



Globale Compliance und Geschäftsethik



Liebe Kollegen bei Columbus McKinnon:

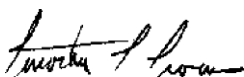
Bekanntlich lautet die Philosophie von Columbus McKinnon, dass wir geltende Gesetze und Bestimmungen befolgen, uns höchsten ethischen Normen verpflichtet fühlen und als verantwortungsbewusste Mitglieder der jeweiligen Gemeinschaft handeln, in der wir tätig sind. Dieses Handbuch zur globalen Compliance und Geschäftsethik gilt für alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten, Direktoren, Lieferanten, im Auftrag arbeitenden Unternehmer und Berater sowie Dritte (einschließlich der Mitarbeiter unserer Tochterunternehmen), die Geschäftsbeziehungen zu Columbus McKinnon Corporation unterhalten. Es soll uns allen helfen, diese Prinzipien zu verstehen und danach zu handeln.

Zweck des vorliegenden Handbuchs ist nicht, Sie zu Rechtsexperten zu machen, doch wir erwarten von Ihnen, dass Sie die darin beschriebenen Prinzipien befolgen, ein allgemeines Bewusstsein für bestimmte Gesetze und Bestimmungen entwickeln und sensible Punkte erkennen. Insbesondere erwarten wir, dass Sie Rat suchen, wenn es notwendig ist. Fragen Sie immer rechtzeitig, um später Probleme zu vermeiden.

Die Grundlage jedes Ethiksystems ist die Ehrlichkeit und Integrität der betroffenen Mitarbeiter. Ich bin stolz, mit Ihnen in einer Organisation zusammenzuarbeiten, die sich den Ruf höchster Ehrlichkeit und Integrität erworben hat, und ich weiß, dass Sie wie ich den Wunsch haben, diese hohen Standards zu erhalten. Wir müssen uns diesen Ruf täglich immer wieder neu verdienen. Der Grundsatz, bei unserem Handeln stets die geltenden Gesetze zu befolgen, ist erst der Anfang unserer ethischen Verantwortung.

Bitte lesen Sie dieses Handbuch und bewahren Sie es auf, damit wir alle gemeinsam stets die höchsten Maßstäbe der Ehrlichkeit und Integrität erfüllen. Wenden Sie sich bei Fragen wie gewohnt an Ihren Vorgesetzten oder ggf. an Ihren Ethik-Berater, den Sie unter der Telefonnummer 001-716-689-5400 erreichen.

Mit freundlichen Grüßen



Timothy T. Tevens

President and Chief Executive Officer

1	EINLEITUNG	5
2	POLITIK DER OFFENEN TÜR UND MELDEN VON NORMVERLETZUNGEN	6
3	INTERNE ANGELEGENHEITEN	8
3.1	Insider-Informationen	8
3.2	Verstöße gegen das Autorenrecht	10
3.3	Fälschung von geschäftlichen Dokumenten	10
3.4	Aufbewahrung von geschäftlichen Dokumenten	11
3.5	Eigentum von CMCO	11
3.6	Unfälle am Arbeitsplatz	12
3.7	Missbrauch von Alkohol und Narkotika	12
3.8	Gleiche Beschäftigungschancen	13
3.9	Gesetzeswidrige Diskriminierung und Mobbing	13
4	GESCHÄFTSPRAKTIKEN VON CMCO	14
4.1	Interessenkonflikte.....	14
4.2	Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen	16
4.3	Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen	20
4.4	Umwelt- und Arbeitsplatzstandards.....	22
4.5	Antikorruptionsgesetze	24
4.6	Internationale Boykotte	26
5	BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN	26
5.1	Politische Spenden.....	26
5.2	Bewirtung und Geschenke	26
5.3	Unethische Handlungsweisen von Personen, die keine Mitarbeiter von CMCO sind.....	27
6	DISZIPLIN	28
7	AUSNAHMEN	28
8	ZUSAMMENFASSUNG	29

1 EINLEITUNG

In der Columbus McKinnon Corporation und ihren Unternehmen weltweit („CMCO“ oder das „Unternehmen“) sind die leitenden Angestellten für das Festlegen ethischer Normen und deren Einhaltung (= Compliance) in der Praxis verantwortlich. Als Mitarbeiter von CMCO werden wir häufig mit vielfältigen ethischen und rechtlichen Fragen konfrontiert. Der Umgang damit sollte immer in Übereinstimmung mit den Grundwerten und Prinzipien unseres Unternehmens stehen. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern die Einhaltung der Gesetze und ethisches Handeln. Dieses Handbuch stellt einen allgemeinen Leitfaden für die Lösung unterschiedlicher rechtlicher und ethischer Fragen dar und richtet sich an Mitarbeiter, Direktoren, leitende Angestellte, Lieferanten sowie Dritte, die Geschäftsbeziehungen zu Columbus McKinnon Corporation (einschließlich seiner Tochterunternehmen) unterhalten. Mitarbeiter, die im Marketing und in speziellen Bereichen wie Beschaffung im Rahmen von staatlichen Aufträgen und regulatorischen Angelegenheiten (wie Umweltschutz, Export, Zoll- und Steuerwesen) tätig sind, müssen darüber hinaus die zusätzlich geltenden Richtlinien für diese Bereiche einhalten.

Dieses Compliance-Handbuch (das „Handbuch“) soll leitenden Angestellten, Direktoren, Angestellten, im Auftrag arbeitenden Unternehmern und Beratern der Gesellschaft („CMCO-Personal“), wie auch Lieferanten und Dritten, die Geschäftsbeziehungen zu uns unterhalten (einschließlich der Mitarbeiter unserer Tochterunternehmen), sowie der allgemeinen Öffentlichkeit als offizielles Bekenntnis der Gesellschaft zu ethischem geschäftlichem Handeln dienen.

Alle Mitarbeiter von CMCO müssen die in diesem Handbuch beschriebenen Standards erfüllen, mutmaßliche Verletzungen umgehend ihrem Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter oder dem Ethik-Berater¹ melden und sich an der Aufklärung von Fällen von vermeintlichem Fehlverhalten beteiligen. Wir verpflichten uns, unethisches oder gesetzwidriges Verhalten zu verhindern bzw. umgehend dagegen vorzugehen, sobald ein entsprechender

¹ der Generalanwalt von CMCO (Corporate Counsel) - er fungiert auch als Ihr Ethik-Berater.

Fall bekannt wird und gegen die Personen, die die im Handbuch formulierten Standards verletzen, disziplinarische Maßnahmen zu verhängen. Dies schließt auch Personen ein, die solche Verstöße nicht gemeldet haben.

