sein de l'entreprise, de collaboration avec nos partenaires commerciaux, de suivi de nos clients et de succès de notre entreprise. Nous ne perdons pas de vue le développement durable.

2. Faire preuve de responsabilité sociale, sociétale et mondiale.

Nous voulons faire preuve de responsabilité. C'est la seule façon d'atteindre le succès et le développement durable à long terme. Oberaigner reconnaît sa responsabilité sociale.

Cela inclut la responsabilité envers notre personnel. Leur travail et leur motivation sont des facteurs clés du succès de notre entreprise. Par conséquent, tous les cadres

dirigeants d'Oberaigner s'engagent à les traiter avec respect et considération, peu importe leur domaine d'activités ou leur fonction dans l'entreprise, leur sexe, leur religion, leur couleur de peau ou leur origine. Nous avons tous droit au respect. Et la diversité est une richesse. Grâce à un plus grand spectre d'idées, de points de vue et de compétences, la diversité permet d'améliorer la qualité des décisions d'entreprise, contribuant ainsi à une meilleure compréhension mutuelle des préoccupations des autres. La condition préalable est que nos relations soient fondées sur la tolérance, l'ouverture, la confiance et l'équité.

Nous attendons de notre direction et de nos cadres qu'ils créent, à travers une conduite exemplaire, un bon environnement de travail, qu'ils soient justes dans leurs décisions et qu'ils soient attentifs aux besoins de leurs collaboratrices et collaborateurs. Nous voulons favoriser une culture de confiance et de responsabilité.

Nous assurons ainsi une rétribution adéquate et équitable de notre personnel. Nous assurons leur sécurité au travail et la protection de leur santé, ainsi que la promotion de leur développement professionnel et la protection de leurs droits fondamentaux au travail. Nous voulons faire en sorte que nos conditions de travail favorisent la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale.

Nous assumons et remplissons également notre engagement en matière d'utilisation responsable des ressources. Cela vaut pour le recours à la main-d'œuvre humaine ou à l'utilisation des actifs de l'entreprise, tout comme à l'utilisation des ressources naturelles, qu'il s'agisse de l'énergie, des matières premières ou des matériaux.

Nous voulons orienter nos processus de valeur ajoutée, de telle sorte qu'ils contribuent à laisser une base de vie écologique, sociale et économiquement viable aux générations futures. Une production respectueuse de l'environnement et des produits écologiques doivent être les valeurs fondamentales d'Oberaigner.

En tant qu'entreprise, nous sommes conscients que nous sommes également responsables du bien commun. Cela signifie non seulement que nous respectons les lois applicables dans les différents pays dans lesquels nous sommes actifs. Mais surtout que nous contribuons à l'amélioration des infrastructures, des conditions sociales et de la qualité de vie sur ces sites. Notre économie et nos produits doivent contribuer à améliorer le bien-être des personnes et à répondre à leurs besoins.

Toute entreprise à vocation internationale comme Oberaigner assume également une responsabilité mondiale. Il s'agit notamment de lutter contre la corruption à l'échelle mondiale afin d'améliorer les conditions sociales des personnes qui en souffrent, et permettre une concurrence loyale. Nous utilisons notre position sur le marché pour faire avancer les choses en qualité de leader. Nous sommes convaincus que cela

renforce notre bonne image à travers le monde, nous assurant ainsi un succès économique durable.

3. L'intégrité, notre priorité.

L'enthousiasme, la discipline, le respect et l'intégrité sont des valeurs qui servent de leitmotiv à Oberaigner, dans la connaissance que les grands succès économiques ne peuvent être atteints à long terme que si les actions entrepreneuriales suivent des principes éthiques qui sont acceptés et jugés équitables. Il est depuis toujours avéré que les communautés de valeurs sont les meilleures communautés de création de valeur à long terme. Par conséquent, nous nous efforçons de faire notre travail de façon décente, avec intégrité et avec le meilleur succès possible.

Cela nécessite le respect des lois applicables. Mais aussi le respect des règles internes de l'entreprise. Ces règles nous servent d'orientation et déterminent précisément ce qui est souhaité, autorisé ou interdit.

Nos règles définissent ainsi le cadre d'action au sein duquel chaque individu de l'entreprise peut agir de façon autonome sur une base sécuritaire. Toutefois, ces règles doivent être compatibles avec les valeurs de l'entreprise, et en essence aussi avec les idées que notre personnel se fait d'une conduite « décente » et intègre. C'est uniquement de cette façon qu'elles pourront être acceptées et observées par conviction, et que leur caractère contraignant pourra s'accorder avec la volonté du personnel, c'est seulement de cette façon que

l'intégrité pourra s'imposer dans le quotidien de l'entreprise.

Une conduite conforme, exemplaire, cohérente et donc crédible, notamment de la part de nos cadres dirigeants, est alors nécessaire pour donner un poids identifiable à ces règles.

Les règles seules ne suffisent malheureusement pas toujours. En particulier dans les situations qui nécessitent que des décisions soient prises, où des décisions difficiles sont souvent associées à des intérêts contradictoires qui doivent être remis sur la bonne voie.

Les règles ne prévoient souvent dans ce cas que des consignes abstraites, mais pas de code de conduite concret ou d'aides à la décision pour chaque cas individuel. Ici, on ne peut s'appuyer essentiellement que sur notre propre évaluation de ce qui est bon ou mauvais. Il est important de savoir ici si la propre boussole interne est compatible avec les attentes de l'entreprise qui sont au final déterminantes pour les actions et décisions concrètes.

4. Être sur la même longueur d'onde.

Pour pouvoir se rassurer, gagner en confiance et prendre des décisions autonomes même dans des situations de dilemme, il est nécessaire que le personnel de l'entreprise partage la même compréhension des principes d'intégrité qui devront guider tout le monde. Un dialogue ouvert entre les cadres dirigeants et le reste du personnel et leurs représentations respectives est important à ce niveau. Ainsi, nous pouvons

nous accorder sur la définition à donner au principe d'intégrité dans l'entreprise, qui pourra alors se refléter dans les règles et les initiatives autonomes.

Nous allons poursuivre cette approche de façon durable à l'échelle d'Oberaigner. Un tel dialogue est absolument nécessaire et il y a un consensus sur le fait que le dialogue favorise l'intégrité et l'équité au quotidien, contribuant à ce que les responsables soient soutenus en cas de décisions difficiles, à une meilleure compréhension mutuelle et à renforcer la relation de confiance pour des échanges fructueux et honnêtes.

5. Des règles qui assurent la sécurité et le soutien.

Ces règles de bonne conduite montrent clairement que le respect mutuel, l'appréciation mutuelle, la responsabilité pour ses propres actes, un comportement équitable, transparent et ouvert, la confiance mutuelle, le respect des collègues et des règles claires et compréhensibles sont les conditions essentielles pour une intégrité appliquée à l'échelle de l'entreprise, du point de vue du personnel. Avec ses règles, la directive définit des principes de bonne conduite, attribue des droits et des obligations et fournit des orientations pour les actions, qui s'appliquent à tout le personnel d'Oberaigner, afin d'assurer la sécurité et le soutien dans le cadre des activités effectuées dans l'intérêt de l'entreprise. Lorsque les règles ne prévoient pas d'orientations, il est important de demander conseil aux collègues et/ou au cadre dirigeant respectif. En outre, les Ressources humaines



fournissent conseils et assistance au personnel pour toute question en rapport avec la bonne conduite.

II. Nos règles et principes de bonne conduite

1. Nous protégeons les droits de l'homme et respectons les lois applicables.

En tant qu'entreprise internationale, Oberaigner assume une responsabilité mondiale. Nous accordons une importance particulière aux principes suivants :

- la protection des droits de l'homme
- la protection des droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination de la discrimination à l'embauche et le refus du travail forcé et du travail des enfants
- la protection de l'environnement à long terme
- la lutte contre la corruption.

Nous tenons à souligner que ces principes ne sont pas seulement observés par nous, mais aussi par nos partenaires commerciaux et nos clients.

Nous respectons en outre les lois et règlements internationaux et locaux. Ensemble, nous veillons à ce que tous les membres d'Oberaigner respectent les lois et les règlements en rapport avec notre travail.

2. Nous traitons tout le monde de façon équitable, aussi bien en interne qu'en externe.

Dans nos relations internes et externes, nous favorisons une culture qui se caractérise par l'ouverture et la tolérance, le

respect et la politesse, ainsi que l'équité et la confiance.

Chaque employé(e) doit pouvoir être rassuré(e) que sa dignité et sa personne seront respectées de tous et en tout temps. Nos relations sont basées sur le respect mutuel.

Nous encourageons la diversité et respectons le principe d'égalité de traitement.

La diversité d'idées, de points de vue et de compétences permettent d'améliorer la qualité de notre travail, garantissant ainsi notre succès à long terme. Nous voulons profiter de la diversité de la société, des langues, des cultures et des modes de vie. Nous encourageons et respectons cette diversité.

Par conséquent, nous ne discriminons personne et traitons tout le monde de façon égale, peu importe :

- l'ascendance, l'origine et la nationalité,
- la religion et la croyance,
- l'activité politique ou syndicale,
- le sexe et l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- un éventuel handicap,
- l'état de santé.

Nous protégeons les droits de la personnalité de chaque individu.

Notre mission commune est de créer un environnement de travail où règnent l'équité et le respect des collègues. Cela est

possible uniquement si nous respectons chaque individu et si nous respectons mutuellement. Nous ne tolérons donc pas de remarques ni d'actes hostiles et agressifs envers nos collègues, nos partenaires commerciaux ou nos clients.

Toute forme de harcèlement ou d'intimidation est interdite chez Oberaigner. Nous sommes absolument contre toute action allant dans ce sens.

Nous protégeons la vie privée de chaque individu.

Une relation de confiance exige que nous respectons et protégeons la vie privée de nos employés, de nos partenaires commerciaux et de nos clients. Cela s'applique à notre comportement les uns envers les autres, ainsi qu'à l'utilisation et au traitement des informations. Par conséquent, nous ne traitons et n'utilisons les données personnelles que dans la mesure permise par les lois, les règlements et nos directives internes.

Nous conservons les informations personnelles de façon sécurisée et prenons les mesures de précaution nécessaires pour empêcher toute utilisation non autorisée.

Nos cadres dirigeants agissent de manière responsable et font preuve d'estime.

Une action responsable exige des dirigeants responsables. Par conséquent, nous attendons de nos cadres dirigeants à tous les niveaux, qu'ils soient des modèles d'intégrité, afin de donner une orientation aux employés et d'assurer une bonne

ambiance de travail. A travers une attitude ouverte envers les collaboratrices et les collaborateurs, ils permettent un échange ouvert d'idées.

Nous nous engageons pour une bonne collaboration.

Le respect et l'appréciation mutuelle doivent être les valeurs qui caractérisent notre collaboration. Cela signifie que nous sommes ouverts aux différents points de vue, que nous abordons les problèmes de façon ouverte, pour ensuite chercher des solutions ensemble. C'est seulement de cette façon qu'un environnement basé sur la confiance, la tolérance et l'équité peut se développer.

Nous offrons des conditions de travail sûres et équitables.

Oberaigner garantit la sécurité et la protection de la santé au travail. Nous veillons ici au respect des réglementations locales et nationales pertinentes comme normes minimales. Nous créons des conditions de travail qui motivent et encouragent. Nous voulons façonner notre environnement de travail de telle sorte qu'il soit possible de concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

Nous coopérons en toute confiance avec tous les employés, avec les délégués du personnel et avec les syndicats. Nous nous efforçons d'obtenir un juste équilibre ici entre les intérêts économiques de la société et les intérêts des employés. Même en cas de désaccord, notre objectif reste de créer et de préserver ensemble une base solide pour une collaboration constructive.



Nous nous engageons pour la réussite.

Nous accomplissons nos tâches avec le plus grand engagement, la plus grande motivation et en esprit d'équipe. Nous assumons la responsabilité pour nos propres actions, et travaillons de façon soignée et efficace.

Nous apportons nos connaissances et notre savoir-faire comme contribution à la réussite de l'entreprise, et nous relevons les défis d'avenir avec engagement et compétence. Les idées et suggestions de tous nos employés nous permettent ainsi d'avancer. Nous les encourageons et les soutenons. Nous travaillons en outre toujours de façon prévenante et respectueuse des collègues.

Nous prenons également les erreurs comme une opportunité.

Nous voulons apprendre de nos erreurs. Et pour cela, il est important de reconnaître ses erreurs et de les accepter. Nous souhaitons et attendons aussi que les erreurs et les écarts de comportement nous soient signalés. C'est de cette manière seulement qu'en ensemble, nous pourrons éviter des dommages à nos employés et à l'entreprise.

Les employés qui discutent ouvertement des erreurs et des écarts de comportement ou qui les signalent ne seront en aucun cas défavorisés. C'est de la même manière que nous réagissons face aux employés à qui des écarts de comportement sont reprochés.



Nous faisons attention à la propriété et aux biens de notre entreprise.

Il est dans notre intérêt commun de préserver la propriété et les biens d'Oberaigner. Pour nous, il va sans dire que nous allons protéger les biens de l'entreprise, les utiliser avec soin, et que nous n'allons pas les utiliser de façon inadéquate ou sans autorisation à des fins personnelles, et que nous n'allons en aucun cas nous approprier ces biens. Les ressources monétaires et matérielles qui sont volées, détournées ou utilisées de façon abusive, manquent à notre entreprise et nous causent à tous un préjudice.