Kein Compliance-Handbuch kann alle Umstände abdecken und jede denkbare Situation voraussehen. Daher sind die Mitarbeiter von CMCO angehalten, in rechtlich oder ethisch problematischen Fällen, die in diesem Handbuch nicht explizit angesprochen werden, sich nach der allgemeinen Philosophie und den Konzepten dieses Handbuchs zu richten und die höchsten ethischen Standards anzuwenden. Wenn Sie entsprechend gehandelt haben, aber dennoch Fragen offen bleiben, besprechen Sie die besonderen Umstände mit Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter oder dem Ethik-Berater. Externe Mitarbeiter und Berater sollten sämtliche Fragen direkt mit dem Ethik-Berater klären.

Wir müssen unsere Handlungsweisen ständig hinterfragen. Daher wird der Inhalt des Handbuchs laufend überarbeitet und bei Bedarf angepasst.

Zusätzlich können alle Abteilungen oder Geschäftsbereiche, unabhängig davon, wo sie angesiedelt sind, weitere Compliance-Instrumente einsetzen, die speziell für die betreffende Abteilung oder den Geschäftsbereich gelten. Alle Mitarbeiter erhalten Schulungen, in denen ihnen ihre Pflichten in Bezug auf Compliance vermittelt werden.

Wenn Sie Fragen zur Auslegung oder Anwendung der Leitlinien dieses Handbuchs oder zu den Leitlinien und Prozessen haben, die von Ihrer Abteilung im Unternehmen eingesetzt werden, wenden Sie sich an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten, den Abteilungsleiter oder den Ethik-Berater.

2 POLITIK DER OFFENEN TÜR UND MELDEN VON NORMVERLETZUNGEN

Die Mitarbeiter werden aufgefordert, Fragen, Anregungen und Beschwerden bezüglich des Handbuchs vorzubringen. Unsere Tür steht Ihnen stets offen. Sie können solche Angelegenheiten ihrem Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter oder dem Ethik-Berater vortragen. Die Anliegen unserer Mitarbeiter sind uns wichtig, und wir fordern dazu auf, jederzeit offen und aufrichtig miteinander zu sprechen. Das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters wird in keiner Weise

dadurch beeinträchtigt, dass er oder sie von diesem Verfahren Gebrauch macht.

Wenn jedoch ein Direktor, leitender Angestellter oder Angestellter von CMCO Kenntnis von einem Umstand erhält, der

1. eine Verletzung oder mögliche Verletzung eines nationalen Gesetzes, des Gesetzes eines Bundeslandes, eines örtlich geltenden Gesetzes oder eines ausländischen Gesetzes oder die Verletzung bzw. mögliche Verletzung der in diesem Handbuch dargelegten Richtlinien und Standards darstellt; oder der
2. sich in hohem Maße schädigend auf die Interessen von CMCO auswirkt,

ist dies umgehend zu melden. Direktoren und leitende Angestellte müssen entweder persönlich oder schriftlich alle derartigen Umstände oder Verhaltensweisen dem Ethik-Berater melden. Mitarbeiter, die selbst keine Direktoren- oder Leitungsfunktion innehaben, müssen derartige Umstände oder Praktiken dem Ethik-Berater, ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder dem Abteilungsleiter melden. Dieser Bericht kann bei Bedarf auch anonym erfolgen, sofern dies nicht durch örtlich geltende Gesetze bzw. Bestimmungen untersagt ist. Die Mitteilungen können über die Hotline per Ethics Point über das Internet unter der Adresse www.EthicsPoint.com oder über die kostenlose Telefonnummer gemacht werden, die an jedem CMCO-Standort ausgehängt ist.

Teamleiter und Abteilungsleiter, die eine entsprechende Meldung erhalten, sind angehalten, diese umgehend an den Ethik-Berater weiterzuleiten. Dieser wird anschließend die betreffenden Umstände bzw. Vorgehensweisen untersuchen. Nach einer solchen Untersuchung kann die Gesellschaft weiterführende Maßnahmen ergreifen, um die Umstände oder Vorgehensweisen zu korrigieren und die in diesem Handbuch beschriebenen Standards zu wahren. Dies schließt ohne Einschränkungen geeignete Disziplinarmaßnahmen für alle Personen ein, die die Standards verletzt haben und, sofern zulässig, auch Personen, die solche Verstöße hätten erkennen, melden oder abwenden müssen.

Wenn der Ethik-Berater davon ausgeht, dass möglicherweise gegen ein Gesetz verstoßen wurde, entscheidet er gemeinsam mit der Direktion, ob diese Gesetzesverletzung den zuständigen Behörden gemeldet werden muss. Er ist

dazu verpflichtet, umgehend für die angemessene oder erforderliche Offenlegung zu sorgen oder dies zu veranlassen.

Die in diesem Handbuch dargelegten Standards sind auf allen Ebenen korrekt und unvoreingenommen anzuwenden. Entsprechend unseren gesetzlichen Pflichten und den Regelungen in diesem Handbuch, vorbehaltlich anderslautender örtlicher Gesetze, Bestimmungen oder Verordnungen, werden wir durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Identität der beschuldigten Person vertraulich behandelt wird, solange kein Gesetzesverstoß nachgewiesen wurde. Sofern anderslautende örtliche Gesetze oder Regelungen dies nicht untersagen, stellen wir außerdem sicher, dass die Identität jeder Person vertraulich behandelt wird, die einen Gesetzesverstoß meldet.

DIE GESELLSCHAFT WIRD UNTER KEINEN UMSTÄNDEN SANKTIONEN IRGENDWELCHER ART GEGEN PERSONEN DULDEN, DIE IN BESTEM GLAUBEN EINE MÖGLICHE VERLETZUNG EINES GESETZES, EINER REGELUNG ODER DER IN DIESEM HANDBUCH BESCHRIEBENEN VERHALTENSREGELN GEMELDET HAT. JEDE GEGEN EINE SOLCHE PERSON GERICHTETE SANKTION ZIEHT DISZIPLINARMASSNAHMEN NACH SICH, DIE BIS ZUR BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES REICHEN KÖNNEN.

3 INTERNE ANGELEGENHEITEN

3.1 Insider-Informationen

Die folgenden Verfahrensweisen müssen von allen Mitarbeitern von CMCO auf jeder Ebene eingehalten werden; sie entstehen aus unserer Verantwortung als Public Company.

3.1.1 Verbot des Handels mit Aktien von Columbus McKinnon Corporation bei Kenntnis von nicht veröffentlichten Informationen.