Nous veillons à la transparence et au principe de proportionnalité.

Une coexistence responsable exige des décisions transparentes et compréhensibles. C'est seulement ainsi qu'elles pourront être acceptées. Par ailleurs, nous mettons l'accent sur la transparence et restons justes envers les personnes concernées, même dans le cadre des contrôles et des enquêtes.

Face aux écarts de comportement, nous réagissons systématiquement à travers des mesures équilibrées et compréhensibles. Oberaigner s'appuie ici sur le principe de proportionnalité. Nous vérifions donc, dans chaque cas, quelles mesures sont appropriées, nécessaires et raisonnables.

3. Nous réussissons avec nos partenaires commerciaux et nos clients.

La concurrence motive et incite à des performances maximales. Notre objectif est de faire les meilleures affaires avec les meilleurs produits, de la meilleure façon qui soit, c'est-à-dire de façon décente. C'est pourquoi nous traitons nos concurrents de façon équitable, et travaillons avec nos partenaires commerciaux et nos clients sur la base du respect et de la confiance. La base d'une telle approche sont des principes communs qui déterminent nos activités commerciales.

Nous sélectionnons donc nos partenaires directs en fonction de leurs principes, en évaluant si ces derniers sont compatibles avec ceux que nous nous sommes nous-même fixés dans cette directive. Nous veillons à ce que ces principes soient également respectés dans le cadre de nos relations d'affaires. Nous ne travaillons pas avec les partenaires commerciaux et les clients qui enfreignent les droits de l'homme les droits des travailleurs au sens des « Principes de responsabilité sociale chez Oberaigner », les droits de protection de l'environnement ou l'interdiction de la corruption.

Nous nous engagés pour la concurrence loyale et respectons les lois.

Nous nous engageons en faveur de la concurrence loyale sur les marchés, et respectons les lois sur les cartels et la concurrence. Les accords illicites et les pratiques concertées qui visent à/ou qui sont

susceptibles de restreindre la concurrence, sont interdits chez nous. Nous mettons un terme à ces pratiques et les sanctionnons immédiatement dès que nous les détectons.

Nous nous engageons également à respecter d'autres lois et règlements dans le cadre de nos activités internationales et de la conquête de nouveaux marchés. Il s'agit notamment :

- de la législation sur le commerce extérieur, y compris les réglementations de contrôle des exportations
- du droit fiscal et douanier
- des lois sur le blanchiment d'argent
- des lois anti-terroristes.

Nous traitons les informations secrètes de façon confidentielle.

Les secrets d'affaires tels que les inventions, les nouveaux produits ou les concepts de véhicules et les chiffres de vente actuels sont des informations précieuses. Ces informations nous permettent en effet d'avoir une longueur d'avance sur la concurrence. Raison pour laquelle nous traitons tous les secrets d'affaires de façon confidentielle, et ne les divulguons pas à des tiers.

De la même manière, nous respectons les secrets d'affaires de nos concurrents, de nos partenaires commerciaux et de nos clients.

Nous appliquons le principe suivant : nous ne soudoyons pas et nous ne nous laissons pas corrompre.

Nous ne faisons pas les affaires à n'importe quel prix. Nous tenons à obtenir non contrats de façon juste et correcte. Oberaigner ne tolère pas les pratiques contraires à l'éthique ou de corruption de la part de ses employés ou de ses partenaires commerciaux, et prend des mesures pour lutter contre ces pratiques. Parce que les décisions fondées sur la corruption sont immorales, faussent la concurrence, portent préjudice à l'entreprise et à son image, et portent atteinte au bien commun.

Nos relations avec les parties, les autorités nationales et étrangères ainsi que les fonctionnaires, sont basées sur l'éthique des affaires. Nous n'effectuons jamais de paiement, et n'accordons jamais de cadeaux ou d'autres avantages pécuniaires aux fonctionnaires, aux employés du service public ou aux employés d'entreprises du secteur public, pour obtenir des marchés ou des avantages pour Oberaigner ou pour d'autres personnes. Nous nous en tenons à nos principes même si de telles prestations sont attendues ou sont « monnaie courante » pour les actes administratifs. De même, nous nous abstenons d'effectuer des paiements indus pour ne pas influer sur des transactions commerciales concrètes avec les entreprises privées. Nous veillons lors de nos opérations commerciales toujours à éviter de susciter tout sentiment d'influence chez nos partenaires commerciaux et nos clients.

Oberaigner veille, à travers des campagnes de sensibilisation et des contrôles, à ce que toute pratique de corruption soit évitée ou identifiée et sanctionnée. Nous voulons influence notre influence sur le marché pour progresser aussi en tant que leader dans la lutte contre la corruption. Nous sommes convaincus que cela renforce notre bonne image à travers le monde, nous assurant ainsi un succès économique durable.

Nous faisons bien la part entre les intérêts personnels et les intérêts de l'entreprise.

Oberaigner respecte les intérêts personnels et la vie privée de ses employés. Les intérêts personnels ou les intérêts financiers individuels ne doivent pas influer sur les décisions d'affaires, au risque d'entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

Par conséquent, nous évitons les situations où les intérêts personnels ou les intérêts financiers individuels peuvent coïncider avec les intérêts de notre groupe ou de nos partenaires commerciaux.

Si de tels conflits d'intérêts sont identifiés, nous les dévoilons et cherchons une solution avec le cadre dirigeant respectif, qui n'affectera pas les intérêts d'Oberaigner.

Les conflits d'intérêts peuvent par exemple survenir lorsque les employés :

- acceptent, offrent ou accordent des cadeaux et des invitations,
- sont membres du Conseil d'administration d'une autre entreprise, sont engagés dans une activité accessoire ou participent dans des entreprises concurrentes.



Dans ces cas, les actions doivent s'appuyer sur les principes suivants :

Cadeaux, dons et invitations.

En tant qu'employés d'Oberaigner, nous ne devons pas encourager, solliciter ou exiger pour nous-mêmes ou pour des tiers, des cadeaux ou autres dons ou invitations, ni des services personnels ou des faveurs de partenaires commerciaux et de clients.

Nous rejetons les cadeaux et autres dons ou invitations de partenaires commerciaux et de clients, si leur valeur peut influencer nos décisions ou donner l'impression d'un jeu d'influence.

Nous n'acceptons les remises et autres avantages proposés par nos partenaires que s'ils sont accordés à tous les employés.

Nous ne devons accepter les cadeaux promotionnels et les cadeaux occasionnels volontaires de partenaires commerciaux et de clients que dans une valeur et dans un cadre raisonnables. Nous nous orientons sur la valeur de 50 euros pour déterminer ce qui est jugé raisonnable.