Wenn Sie Kenntnis von wichtigen Informationen über die Gesellschaft haben, die noch nicht mindestens zwei Tage lang öffentlich zugänglich waren, ist es Ihnen untersagt, mit Aktien von CMCO zu handeln bzw. direkt oder indirekt solche Informationen anderen Personen zugänglich zu machen, sodass diese Geschäfte mit CMCO-Aktien tätigen

können. Der Begriff „wichtige Informationen“ ist schwierig eindeutig zu definieren, doch in der Regel handelt es sich dabei um jegliche Informationen positiver oder negativer Art, die für einen Investor bei der Entscheidung, CMCO-Aktien zu kaufen, zu halten oder zu verkaufen, von Interesse sein könnten. Solche Informationen können auch dann bedeutsam sein, wenn sie nicht allein ausschlaggebend für die Entscheidung des Investors sind. Beispiele dafür sind unter anderem der potenzielle Erwerb eines Geschäftsbereichs, interne Finanzinformationen, die in irgendeiner Weise davon abweichen, was öffentlich bekannt ist oder erwartet wird, wichtige Produktentwicklungen, ein bedeutender Vertragsabschluss oder der Verlust eines bedeutenden Auftrags bzw. eine große Finanztransaktion. Bitte bedenken Sie, dass diese Liste lediglich als Beispiel dienen soll. Firmenpolitische Veröffentlichungen zur Bekämpfung von Insidergeschäften wurden an allen Standorten des Unternehmens ausgehängt. Wenn Sie eine Kopie dieser Richtlinie wünschen bzw. wenn sie an Ihrem Standort nicht ausgehängt ist, wenden Sie sich bitte an den Ethik-Berater.

3.1.2 Vertraulichkeit

Das unerlaubte Bekanntwerden interner Informationen über das Unternehmen kann schwerwiegende Probleme für CMCO nach sich ziehen, unabhängig davon, ob damit eine Absicht verbunden ist, unzulässige Aktiengeschäfte zu ermöglichen oder nicht. Mitarbeiter von CMCO sollten keine firmeninternen Angelegenheiten und Entwicklungen mit Außenstehenden besprechen, es sei denn, dass die Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben dies erforderlich macht. Dieses Verbot gilt insbesondere (aber nicht ausschließlich) für Anfragen über das Unternehmen, die von der Finanzpresse, Investment-Analysten oder anderen Interessenten aus der Finanzwelt gestellt werden können. Es ist wichtig, dass alle diese Auskünfte über das Unternehmen durch einen entsprechend befugten leitenden Angestellten unter genau geregelten Umständen gegeben werden. Wenn Sie nicht ausdrücklich eine entsprechende Befugnis erhalten haben und Anfragen dieser Art an Sie gerichtet werden, sollten Sie nicht auf die Fragen antworten und den Fragestellenden an den Finanzleiter (Chief Financial Officer) von CMCO verweisen, der unter der Telefonnummer 001 - 716 689-5400 zu erreichen ist. Falls Sie bezüglich Ihrer Verantwortung im Rahmen der vorliegenden Leitlinien unsicher sind, wenden Sie sich bitte im Vorfeld an den General Counsel von CMCO

(Telefonnummer: 001-716 689-5400), um offene Fragen zu klären. Versuchen Sie nicht, unklare Situationen im Alleingang zu lösen.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern auf allen Ebenen die genaue Einhaltung dieser Verfahrensweisen. Wenn diese Regeln nicht eingehalten werden, kann dies ernsthafte rechtliche Probleme für Sie und das Unternehmen nach sich ziehen, unter anderem die Verurteilung zu Entschädigungszahlungen oder auch eine strafrechtliche Verfolgung. Die Nichteinhaltung dieser Regeln gilt als schwerwiegende Verfehlung und stellt einen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar.

3.2 Verstöße gegen das Autorenrecht

Neben dem Verbot der nicht genehmigten Reproduktion von schriftlichen Dokumenten oder Videomaterialien werden im Rahmen des Autorenrechts alle Formen vorsätzlicher Verletzung der Autorenrechte strafrechtlich verfolgt. Dies gilt insbesondere für das Kopieren von Computer-Software. Sofern keine gültige Lizenz oder sonstige Erlaubnis im Rahmen der geltenden Gesetze vorliegt, stellt das Kopieren oder anderweitige Reproduzieren von autorenrechtlich geschütztem Material einen Verstoß gegen die CMCO-Richtlinie dar und ist jedem Mitarbeiter des Unternehmens strengstens untersagt. Wenn Sie in dieser Angelegenheit Rat benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder den Ethik-Berater.

3.3 Fälschung von geschäftlichen Dokumenten

Laut nationaler Gesetzgebung ist CMCO dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass die Buchhaltungsunterlagen und Berichte exakt über die tatsächliche Art der dargestellten Transaktionen Auskunft geben. Daher ist es bei allen unseren Arbeitsabläufen mit der Firmenpolitik unvereinbar und möglicherweise auch illegal, wenn einer unserer Mitarbeiter in unseren Büchern und Berichten Fehler verursacht. Die Firmenberichte müssen in einer Form erstellt werden, bei der die Korrektheit und buchhalterische Nachvollziehbarkeit aller Transaktionen gewahrt sind.

Unter keinen Umständen dürfen falsche oder fiktive Eintragungen in einem Buchhaltungsdokument bzw. Bericht oder in einem öffentlichen Bericht von CMCO vorgenommen oder dauerhafte Einträge in CMCO-Berichten in irgendeiner Weise geändert werden. Es darf keine Zahlung oder Entgegennahme einer Zahlung für CMCO

gestattet oder getätigt werden mit der Absicht oder der Kenntnis, dass ein Teil der Zahlung oder der eingehenden Summe anderweitig verwendet wird als zu dem in den Unterlagen zu dieser Transaktion genannten Zweck. Nicht dokumentierte Transaktionen und Konten, für die keine offizielle Abrechnung über Einnahmen und Ausgaben in der Firmenbuchhaltung existiert, sind strengstens verboten. Es ist sehr wichtig, dass kein Mitarbeiter Berichte erstellt oder an deren Erstellung beteiligt ist, die darauf abzielen, die tatsächlichen Umstände einer Transaktion zu verzerren oder zu verbergen.

Mitarbeiter sollten ausschließlich Dokumente und Berichte unterschreiben, die sie für wahr und richtig halten und zu deren Unterzeichnung sie befugt sind.

3.4 Aufbewahrung von geschäftlichen Dokumenten

Geschäftliche Dokumente von CMCO können nicht nach eigenem Ermessen beseitigt oder vernichtet werden. Die gesetzlichen Bestimmungen und Buchhaltungsvorschriften verlangen, dass verschiedene Unterlagen für einen bestimmten Zeitraum aufbewahrt werden. Dies betrifft insbesondere Steuerunterlagen, Personalunterlagen, Unterlagen zu Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Vertrags- und Firmenunterlagen. Darüber hinaus dürfen bei anhängigen Streitfällen oder ausstehenden amtlichen Untersuchungen bzw. Audits dafür bedeutsame Berichte nicht vernichtet werden, bevor die betreffende Angelegenheit abgeschlossen ist. Die Vernichtung von Berichten mit der Absicht, die Offenlegung in einem Gerichtsverfahren zu vermeiden, kann ein strafrechtliches Vergehen darstellen. Der Ethik-Berater erteilt Ihnen Auskunft zu den Bestimmungen von CMCO zur Aufbewahrung von Unterlagen und zu den Aufbewahrungsfristen sowie Auflagen und Einschränkungen bei speziellen Arten von Unterlagen.