Nous n'acceptons les invitations de partenaires commerciaux et des clients pour les restaurants et les événements que si celles-ci sont volontaires, s'inscrivent dans le cadre d'un événement d'affaires, ne sont pas organisés régulièrement sans raison et si la restauration a lieu dans le cadre de la coopération normale et en proportion avec l'événement.

En cas de doute quant à l'adéquation de cadeaux, de dons ou d'invitations, nous consultons la direction.



Nous communiquons ouvertement sur l'acceptation de cadeaux et de dons ou d'invitations au restaurant ou à des événements, et nous documentons si ces cadeaux et dons dépassent la valeur indicative de 50 euros, respectivement 100 euros pour les invitations. Sous réserve des obligations de communiquer en vertu d'autres dispositions légales.

Nous n'offrons des cadeaux et dons aux partenaires commerciaux et aux clients que dans une mesure raisonnable et dans le cadre de la marche normale des affaires.

Si nous invitons des partenaires commerciaux et des clients, cela doit également être effectué dans une mesure raisonnable et en proportion avec l'événement. Cela ne doit pas donner l'impression que nous voulons rendre une personne dépendante.

Membres de conseils et activités accessoires.

L'occupation d'un poste dans le conseil d'administration, le conseil consultatif ou le conseil légal d'une autre entreprise commerciale est autorisée uniquement si cela a été au préalable approuvé par la direction.

Les activités accessoires rémunérées doivent être signalées au supérieur compétent avant la prise de fonction, qui se chargera de vérifier l'absence d'éventuels conflits d'intérêts. En cas de conflit d'intérêts, l'activité accessoire peut être interdite, si les intérêts légitimes de l'entreprise sont menacés.

Participations.

Tous les employés d'Oberaigner ne doivent acquérir et détenir des parts et participations dans les entreprises de partenaires commerciaux et de concurrents

- que si ces parts et participations ne sont pas importantes et
- si tout conflit d'intérêts et même la seule apparence d'un tel conflit sont exclus.

Cette règle ne doit pas être contournée sous le prétexte que la part a été acquise ou est maintenue par un tiers sur ordre de l'employé/des employés.

Nous conservons les informations d'initié pour nous.

Il est interdit de divulguer des informations d'initié sur Oberaigner.

Par informations d'initié, on entend les informations qui ne sont pas publiques et qui sont uniquement divulguées aux employés dans le cadre de leur travail.

Il s'agit, entre autres, des informations sur :

- les résultats financiers
- les fusions ou les acquisitions
- les innovations techniques et le carnet de commandes
- des changements importants dans l'organisation de la direction ou en rapport avec les relations d'affaires.

Nous traitons ces informations inédites de façon confidentielle, nous ne les utilisons pas pour des transactions privées et nous ne les divulguons de façon injustifiée pas à

des tiers, même pas à nos proches du cercle familial et amical.

4. Nous avons conscience de notre responsabilité sociale et sociétale.

Nous encourageons le bénévolat.

Le bénévolat est ce qui garantit la cohésion sociale. En tant qu'entreprise qui prend ses responsabilités sociales au sérieux, nous saluons et soutenons l'engagement bénévole de nos employés, peu importe qu'il s'agisse d'activités politiques démocratiques, sociétales, sociales ou caritatives.

Image publique.

Le droit à la liberté d'expression s'applique aux déclarations des employés. Nous veillons, lors de déclarations dans des événements, en public ou dans des espaces de communication libres, à bien présenter les points de vue personnels comme tels. Lors d'apparitions publiques pour le compte de la société, nous veillons dans notre comportement et nos déclarations à ce que la réputation d'Oberaigner ne subisse aucun préjudice.

Nous nous engageons pour la qualité et la sécurité de nos produits.

Nous voulons concevoir la mobilité du futur de la façon la plus sécurisée possible. Par conséquent, nous mettons l'accent sur une qualité maximale et sur des améliorations continues de la qualité, ainsi que sur l'utilisation de solutions innovantes dans nos véhicules. Ces facteurs sont essentiels pour la croissance et le succès d'Oberaigner.

Nous travaillons selon les principes du développement durable et utilisons les ressources de manière responsable.

Nous nous sommes fixés l'objectif d'améliorer l'impact environnemental de notre production, et de contrôler nos produits chaque année à cet égard.

Nous menons un dialogue transparent avec les acteurs politiques et sociaux.

En tant qu'entreprise à vocation internationale, nous sommes soumis à divers changements et décisions politiques qui affectent notre orientation commerciale. Par conséquent, il est important pour l'avenir d'Oberaigner, que nous défendions les intérêts de notre entreprise dans un dialogue ouvert avec les gouvernements, les associations, les organisations et les groupes sociaux. De la même manière, nous sommes attentifs à leurs suggestions et tenons aussi compte de leurs intérêts.

Nos dons et activités de parrainage sont transparents.

Nous mettons l'accent sur la transparence de nos dons et de nos activités de parrainage. Nous faisons des dons volontaires, n'exigeons pas de contrepartie et respectons les lois ou les règlements locaux applicables.

Nos activités de parrainage servent à laisser une image et une perception positives de notre entreprise au public.

Les dons et autres aides, les activités de parrainage et les autres avantages pécuniaires accordés aux partis politiques, aux candidats ou aux titulaires de charges

administratives, sont accordés par Oberaigner uniquement sur la base d'une décision de la direction.

5. Respect des règles de bonne conduite d'Oberaigner.

Oberaigner attend des membres de ses organes dirigeants, de ses cadres dirigeants et de ses employés, que ces derniers respectent les présentes règles de bonne conduite. Tous les employés doivent se familiariser avec le contenu des présentes règles, les connaître et agir en conséquence. Parce que ces règles constituent la base de notre travail quotidien.

Nos cadres dirigeants doivent s'assurer que tous les employés maîtrisent et respectent ces règles de bonne conduite. Ils sont les principaux interlocuteurs de leurs employés, et aident ces derniers à agir de façon correcte, en conformité avec nos valeurs.

Outre les cadres dirigeants, le département des Ressources humaines est également compétent pour répondre aux questions et fournir des conseils en matière de bonne conduite.

Les règles de bonne conduite ne peuvent pas régir les normes, les procédures et les dispositions de l'entreprise dans tous les détails. Si Oberaigner a adopté des directives, des instructions ou des dispositions plus précises pour différents cas, celles-ci sont contraignantes.

Des spécificités au niveau de certaines unités d'organisation, de certains départements ou de certains sites, peuvent exiger



des règles supplémentaires. Ces règles sont également contraignantes.

Toute violation de ces règles de bonne conduite ou d'autres directives et règlements d'Oberaigner peuvent avoir des répercussions sur la relation de travail et impliquer d'autres conséquences juridiques, dans le respect du principe de proportionnalité.