3.5 Eigentum von CMCO

Zum Schutz der Interessen unserer Anteilseigner und Kunden ist eine genaue Buchführung über die Gesamtheit unserer Vermögensgegenstände und Aufwendungen/Ausgaben unerlässlich. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die erforderlichen Vorkehrungen zum Schutz des Vermögens von CMCO treffen. Überdies wird ein sorgfältiger Umgang mit dem Firmeneigentum (sowie mit der firmeneigenen Ausstattung) erwartet. Dies bezieht sich auf die Nutzung, Wartung,

Sicherheit und den Schutz gegen Diebstahl und Vandalismus. Mitarbeiter dürfen Eigentum und Ausstattung von CMCO nicht zu persönlichen Zwecken verwenden, die über die in offiziellen Programmen geregelten Fälle (z. B. zu Erholungsräumen oder Firmenwagen) hinausgehen. Dieses Verbot bezieht sich auch auf Fahrzeuge, Bauausrüstung, Werkzeuge und audiovisuelle Technik. In Fällen, in denen ein untypischer Gebrauch vorliegen könnte, muss vorher unter Angabe des genauen geschäftlichen oder gemeinnützigen Zwecks die schriftliche Genehmigung eines leitenden Angestellten von CMCO oder des zuständigen Abteilungsleiters eingeholt werden. Firmeneigene Gegenstände dürfen, unabhängig von ihrem Wert, nicht ohne spezielle Genehmigung und entsprechende Dokumentation zur Verfügung überlassen werden. Der unsachgemäße persönliche Gebrauch von CMCO-Eigentum einschließlich Telefonen, Computern, Ausrüstungsgegenständen, Büromaschinen, Material, Inanspruchnahme von Leistungen oder Lieferungen ist nicht zulässig.

3.6 Unfälle am Arbeitsplatz

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten werden generell durch örtliche Gesetze zu Mitarbeiterentschädigung und Berufsunfällen abgedeckt. Alle Arbeitsunfälle müssen in Berichtsform dokumentiert werden. Falls Sie sich bei der Arbeit oder einer vom Unternehmen organisierten Veranstaltung eine Verletzung zuziehen, müssen Sie dafür sorgen, dass Ihr unmittelbarer Vorgesetzter oder der Abteilungsleiter unverzüglich davon in Kenntnis gesetzt wird. Sie sind Ihnen beim Ausfüllen der erforderlichen Unfallberichtsformulare behilflich oder melden solche Unfälle den zuständigen Behörden.

3.7 Missbrauch von Alkohol und Narkotika

Alkohol- und Drogenmissbrauch kann sich am Arbeitsplatz negativ auswirken. CMCO ist seinen Mitarbeitern gegenüber verpflichtet, einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, der ihnen die sichere Ausübung ihrer Tätigkeit ermöglicht. Daher verbietet die Gesellschaft den Besitz, Gebrauch, Erwerb, Verkauf sowie die Weitergabe nicht frei verkäuflicher rezeptpflichtiger Substanzen und von Drogenutensilien. Ebenso ist den Mitarbeitern der Genuss von alkoholischen Getränken während der Arbeitszeit untersagt. Das Unternehmen verbietet seinen Mitarbeitern, unter dem Einfluss von Alkohol oder gesetzlichen Regelungen unterliegenden Substanzen zu arbeiten. Entsprechende Verstöße ziehen Disziplinarmaßnahmen nach

sich, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

3.8 Gleiche Beschäftigungschancen

CMCO ist als Arbeitgeber der Chancengleichheit verpflichtet und lässt keine Diskriminierung von Bewerbern, Beschäftigten oder Auszubildenden aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Lebensweise, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand oder Schwangerschaft, genetischen Merkmalen, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Nation oder Rasse, politischen Überzeugungen, gewerkschaftlicher oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Religionszugehörigkeit, Aussehen, Familiennamen, Gesundheitszustand oder Behinderung zu.

Dieser Grundsatz gilt für alle Personalmaßnahmen einschließlich Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Rückstufungen, Ausgleichszahlungen und Gewinnbeteiligung, Teilnahme an vom Unternehmen bezahlten Schulungen, Bildungs- und Sozialprogrammen, Entlassungen, Abberufungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3.9 Gesetzeswidrige Diskriminierung und Mobbing

CMCO verbietet jede Form von gesetzeswidriger Diskriminierung und Mobbing von Beschäftigten. Insbesondere duldet CMCO kein Mobbing, sexuelle Belästigung oder sexuellen Missbrauch eines Beschäftigten des Unternehmens. Zwar muss jeder Fall einzeln beurteilt werden, doch im Allgemeinen werden Mobbing und sexuelle Belästigung wie folgt definiert:

- Mobbing besteht aus wiederholten Handlungen, die den Zweck oder die Wirkung haben, die Arbeitsbedingungen so zu verschlechtern, dass die Rechte und die Würde eines Beschäftigten verletzt werden und die körperliche bzw. psychische Gesundheit der betreffenden Person beeinträchtigt oder ihr berufliches Fortkommen gefährdet wird.
- Sexuelle Belästigung bezeichnet jede unwillkommene Handlung sexueller Art durch eine Person, die damit sexuelle Gefälligkeiten zu ihrem Vorteil oder dem eines Dritten erzwingen möchte oder das Ziel der Einschüchterung und der Erzeugung einer feindselig geprägten oder aggressiven Arbeitsatmosphäre verfolgt.

Wenn Sie eine Belästigung im Zusammenhang mit Ihrer Arbeitstätigkeit bemerken oder der Ansicht sind, auf unrechtmäßige und diskriminierende Art und Weise behandelt worden zu sein, melden Sie den Vorfall unverzüglich Ihrem direkten Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter, dem vor Ort zuständigen Personalmanager, dem stellvertretenden Direktor für Personalwesen (Vice President of Human Resources) oder dem Ethik-Berater. Jede der genannten Personen wird, wenn Sie ihr einen Vorfall von Diskriminierung oder Belästigung im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit vortragen, dafür sorgen, dass eine Untersuchung stattfindet und möglichst rasch abgeschlossen wird. Ihre Beschwerde wird mit größtmöglicher Vertraulichkeit behandelt.

Wie bereits zuvor erwähnt, untersagt CMCO jegliche Sanktionen gegen einen Mitarbeiter, der wegen Diskriminierung oder Belästigung eine Beschwerde einreicht, in einem solchen Zusammenhang als Zeuge auftritt oder auf irgendeine Weise an einer Untersuchung teilnimmt bzw. diese unterstützt.