Diretiva para comportamento íntegro.

de Oberaigner Powertrain GmbH, A-4155 Nebelberg, Daimlerstrasse 1,

e

de Oberaigner Automotive GmbH, D-18299 Laage, Roman-Oberaigner-Allee 1.

Os nossos princípios de conduta e as diretrizes para as nossas ações.

Caros colegas,

O que significa integridade na Oberaigner? Que valores devem aplicar-se às nossas ações e às nossas relações com empresa e com parceiros de negócios e clientes?

A diretiva estabelece regras claras sobre o comportamento correto.

O nosso objetivo comum é tornar a integridade uma grande questão implícita na Oberaigner. Cada um de nós pode contribuir com as suas próprias ações para uma cultura corporativa compartilhada.



I. O que nos guia na Oberaigner.

1. Comprometimento com a qualidade.
2. Assumir a responsabilidade, a nível social, corporativo e global.
3. Integridade, em larga escala.
4. Trabalhar em conjunto para uma finalidade.
5. Regras que garantem a segurança e o apoio.

II. Os nossos princípios de conduta e as diretrizes para as nossas ações.

1. Protegemos os direitos humanos e respeitamos a lei.
2. Tratamos todos de forma justa entre nós e com os outros.
3. Teremos sucesso em conjunto com os nossos parceiros de negócios e os clientes.
4. Estamos conscientes da nossa responsabilidade corporativa e social.
5. Cumprimento da diretiva Oberaigner para comportamento íntegro.

I. O que nos guia na Oberaigner.

1. Comprometimento com a qualidade.

O Grupo Oberaigner é uma empresa familiar de sucesso e um dos principais especialistas no desenvolvimento e produção de componentes de sistemas automóveis. Há mais de 20 anos que desenvolvemos componentes essenciais para as versões de tração integral das carrinhas Mercedes-Benz.

Queremos trabalhar em conjunto para fazer o nosso melhor, fornecer o melhor e ser o melhor, sendo assim em todos os aspetos: na qualidade, com o padrão tecnológico, na nossa responsabilidade social e corporativa, com as relações internas da empresa, na cooperação com os nossos parceiros de negócios, ao cuidar dos nossos clientes, bem como com o sucesso empresarial. Para além de tudo isto, damos bastante atenção à sustentabilidade.

2. Assumir a responsabilidade, a nível social, corporativo e global.

Queremos assumir responsabilidade. Só desta forma é possível alcançar o sucesso a longo prazo de forma sustentável. A Oberaigner está empenhada no cumprimento da sua responsabilidade social.

Esta inclui a responsabilidade para com os nossos colaboradores. O seu trabalho e motivação são fatores-chave para o nosso

sucesso empresarial conjunto. A eles são devidos respeito e apreço pela administração da Oberaigner, independentemente da sua função ou posição na empresa, do seu sexo, da sua religião, da cor da sua pele ou da sua origem. Todos e cada um de nós merece respeito. E a diversidade enriquece. Através de uma maior gama de ideias, perspetivas e habilidades, melhora a qualidade de decisões de negócios e contribui para uma melhor compreensão mútua das preocupações. O pré-requisito é que o tratamento seja marcado por cada um com tolerância, abertura, confiança e justiça.

Da nossa administração e dos nossos executivos, esperamos que tenham uma conduta exemplar para obter um bom ambiente de trabalho, serem justos nas suas avaliações e saibam ouvir as preocupações dos seus colaboradores. Queremos fomentar uma cultura de confiança e aquisição de responsabilidade.

Permitimos assim uma igualdade de tratamento adequada, recompensando verdadeiramente os nossos funcionários. Cuidamos da sua segurança no trabalho e da sua proteção de saúde, bem como da promoção do seu desenvolvimento profissional e da proteção dos seus direitos fundamentais no trabalho. Queremos modular as nossas condições de trabalho, de modo a que serem propícias a uma

conciliação entre o trabalho, a família e a vida privada.

Também temos a responsabilidade por um tratamento cuidadoso dos recursos e seguimo-la. Isto aplica-se ao uso do trabalho humano ou dos ativos da empresa, bem como ao uso de recursos naturais, quer seja de energia, de matérias-primas ou de materiais.

Queremos orientar os nossos processos de criação de valor de forma a que contribuam para deixar uma vida ecológica, social e económica viável para as próximas gerações. A produção ecológica e os produtos sustentáveis devem ser valores fundamentais da Oberaigner.

Estamos cientes de que nós, como empresa, também somos responsáveis pelo bem comum. Isso não significa apenas cumprir as leis aplicáveis nos países onde operamos. Em vez disso, queremos contribuir nos nossos locais para que as infraestruturas as camadas sociais e as qualidades de vida possam ser melhoradas. As nossas economias e os nossos produtos devem servir o bem-estar das pessoas e as suas necessidades.

Quem, como a Oberaigner, opera globalmente, tem também uma responsabilidade global. Isto é particularmente verdade no combate à corrupção em todo o mundo, na melhoria das condições sociais e na criação de condições para uma concorrência leal. Utilizamos a nossa posição de mercado para avançar na liderança. Acreditamos que isso irá fortalecer a nossa boa

reputação no mundo e garantir-nos o sucesso económico sustentável.

3. Integridade, em larga escala.

Entusiasmo, disciplina, respeito e integridade são os valores que servem como princípio orientador na Oberaigner, tendo o conhecimento de que as realizações económicas de pico só são duradouras se a atividade empresarial seguir os princípios éticos que merecem a aceitação e são entendidos como justos. É sempre provado que as comunidades de valores são definitivamente as melhores comunidades de criação de valor. Assim, o nosso esforço, a nível ético, é fazer negócio com o melhor sucesso possível, de forma ética e com integridade.

Isso requer o cumprimento das leis aplicáveis. Mas as regras internas da empresa também nos ajudam. Elas definem o curso a seguir e determinam concretamente o que pretendido, permitido ou proibido.

Assim, as nossas regras delimitam quadros de ação, dentro dos quais qualquer pessoa pode agir autonomamente na empresa, sobre uma base segura. Mas estas regras devem ser consistentes com os nossos valores corporativos e, essencialmente, também com as ideias dos nossos funcionários de comportamento "decente", integral. Só assim é que estas encontram aceitação e são seguidas por convicção, só assim serão cumpridas com vontade pelos trabalhadores, só assim se implementa a integridade no dia-a-dia da empresa.

E para dar às regras um peso considerável, estas também exigem um comportamento modelo compatível com as mesmas, consistente e, portanto, credível, especialmente por parte dos nossos líderes.

As regras sozinhas não servem para ajudar. Isso é especialmente válido em situações onde é necessário tomar decisões que precisam de ser tomadas corretamente, com considerações difíceis e onde existem interesses conflitantes.