Wenn das Unternehmen zu dem Schluss gelangt, dass ein Beschäftigter sich gesetzwidriger Diskriminierung oder der Belästigung bzw. des Mobbing oder einer Racheaktion gegen einen anderen Beschäftigten schuldig gemacht hat, werden gegen den verursachenden Beschäftigten geeignete Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

4 GESCHÄFTSPRAKTIKEN VON CMCO

4.1 Interessenkonflikte

Es wird erwartet, dass die Beschäftigten von CMCO ein Bewusstsein für die Interessen des Unternehmens besitzen und in allen CMCO betreffenden Angelegenheiten ihr bestmögliches sachliches Urteil abgeben. Auch in bester Absicht handelnde Personen können beeinflusst werden – oder bei anderen einen entsprechenden Eindruck erwecken – wenn die im Auftrag des Unternehmens erfolgten geschäftlichen Transaktionen und Entscheidungen dieser Person Auswirkungen auf die persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen der betreffenden Person oder ihrer unmittelbaren Familienangehörigen haben. Um weiterhin unabhängig handeln und urteilen zu können, muss eine potenzielle Kompromittierung oder der Eindruck einer Kompromittierung vermieden werden.

1. Beschäftigte müssen Interessenkonflikte schriftlich gegenüber dem Ethik-Berater offenlegen. Interessenkonflikte entstehen, wenn Beschäftigte von CMCO für eine andere Person, Gruppe oder Organisation arbeiten (oder diese leiten), die an CMCO verkauft (bzw. dies anstrebt) oder die Kunde von CMCO ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Tätigkeit vergütet wird oder nicht. Gleiches gilt für Beschäftigte, die eine finanzielle Beteiligung an einer Organisation haben, die an CMCO verkauft (bzw. dies anstrebt) oder die Kunde von CMCO ist.
2. Es wird als Bestechung gewertet, wenn ein Mitarbeiter von einem Kunden, Verkäufer oder einer Person, der bzw. die mit CMCO eine Geschäftsbeziehung anstrebt, Geld oder Leistungen zum persönlichen Gebrauch als Gegenleistung für bevorzugende Handlungen verlangt oder annimmt. Dies kann gesetzwidrig sein und stellt einen Grund für Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar.
3. Das Unternehmen möchte alle Personen und Firmen, mit denen es geschäftliche Beziehungen unterhält, korrekt und unvoreingenommen behandeln. Geschäftspartner zu beschenken bzw. zu bewirten oder von ihnen Geschenke bzw. Bewirtung anzunehmen, kann als Versuch gewertet werden, die Geschäftsbeziehungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen. Generell sollten Sie keine Geschenke machen oder entgegennehmen, die von höherem Wert sind oder Bewirtungen akzeptieren, die das normale Maß überschreiten. Geldgeschenke sind in keinem Fall zulässig. Vertrauen Sie auf Ihr Urteilsvermögen, um einzuschätzen, wann ein Geschenk unangemessen ist und abgelehnt werden sollte. So vermeiden Sie es, die Beteiligten in Verlegenheit zu bringen und verhindern, dass Sie eventuell unbeabsichtigt einen Gesetzesverstoß begehen. Geschäftliche Bewirtungen sind ein schwieriges Thema. Die Rechnung für ein Geschäftsessen, eine Reise, eine Sportveranstaltung oder einen Theaterbesuch zu übernehmen (oder jemand anderen damit zu beauftragen), ist normalerweise zulässig. Hierbei sollte jedoch ein eindeutiger geschäftlicher Anlass zugrunde liegen. Wenn Sie im Zweifel darüber sind, ob ein Geschenk oder eine Bewirtung angebracht ist, fragen Sie den Ethik-Berater.
4. Es ist unangemessen, den Firmennamen oder die Einkaufsmacht von CMCO zu nutzen, um beim Kauf von Waren für den persönlichen Gebrauch

Preisnachlässe bzw. Rabatte zu erhalten, die über allen Beschäftigten gewährte Vergünstigungen hinausgehen.

5. Verwandte des Präsidenten von CMCO, ebenso der Vizepräsidenten, der Direktionsmitglieder und anderer Angestellter, die im Einzelnen schriftlich vom Präsidenten benannt werden können, dürfen nicht von CMCO beschäftigt werden. Darüber hinaus dürfen Beschäftigte nicht allgemein oder unmittelbar einem Verwandten unterstellt sein.

4.2 Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen

Die Regierung der Vereinigten Staaten, die meisten Regierungen von US-Bundesstaaten, die Europäische Union und zahlreiche andere Länder haben Gesetze zur Wettbewerbskontrolle verabschiedet. Allgemein gesprochen verbieten diese Wettbewerbsgesetze die Beschneidung des Wettbewerbs oder die Einschränkung des Handels. Die Wettbewerbsgesetzgebung soll die Existenz eines wettbewerbsfähigen Marktes für Unternehmen und Verbraucher sicherstellen. CMCO ist fest von diesen Prinzipien überzeugt, und es ist strenger Grundsatz von CMCO, alle diese Wettbewerbsbestimmungen stets in sämtlichen Punkten einzuhalten. Auf den Verstoß gegen Wettbewerbsgesetze stehen schwere Strafen. Sie könnten Ihre Beschäftigung verlieren oder zu hohen Geld- oder sogar Gefängnisstrafen verurteilt werden. Darüber hinaus muss das Unternehmen aufgrund Ihrer Verfehlungen unter Umständen hohe Geldstrafen zahlen oder wird strafrechtlich zur Verantwortung gezogen bzw. zivilrechtlich mit Entschädigungsforderungen konfrontiert. Selbst wenn sich letztlich herausstellen sollte, dass Sie nicht gegen die Wettbewerbsgesetze verstoßen haben, können der bloße Verdacht und die folgenden Untersuchungen und Anschuldigungen Ihnen, Ihrer Familie und dem Unternehmen erhebliche Sorgen und finanzielle Belastungen bereiten.

4.2.1 Preisentscheidungen

Der Bereich der Preise und Preisbildung birgt die größten Gefahren in Bezug auf Wettbewerbsgesetze. Es ist klar, dass im Rahmen der Wettbewerbsgesetze schwerwiegende rechtliche Probleme entstehen, sofern Preisentscheidungen nicht einseitig (d. h. vom betreffenden Unternehmen unabhängig und ohne jegliche Absprachen, Abmachungen oder Vereinbarungen mit einem anderen Unternehmen oder einer anderen Person) getroffen werden. Das Unternehmen

muss für jedes seiner Produkte seine Preisentscheidung selbstständig und unabhängig treffen. Aus diesem Grund ist es keinem Beschäftigten des Unternehmens gestattet, im Gespräch mit Konkurrenten Preisfragen zu diskutieren oder Preise sowie Informationen über Preise, Kosten oder Geschäftsbedingungen auszutauschen. Die folgenden Fälle sind Beispiele für Übereinkünfte zwischen Wettbewerbern, erzielt entweder durch einen formellen Vertrag oder nicht schriftlich fixierte Absprachen, die einen Verstoß gegen das Wettbewerbsgesetz darstellen:

- Festschreiben von Verkaufspreisen (als Höchstpreis, Mindestpreis oder in anderer Form)
- Gleichzeitige Änderung der Preise
- Fixierung von Einkaufspreisen für Rohstoffe
- Begrenzung der Produktionsmenge
- Aufteilung der Märkte
- Verzicht auf das Mitbieten bei potenziellen Bestellungen und Aufträgen
- Aussetzen des Verkaufs von Produkten an einen oder mehrere Kunden
- Keine Ausschreibung von Preisen
- Keine Unterschreitung eines bestimmten Betrags beim Verkauf (auch wenn dies keine Absprache über einen konkreten Preis ist, zu dem verkauft werden soll)
- Keine Tätigkeit von Käufen oder Verkäufen mit bestimmten Personen oder Kategorien von Kunden
- Verzicht auf Kauf oder Verkauf in einem bestimmten Marktbereich.

Viele dieser Handlungen sind in den Wettbewerbsgesetzen nicht verboten, wenn sie einseitig unternommen werden. Sie können jedoch leicht zu einer wettbewerbsrechtlichen Strafverfolgung führen, wenn der Eindruck entsteht, dass das Unternehmen im Rahmen einer Absprache mit einem Mitbewerber gehandelt hat. Wenn Sie Fragen zur Zulässigkeit einer beabsichtigten Handlung in diesen Bereichen haben, wenden Sie sich an den Ethik-Berater, bevor Sie etwas unternehmen.

4.2.2 Branchentreffen und Berufsverbände

Zusammenkünfte von Berufsverbänden und andere Branchentreffen stellen unter wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkten einen kritischen Bereich dar. Schließlich finden sich dort Konkurrenten und Personen mit gemeinsamen Interessen und Problemen zusammen, die durchaus geneigt sein könnten, über Dinge zu sprechen, von denen sie gleichermaßen betroffen sind. So bieten die informellen Runden, die vor oder nach dem offiziellen Teil solcher Zusammenkünfte stattfinden, oftmals Raum für mögliche Probleme. Seien Sie bei solchen Zusammenkünften ganz besonders auf der Hut und vermeiden Sie Gesprächsthemen wie die oben genannten.

Beschränken Sie sich im Gespräch mit Vertretern von Konkurrenzfirmen ausschließlich auf einige höflich-nette Floskeln. Bringen Sie sich nicht in die Verlegenheit, dass sich jemand zu einem späteren Zeitpunkt daran erinnern könnte, Sie im Gespräch mit einem Konkurrenten von CMCO gesehen zu haben.

Sie müssen sich immer vor Augen halten, dass Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze in der Regel anhand der jeweiligen Umstände nachgewiesen werden. Jeder Kontakt mit Konkurrenten, u. a. bei Zusammenkünften der Berufsverbände, beim geselligen Beisammensein oder bei ähnlichen Gelegenheiten birgt Risiken und Gefahren. Bei jedem Kontakt ist Vorsicht geboten. Man sollte sich stets darüber im Klaren sein, dass jeder noch so unverfänglich scheinende Vorgang Anlass zu Anschuldigungen in Bezug auf angebliche Preisvereinbarungen oder sonstige wettbewerbsschädigende Absprachen bieten kann. Wenn Sie Zweifel daran haben, dass der Kontakt mit einem Konkurrenten rechtmäßig ist, beenden Sie den Kontakt unverzüglich und holen Sie den Rat des Ethik-Beraters ein.

4.2.3 Geschäftsgebaren mit Lieferanten und Kunden

Geschäfte mit Lieferanten und Kunden können unter wettbewerbsrechtlichen sowie sonstigen ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten problematisch sein. Die folgenden Leitlinien sollen Mitarbeitern dabei helfen, in diesen potenziell schwierigen Situationen ethisch vertretbare Entscheidungen zu treffen:

4.2.3.1 Rückvergütungen und Rabatte

Der Einkauf oder Verkauf von Waren und Leistungen darf nicht dazu führen, dass die Mitarbeiter oder deren Familien Rückvergütungen und Rabatte erhalten bzw. dass CMCO solche Gelder zahlt. „Rückvergütungen oder Rabatte“ können in vielen verschiedenen Formen gewährt werden und sind keineswegs auf direkte Barzahlung oder Kredite beschränkt. Es ist generell verboten, dass Sie oder Ihre Familie persönlichen Gewinn aus den Transaktionen ziehen. Derartige Vorgehensweisen sind nicht nur ethisch verwerflich, sondern in vielen Fällen auch ungesetzlich.

4.2.3.2 Gegenseitigkeit

In vielen Fällen kauft CMCO Waren oder Leistungen bei Lieferanten ein, die ihrerseits auch Waren oder Leistungen von uns kaufen. Diese Verfahrensweise ist normal und zulässig. Nicht zulässig ist hingegen jegliche Form der Ausübung von Druck auf den Lieferanten, um die Gegenseitigkeit zu erzwingen. Lieferanten dürfen nicht aufgefordert werden, unsere Produkte oder Leistungen zu kaufen, damit sie Lieferanten von CMCO werden oder bleiben können.

4.2.3.3 Preisdiskriminierung

Ein Bundesgesetz der Vereinigten Staaten (der Robinson-Patman Act) verbietet es, ein Produkt an verschiedene Kunden, die untereinander im Wettbewerb stehen oder deren Kunden Wettbewerber beim Vertrieb von CMCO-Produkten sind, zu unterschiedlichen Preisen, Bedingungen sowie mit unterschiedlichen Serviceleistungen oder Rabatten zu verkaufen. In den meisten Fällen verbietet dieses Gesetz CMCO auch, beim Einkauf von Produkten solche diskriminierenden Preise, Bedingungen, Leistungen oder Rabatte vorzuschlagen oder zu akzeptieren. In anderen Ländern kann es ähnliche Gesetze geben. Daher sollten Sie auf diese Punkte achten und sich mit dem Ethik-Berater besprechen, wenn aufgrund der Umstände der Robinson-Patman Act oder ein anderes Gesetz für die in Betracht gezogenen Handlungen von Bedeutung sein könnte.

4.2.4 Sonstige restriktive Maßnahmen

Andere Formen restriktiver Aktivitäten wie Boykotte, Dealer Terminations und Preisdumping können ebenfalls Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze darstellen. Wenn Sie unsicher sind, ob eine Aktivität oder eine Entscheidung ggf. das

Risiko eines Verstoßes gegen die Wettbewerbsgesetze birgt, wenden Sie sich umgehend an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten, Ihren Abteilungsleiter oder den Ethik-Berater.