Aqui, as regras muitas vezes apenas fornecem diretrizes abstratas, mas sem quaisquer ajudas de comportamento ou de decisão específicas para o caso individual. O apoio pode ser dado especialmente com a própria capacidade de avaliar o que está certo e o que está errado. Especialmente aí é importante saber se a própria bússola interna está em concordância com o que é esperado pela empresa e o que é decisivo nas ações e decisões concretas.

4. Trabalhar em conjunto para uma finalidade.

Aqui, para ser capaz de fornecer garantias e para ganhar autoconfiança para tomar as suas próprias decisões, mesmo em situações de dilema, é necessária uma compreensão na empresa sobre os princípios de integridade, que todos devem seguir. Aqui é útil um diálogo aberto entre os executivos, os funcionários e os seus representantes. Assim, encontramos consenso sobre o que é a integridade na empresa, que é intrinsecamente refletida nas regras e na forma de agir responsável.

Vamos continuar a fazer isso em Oberaigner, em toda a empresa, em conjunto e de forma permanente. Existe uma grande necessidade e entendimento de que um tal diálogo de integridade e justiça no dia-a-dia laboral, sendo que as decisões difíceis fortalecem os responsáveis, contribui para uma melhor compreensão dos outros e para a cooperação com confiança - o melhor para um negócio bem-sucedido e decente.

5. Regras que garantem a segurança e o apoio.

Esta diretiva para comportamento íntegro torna claro que o respeito no trato com o outro, a estima pessoal, a aceitação da responsabilidade pelas suas próprias ações, o comportamento justo, transparente e aberto, a confiança mútua, a colegialidade e as regras claras e compreensíveis são condições essenciais na conceção da maioria dos funcionários para a integridade do negócio. Com as suas regras, a diretiva estabelece bases de comportamento, apresenta direitos e responsabilidades e fornece orientações para as ações que se aplicam a todos os funcionários da Oberaigner, a fim de proporcionar segurança e apoio na tomada de ação para a empresa. Quando as regras não ajudam, deve ser procurado o conselho de colegas e/ou do respectivo executivo. Além disso, relativamente a questões de comportamento íntegro, os funcionários dos Recursos Humanos estão ao seu lado com apoio e aconselhamento.

II. Os nossos princípios de conduta e as diretrizes para as nossas ações

1. Protegemos os direitos humanos e respeitamos a lei existente.

Como uma empresa global, temos, na Oberaigner, uma responsabilidade global. Damos particular importância aos seguintes princípios:

- A proteção dos direitos humanos
- A proteção dos direitos fundamentais no trabalho, especialmente a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, a eliminação da discriminação em matéria de contratação de funcionários e a rejeição do trabalho forçado e infantil
- A proteção ambiental sustentável
- O combate à corrupção.

Note que, não apenas nós, mas também os nossos parceiros de negócio e clientes seguem estes princípios.

Além disso, também respeitamos as leis e os regulamentos locais e internacionais. Juntos, podemos garantir que todos na Oberaigner cumprem as leis e regulamentos que afetam o nosso trabalho.

2. Tratamos todos de forma justa entre nós e com os outros.

Ao lidar entre nós e com os outros, mantemos uma cultura que se caracteriza

pela abertura e tolerância, pelo respeito e cortesia, bem como pela justiça e confiança.

Cada funcionário/a deve ser capaz de confiar que a sua dignidade e a sua personalidade são respeitadas por todos os outros a qualquer momento. Tratamo-nos uns aos outros com respeito.

Promovemos a diversidade e respeitamos o princípio da igualdade de tratamento.

Várias ideias, perspetivas e habilidades melhoram a qualidade do nosso trabalho e garantem assim o nosso sucesso a longo prazo. Queremos beneficiar da diversidade da sociedade, dos idiomas, culturas e estilos de vida. Fomentamos e respeitamos essa diversidade.

Assim, não discriminamos ninguém e tratamos todas as pessoas igualmente - independentemente de:

- Raça, etnia e nacionalidade
- Religião e crença
- Atividade política ou sindical
- Sexo e orientação sexual
- Idade
- Incapacidade
- Doença.

Protegemos os direitos pessoais de cada indivíduo.

A criação de um ambiente de trabalho justo e cooperativo é a nossa tarefa comum. Isso só é possível se mostrarmos atenção a cada

indivíduo e nos tratarmos uns aos outros com respeito. Assim, não toleramos comentários ou comportamentos possam levar à hostilidade e agressividade por parte dos nossos colegas, parceiros de negócios ou clientes.

Qualquer forma de assédio ou intimidação é proibida na Oberaigner. Opomo-nos a qualquer ação do género.

Protegemos a esfera privada de cada indivíduo.

Uma cooperação de confiança exige o respeito e a proteção da esfera privada dos nossos funcionários, parceiros de negócios e clientes. Isso afeta o nosso comportamento para com os outros, bem como a utilização e o processamento de informações. Assim, recolhemos, processamos e utilizamos os dados pessoais apenas na medida do permitido pelas leis, pelos regulamentos e pelas nossas diretivas internas.

Protegemos as informações pessoais e tomamos as precauções necessárias para impedir a utilização não autorizada das mesmas.

Os nossos executivos agem de forma responsável e sabem valorizar.

Para ter um comportamento responsável, são necessários executivos responsáveis. Assim, esperamos que os nossos executivos de todos os níveis cumpram a sua função de modelos quando se trata de agir com integridade, dar orientação aos funcionários e alcançar um bom ambiente de trabalho. Com uma atitude aberta para

com os seus funcionários, permite-se uma troca aberta de ideias.

Defendemos uma boa cooperação.

O respeito e o apreço mútuo devem distinguir a nossa cooperação. Isso significa que permitimos opiniões diferentes, resolvemos os problemas de forma aberta e procuramos soluções em conjunto. Só assim se pode desenvolver um ambiente de confiança, tolerância e justiça.

Fornecemos condições de trabalho seguras e justas.

A Oberaigner assegura a segurança e a saúde no trabalho. Para isso, seguimos os regulamentos locais e nacionais, como normas mínimas. Criamos condições de trabalho que motivam e inspiram. Queremos moldar o nosso ambiente de trabalho de forma a que o trabalho, a família e a vida privada sejam compatíveis entre si.

Trabalhamos de forma confiável com todos os funcionários, representantes dos trabalhadores e sindicatos. Esforçamo-nos para alcançar um equilíbrio justo entre os interesses comerciais da empresa e os interesses dos funcionários. Mesmo quando existe desacordo, a nossa meta continua a ser a criação conjunta de uma base sustentável para conseguir uma cooperação construtiva e preservá-la.

Estamos comprometidos em alcançar o sucesso.

Cumprimos as nossas tarefas com o maior compromisso, motivação e espírito de equipa. Assumimos a responsabilidade

pelas nossas próprias ações e trabalhamos com cuidado e de forma eficiente.