4.2.5 Vollständige und zeitnahe regelmäßige Berichte

CMCO ist dazu verpflichtet, den Investoren vollständig, korrekt, genau, rechtzeitig und in verständlicher Form Bericht zu erstatten. Zu diesem Zweck wird CMCO:

- stets die allgemein anerkannten Grundsätze der Buchhaltung und Rechnungsführung befolgen
- ein System der internen Buchprüfung anwenden, das dem Management hinreichende Gewissheit bietet, dass alle Transaktionen ordnungsgemäß erfasst werden
- Bücher und Berichte so führen, dass sie die Transaktionen von CMCO korrekt und nachvollziehbar darstellen und dass die Einrichtung nicht offengelegter und registrierter Fonds oder Aktiva ausgeschlossen ist
- ein internes Kontrollsystem anwenden, das dem Management hinreichende Gewissheit bietet, dass ihm wesentliche Informationen über das Unternehmen zur Kenntnis gebracht werden, insbesondere in den Phasen, in denen die periodischen Berichte des Unternehmens erstellt werden. Die Informationen müssen klar und übersichtlich dargestellt werden und in den periodischen Berichten des Unternehmens ist auf die Verwendung von Rechts- und Finanzfachsprache zu verzichten.

4.3 Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen

Alle Beschäftigten müssen Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen von CMCO wahren und jeden unerlaubten Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen anderer Firmen, einschließlich unserer Konkurrenten, verweigern. Zum Schutz seiner Geschäftsgeheimnisse und vertraulichen Informationen kann CMCO von seinen Mitarbeitern die Unterzeichnung einer Vertraulichkeitsvereinbarung verlangen.

Die folgenden Richtlinien sollen Ihnen dabei helfen, Ihren Vertraulichkeitsverpflichtungen nachzukommen:

1. Alle Mitarbeiter müssen vertrauliche Informationen wahren und schützen. Dies gilt unabhängig davon, ob sie

diese von CMCO direkt oder im Zusammenhang mit CMCO und/oder seinen Lieferanten, Händlern, Kunden oder sonstigen Dritten erhalten haben, die eine Vertraulichkeitsvereinbarung mit CMCO geschlossen haben. Eine Ausnahme liegt vor, wenn die Offenlegung durch den Ethik-Berater genehmigt wurde. Diese Verpflichtung gilt während der gesamten Beschäftigungsdauer und besteht nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.

2. Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen, zu denen Mitarbeiter des Unternehmens ggf. Zugang haben, sollten mit anderen Mitarbeitern innerhalb des Unternehmens nur im jeweils erforderlichen Umfang besprochen werden. Ebenso sollten Mitarbeiter nicht versuchen, vertrauliche Informationen zu erhalten oder in Erfahrung zu bringen, die sie nicht zur Durchführung ihrer eigenen Aufgaben benötigen.
3. Die Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen gegenüber Außenstehenden sollte nur dann erfolgen, wenn eine entsprechende Vereinbarung zur Genehmigung zur Offenlegung vorliegt.
4. Die Beschäftigten müssen aufmerksam sein und jede unbeabsichtigte Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen in Unterhaltungen oder bei normalen Geschäftskontakten mit unseren Lieferanten und Kunden vermeiden.

Halten Sie sich stets vor Augen, dass Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen sensible, eingeschränkt zugängliche Informationen sind, die nicht allgemein offengelegt werden und die für CMCO nützlich und hilfreich sind bzw. es ggf. auch für unsere Konkurrenten wären. Typische Beispiele sind Computer-Software, Systeme, Datenbanken, Dokumentationen und alle darin enthaltenen Daten, Produktdesigns und weitere damit zusammenhängende Informationen, Finanzdaten, Absatzzahlen, geplante neue Projekte oder Werbeprogramme, Bereiche, in denen CMCO expandieren möchte, Lieferantenlisten, Kundenlisten, CMCO-bereichs- oder branchenbezogene Lohnstrukturerhebungen, die Vergütungsanalyse von CMCO, Personalinformationen, Investitionspläne, Gewinnprognosen, strategische Umstrukturierungspläne, einschließlich personeller Veränderungen, Prüfdaten, Herstellungsmethoden, Lieferantenpreise im Geschäft mit uns, Pläne zur

Verbesserung unserer Produkte, Erfindungen, Forschung und Entwicklung, Produktspezifikationen, Kosten und Kostenaufschlüsselung, technische Zeichnungen, Lizenzen, Gewinnaufstellungen und Gewinnmargen. Für die Einstufung einer Information als Geschäftsgeheimnis oder vertrauliche Information muss sie in ihrer Beschaffenheit den oben genannten Beispielen ähneln.

4.4 Umwelt- und Arbeitsplatzstandards

Es ist ein Grundsatz des Unternehmens, alle Gesetze und Bestimmungen zum Umweltschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz zu befolgen. Absoluten Vorrang hat für CMCO der Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter, Kunden und der Gemeinden, in denen wir tätig sind. Bei Verstößen gegen geltende Gesetze zum Umwelt- und Arbeitsschutz können beträchtliche Geldbußen und andere Strafen gegen CMCO verhängt werden.

In den Vereinigten Staaten verlangt die Occupational Safety and Health Administration die Einhaltung spezifischer Standards, darunter der General Duty Clause, nach der der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen muss, der „... frei von bekannten Risiken und Gefahren ist, die möglicherweise den Tod oder schwere körperliche Schädigungen der Beschäftigten zur Folge haben könnten“. Die Anforderungen beinhalten Schulungen für die Beschäftigten, schriftlich niedergelegte Sicherheitsprogramme und Inspektionen der Arbeitsplätze. Vergleichbare Gesetze gelten auch in anderen Ländern, in denen CMCO tätig ist, darunter folgende: die Europäische Rahmenrichtlinie Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit, die für unsere Einrichtungen in den EU-Mitgliedstaaten gilt, die Richtlinien zum Gesundheits- und Arbeitsschutz „Emergency Preparedness and Occupational Health Directorate“ in Kanada; das Produktionssicherheitsgesetz, das Arbeitsgesetz und andere entsprechende Gesetze, die die Sicherheit am Arbeitsplatz in der Volksrepublik China regeln, sowie die Bundesgesetzgebung für Arbeitssicherheit und Abwasserentsorgung und Umwelt, die in Mexiko die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit regelt. Es liegt in der Verantwortung der örtlichen Firmenleitung, alle die Einrichtungen des Unternehmens betreffenden Gesetze, Regeln und Bestimmungen zu beachten und für deren Einhaltung zu sorgen. Hierzu können Sie sich an den Ethik-Berater wenden.

Alle Führungsebenen sind für die kontinuierliche Förderung und Unterstützung von sicheren Arbeitsverfahren verantwortlich. Des Weiteren müssen alle Beschäftigten auf Sicherheit am Arbeitsplatz achten und diese verbessern, alle von CMCO erstellten Sicherheitsrichtlinien befolgen und sämtliche Warnzeichen, Einschränkungen und die an den Arbeitsplätzen ausgehängten oder den Mitarbeitern anderweitig übermittelten Sicherheitsrichtlinien beachten. Dazu gehört, dass ohne jede Einschränkung jede geeignete, erforderliche bzw. zur Verfügung gestellte Sicherheitsausrüstung und Schutzvorrichtung getragen bzw. verwendet wird. Einzelne Abteilungen können spezifische Sicherheitsanforderungen und -verfahren für ihre Mitarbeiter einführen; diese Anforderungen und Verfahren sind entsprechend einzuhalten. Jeder Verstoß gegen die Sicherheitsverfahren von CMCO oder die Entdeckung nicht sicherheitskonformer Bedingungen am Arbeitsplatz muss sofort dem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter oder dem Sicherheitsverantwortlichen bzw. dem CMCO-Verantwortlichen für Sicherheits- und Gesundheitsfragen oder dem Ethik-Berater gemeldet werden.