Damos o nosso conhecimento e experiência como contribuição para o sucesso da empresa, qualificamos e enfrentamos os desafios do futuro de forma comprometida e competente. Nesse sentido, temos o benefício das ideias e sugestões de todos os funcionários. Incentivamos e apoiamo-los. Em tudo, trabalhamos de forma cooperativa e ponderada.

Entendemos os erros como uma oportunidade.

Queremos aprender com os erros. Reconhecer os erros é um importante requisito. Mas também são desejadas e esperadas sugestões sobre os erros e comportamentos incorretos. Só desta forma podemos evitar danos aos nossos funcionários e à empresa.

Os funcionários que reagem e reportam erros e comportamento incorreto não são penalizados. Da mesma forma, tratamos de forma justa os funcionários acusados de comportamento incorreto.

Damos atenção à propriedade e aos ativos da nossa empresa.

É do nosso interesse comum a preservação da propriedade e dos ativos da Oberaigner. Para nós, é evidente que devemos proteger os ativos da empresa, ser o mais cuidadosos possível com eles e não os usar de forma indevida ou sem autorização para os fins definidos, ou para os nossos próprios fins. Os recursos financeiros e

materiais que são roubados, desviados ou utilizados de forma abusiva, ficam em falta na nossa empresa e prejudicam-nos a todos.

Asseguramos transparência e proporcionalidade.

A cooperação responsável requer decisões que sejam transparentes e compreensíveis. Só assim se consegue a aceitação. Mesmo em controlos e inspeções damos, por isso, grande importância à transparência e ao tratamento justo das partes.

Em caso de comportamento incorreto, respondemos de forma consistente, com medidas equilibradas e compreensíveis. Assim, a Oberaigner segue o princípio da proporcionalidade. Verificamos assim, em cada caso, quais as consequências adequadas, necessárias e razoáveis.

3. Teremos sucesso em conjunto com os nossos parceiros de negócios e os clientes.

A competição motiva e incentiva a um desempenho superior. O nosso objetivo é fazer o melhor negócio, com os melhores produtos, da melhor forma ética. Assim, tratamos os nossos concorrentes de forma justa e trabalhamos com os nossos parceiros de negócios e clientes com respeito e confiança. As bases para isso são os princípios comuns que determinam o comportamento de negócios.

Assim, procuramos nos nossos parceiros de negócios diretos em que medida seguem também os princípios que nós indicamos nesta diretiva. Nas nossas relações de

negócio, temos de assegurar que estes princípios são respeitados. Os parceiros de negócios e clientes que se opõem aos direitos humanos, aos direitos dos trabalhadores relativamente aos "Princípios de Responsabilidade Social da Oberaigner", as leis de proteção do meio ambiente ou a proibição de corrupção, são rejeitados.

Defendemos a concorrência leal e o cumprimento da lei.

Estamos a trabalhar para garantir que existe uma concorrência leal nos mercados e cumprimos as leis de antitrust e da concorrência. São proibidos por nós acordos e práticas concertadas que sejam objeto ou provoquem a restrição da concorrência. Paramos-los imediatamente se os descobrirmos e sofrerão consequências.

Com as nossas atividades a nível mundial e na abertura de novos mercados, temos que observar também outras leis e regras. Estas são, nomeadamente:

- A lei de comércio internacional, incluindo os regulamentos de controlo de exportação
- O direito tributário e aduaneiro
- As leis de lavagem de dinheiro
- As leis antiterrorismo.

Tratamos segredos de forma confidencial.

Os segredos comerciais, como invenções, novos produtos ou conceitos de veículos e números de vendas atuais, são valiosos. Estes garantem a nossa vantagem em relação aos nossos concorrentes. Assim,

tratamos todas as informações de negócios secretas de forma confidencial e não a divulgamos sem autorização.

Tratamos da mesma forma os segredos de negócio dos nossos concorrentes, parceiros de negócio e clientes.

**Para nós, aplica-se o seguinte princípio:
Não subornamos e não nos deixamos subornar.**

Não fazemos negócio a qualquer preço. Só queremos ganhar encomendas de forma justa e legal. A Oberaigner não tolera práticas imorais ou corruptas dos seus funcionários ou parceiros de negócios e age contra as mesmas. Porque as decisões com base em corrupção são imorais, distorcem a concorrência, danificam a empresa em propriedade e reputação e prejudicam o bem comum.

Em contato com as partes, com as autoridades nacionais e estrangeiras, prestamos especial atenção à ética nos negócios. Não atribuímos, em nenhuma circunstância, pagamentos ou outros benefícios monetários a funcionários do sector público, servidores públicos ou funcionários de uma empresa a fim de obter contratos ou benefícios para a Oberaigner ou para outros. Com isto, não compactuamos com atos administrativos onde tais benefícios são esperados ou são "comuns". Da mesma forma, não realizamos pagamentos indevidos em acordos comerciais concretos com

empresas privadas a fim de obter influência. Ao agir em negócios, certificamo-nos sempre que vamos evitar a

influência, mesmo que só aparente, sobre os nossos parceiros de negócios e clientes.

A Oberaigner assegura, através de clarificação e controlos regulares, que o comportamento corrupto é evitado ou é detetado e sancionado. Pretendemos usar a nossa influência no mercado para também liderar a luta contra a corrupção. Acreditamos que isso irá fortalecer a nossa boa reputação no mundo e garantir-nos o sucesso económico sustentável.

Ponderamos cuidadosamente os interesses pessoais e os interesses da empresa.

A Oberaigner respeita os interesses pessoais e de privacidade dos seus funcionários. Os interesses financeiros pessoais ou próprios não devem influenciar as decisões de negócios, porque podem entrar em conflito com os interesses do negócio.

Deste modo, evitamos situações de confronto de interesses pessoais ou financeiros próprios com os interesses do nosso grupo ou dos nossos parceiros de negócios.

Se esses conflitos de interesse persistirem, iremos divulgá-los e procuraremos uma solução com os respetivos executivos, sem que isso afete os interesses da Oberaigner.

Podem existir conflitos de interesse quando os funcionários, por exemplo:

- Aceitam, oferecem ou concedem prendas e convites
- Os membros de uma outra empresa estão envolvidos em uma atividade

externa ou estão envolvidos na concorrência.

Nestes casos, a ação deve ser orientada pelo seguinte:

Presentes, contribuições e convites.

Como funcionários da Oberaigner, não devemos encorajar, solicitar ou requerer tanto para nós ou para outros presentes, outras contribuições ou convites, nem serviços pessoais ou favores de parceiros de negócios e clientes.

Recusamo-nos a aceitar presentes, outras contribuições ou convites de parceiros de negócios e clientes, se estes puderem influenciar as nossas decisões ou possa surgir a impressão de uma influência, através do seu valor intrínseco.

Só aceitamos descontos e outras vantagens oferecidas pelos parceiros de negócios, se forem concedidos a todos os funcionários da Oberaigner.

Podemos aceitar brindes promocionais e ocasionais voluntários, concedidos por parceiros de negócios e clientes, se concedidos com um valor razoável e num determinado âmbito. Ao considerar o que é considerado razoável, orientamo-nos por um valor de 50 euros.

Os convites de parceiros de negócios e clientes para refeições ou eventos só são aceite se forem pronunciados voluntariamente, servirem uma ocasião de negócios, não ocorrerem de forma injustificadamente frequente e o tratamento decorra no curso normal de cooperação e seja adequado à ocasião.

Em caso de dúvida sobre a adequação de presentes, contribuições ou convites, votamos em conjunto com os nossos executivos.

Divulgamos a obtenção de presentes e contribuições ou a participação em refeições ou eventos e documentamos, caso estes excedam, em presentes e contribuições, o valor de referência de 50 euros, em convites, o valor de 100 euros. As obrigações de comunicação ao abrigo de outras disposições legais não serão afetadas.

Relativamente a presentes e contribuições a parceiros de negócios e clientes, também os concedemos apenas a um nível adequado e no âmbito de operações comerciais normais.

Se convidarmos parceiros de negócios e clientes, esse convite também deve manter-se dentro do razoável e adequado à ocasião. Não deve sequer parecer que queremos influenciar alguém desta forma.

Associações corporativas e atividades secundárias.

A aquisição de participação no conselho executivo, conselho fiscal ou conselho consultivo de outra empresa de negócios só é admissível se tiver sido aprovada anteriormente pela administração.

As atividades comerciais secundárias devem ser comunicadas antes da entrada em cargos de chefia responsável, sendo verificado o eventual conflito de interesses com estas atividades. Se existir tal conflito de interesses, essas atividades secundárias

podem ser proibidas se os interesses legítimos da empresa assim o exigam.

Investimentos.

Como funcionários da Oberaigner, só podemos adquirir e manter apenas ações e investimentos de parceiros de negócios ou concorrentes, se

- isso for feito numa extensão limitada e
- estiver excluída a possibilidade ou a aparência de conflito de interesse.

Este regulamento não pode ser contornado de modo a que o envolvimento de terceiros seja adquirido ou mantido em nome dos funcionários.

Reservamo-nos o conhecimento de informação privilegiada.

As informações privilegiadas sobre a Oberaigner não podem ser divulgadas.

Como informações privilegiadas são consideradas as informações que não são públicas e só podem ser obtidas pelos funcionários no decurso da sua atividade.

Entre estas estão informações sobre:

- Resultados financeiros
- Fusões ou aquisições
- Inovações técnicas e situações de contratos
- Alterações importantes na organização administrativa ou nas relações de negócios.

Estas informações não publicadas serão tratadas por nós com confidencialidade, sendo que não iremos usá-las para

empresas privadas e não iremos divulgá-las de forma injustificada, nem mesmo em confidênci a familiares e amigos.

4. Estamos conscientes da nossa responsabilidade corporativa e social.

Congratulamos o compromisso voluntário.

O compromisso voluntário mantém a sociedade unida. Como empresa que leva a sério a sua responsabilidade para com a comunidade, saudamos e apoiamos os esforços voluntários dos nossos funcionários - independentemente de se tratarem de atividades político-democráticas, sociais ou socio-caritativas.

Intervenções públicas.

À manifestação de trabalhadores aplica-se o direito de liberdade de expressão. Ao expressar opiniões durante os eventos, em público ou em áreas de comunicação acessíveis, certificamo-nos de que os pontos de vista pessoal são interpretados como tal. Em intervenções públicas em nome da empresa, certificamo-nos, relativamente ao comportamento ou declarações, que a Oberaigner e sua reputação não irá sofrer danos.

Defendemos a qualidade e segurança dos nossos produtos.

Queremos moldar a futura mobilidade, da forma mais segura possível. Assim, trabalhamos para alcançar a mais alta qualidade e a melhoria contínua da qualidade, bem como o uso de inovações

nos nossos veículos. Estes são essenciais para o crescimento e sucesso da Oberaigner.

Trabalhamos de forma sustentável e conservamos os recursos.

Definimos como meta a implementação de medidas para melhoria do desempenho ambiental da nossa produção e a verificação anual dos nossos produtos.

Mantemos um diálogo transparente com a política e a sociedade.

Como uma empresa com atividade global, estamos sujeitos a várias mudanças políticas e decisões que afetam a forma como fazemos negócios. Assim, é importante para garantir o futuro da Oberaigner, que consigamos representar os interesses da nossa empresa num diálogo aberto com os governos, as associações e as organizações, bem como com os grupos sociais. Da mesma forma, contamos com as suas sugestões e também consideramos os seus interesses.

As nossas doações e atividades de patrocínio são transparentes.

Relativamente a doações e às atividades de patrocínio, asseguramos a transparência. Doamos voluntariamente, não exigindo nada em troca e cumprindo as leis ou regulamentos locais aplicáveis.

Usamos o nosso patrocínio para moldar a nossa reputação e obter uma percepção positiva entre o público.

As doações e outras contribuições, patrocínios e outros benefícios financeiros,

que são concedidos a partidos políticos, candidatos ou detentores de cargos políticos são feitos pela Oberaigner apenas devido a uma decisão da administração.

5. Cumprimento da diretiva Oberaigner para comportamento íntegro.

A Oberaigner espera que os seus membros dos órgãos executivos, os seus executivos e funcionários o cumprimento desta diretiva para comportamento íntegro. Todos os funcionários têm de se familiarizar com o conteúdo contido nesta diretiva, conhecê-la e agir em conformidade. Esta diretiva forma a base do nosso trabalho diário.

Os nossos executivos asseguram que todos os funcionários conhecem e cumprem a diretiva para comportamento íntegro. Eles são o primeiro contato para perguntas e apoiam os seus funcionários a agir de forma legal e de acordo com nossos valores.

Além disso, relativamente a questões de comportamento íntegro, além dos executivos, o departamento de Recursos Humanos está ao seu lado com apoio e aconselhamento.

A diretiva para comportamento íntegro não pode regular em completo detalhe as normas, procedimentos e regulamentos da empresa. Desde que a Oberaigner tenha aprovado diretrizes, instruções ou determinações mais detalhadas para questões individuais, essas serão vinculativas.

As características especiais das unidades de negócios, departamentos ou nos respectivos locais podem exigir regulamentos adicionais. Estes regulamentos também são obrigatórios.

As violações da diretiva para comportamento íntegro ou de outras diretivas e regulamentos da Oberaigner podem levar a consequências para a relação de trabalho e outras consequências legais, respeitando o princípio da proporcionalidade.