Machen Sie sich bitte unbedingt mit den Ihre Abteilung betreffenden Genehmigungen zum Umweltschutz, Gesetzen und Regelungen vertraut und befolgen Sie diese. Die Abteilungsleiter stellen zusätzliche Informationen zur Verfügung und organisieren laufend Schulungen zum Umweltschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz, jeweils bezogen auf die jeweilige Abteilung.

Falls Sie von einem Verstoß gegen Umweltschutzregelungen bei CMCO erfahren oder die Vermutung haben, dass es künftig dazu kommen könnte, müssen Sie Ihren Vorgesetzten, den Abteilungsleiter oder den Sicherheitsverantwortlichen bzw. den CMCO-Verantwortlichen für Umweltschutz-Systeme oder den Ethik-Berater darauf aufmerksam machen.

Die Einhaltung der Umweltschutzstandards und der Vorschriften zum Unfallschutz sind wichtige betriebliche Verantwortlichkeiten. Sie verlangen dieselben Verwaltungs- und Kontrollmaßnahmen wie andere Aspekte der Effizienzsteigerung im operativen Bereich. Die Abteilungs- und Teamleiter sind daher direkt dafür verantwortlich, dass kontinuierlich Maßnahmen für den Umweltschutz und die Unfallverhütung ergriffen werden.

4.5 Antikorruptionsgesetze

Der United States Foreign Corrupt Practices Act (US-Gesetz über die Korruption im Ausland bzw. „FCPA“), der United Kingdom Bribery Act 2010 (Gesetz zur Bekämpfung der Bestechung bzw. „Bribery Act“ in Großbritannien), die Organization for Economic Co-operation and Development Convention on Combating Bribery of Foreign Officials in International Business Transactions (OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung von ausländischen Beamten bei internationalen Geschäftstransaktionen), Artikel 164 des Strafgesetzes der Volksrepublik China und ähnliche Gesetze (zusammen die „Antikorruptionsgesetze“) sollen verhindern, dass Unternehmen und deren Mitarbeiter Beamte und Personen bestechen, um sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen. Der FCPA untersagt Bestechungszahlungen (oder das Anbieten, Versprechen oder Genehmigen der Zahlung) für Gegenstände von Wert an ausländische Amtsträger, die zum Ziel haben, Geschäfte zu gewinnen oder fortzusetzen oder einen unrechtmäßigen Vorteil zu erlangen. Ein ausländischer Amtsträger ist ein Beamter oder Mitarbeiter einer ausländischen Regierung, eines ausländischen Unternehmens oder einer Einrichtung in Staatsbesitz, einer öffentlichen internationalen Organisation oder ausländischen politischen Partei oder jede Person, die im Auftrag einer ausländischen Regierung handelt. Der Bribery Act (Gesetz zur Bekämpfung von Bestechung) untersagt das Erteilen, Empfangen, Anbieten und Annehmen von Zahlungen oder eines anderweitigen Vorteils, entweder direkt oder durch Dritte, mit der Absicht, die unrechtmäßige Leistung einer wichtigen Funktion durch den Zahlungsempfänger oder eine andere Person zu veranlassen oder zu belohnen. Nach dem Bribery Act sind auch Zahlungen zur Beschleunigung von routinemäßigen behördlichen Vorgängen an ausländische Beamte untersagt. Der Bribery Act gilt für alle Personen, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.

Die Antikorruptionsgesetze sehen im Fall einer Verletzung schwere Strafen für das Unternehmen und seine Mitarbeiter vor, einschließlich hoher Geldbußen und strafrechtlicher Verfolgung.

Bei CMCO gilt der Grundsatz, dass alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten, Direktoren, Lieferanten und Dritte (einschließlich der Mitarbeiter unserer Tochterunternehmen), die Geschäftsbeziehungen mit uns unterhalten, sich strikt an die Antikorruptionsgesetze der Vereinigten Staaten, Großbritanniens und anderer Länder

halten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Bestechungen jeglicher Art sind unbeachtet ausländischer Gepflogenheiten oder Verfahrensweisen in den Vereinigten Staaten, Großbritannien und in anderen Ländern streng verboten. Kein Mitarbeiter, leitender Angestellter, Direktor oder Lieferant von CMCO oder Dritte, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten, darf Zahlungen, einschließlich Zahlungen zur Beschleunigung von Vorgängen, tätigen oder eine Sache von Wert wie z. B. ein Geschenk, ein Essen oder sonstige Vergünstigungen oder Bewirtungen mit der Absicht anbieten, eine Person in unangemessener Weise zu beeinflussen, um Geschäfte zu gewinnen oder aufrechtzuerhalten, einer anderen Person oder Gesellschaft Geschäfte zu vermitteln oder einen anderen unzulässigen Vorteil für CMCO zu erlangen. Mitarbeitern, leitenden Angestellten, Direktoren, Lieferanten von CMCO oder Dritten, die im Auftrag von CMCO handeln, ist es ebenfalls untersagt, solche Zahlungen, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen anzunehmen.

Die Antikorruptionsgesetze schreiben für Unternehmen eine genaue Buchführung sowie Rechnungsprüfungen zur Verhinderung bzw. Aufdeckung von rechtswidrigen Handlungen vor. Bei CMCO gilt daher der Grundsatz, dass alle unsere Mitarbeiter, leitenden Angestellten, Direktoren, Lieferanten und Dritte, die im Auftrag von CMCO handeln, Bücher, Unterlagen und Konten zu führen haben, die in angemessenem Umfang die Transaktionen und Veräußerungen des Unternehmens und seiner Tochterunternehmen oder Partner nachvollziehbar machen. Diese Rechnungslegungsbestimmungen des FCPA gelten für alle Tochterunternehmen, die sich vollständig in ausländischem Besitz befinden oder unter ausländischer Kontrolle stehen.

Die Einhaltung dieser Standards kann in manchen Fällen einen Wettbewerbsnachteil für das Unternehmen bedeuten. Dennoch besitzt die strikte Einhaltung dieser Standards und Gesetze für uns einen höheren Stellenwert als mögliche geschäftliche Verluste, die ggf. aus der Befolgung der Standards resultieren.

Die Vorschriften des Unternehmens bezüglich der Einhaltung der Antikorruptionsgesetze gelten weltweit für alle Mitarbeiter und operativen Geschäfte von CMCO. Sie gelten für die eigenen Mitarbeiter des Unternehmens (einschließlich seiner Tochterunternehmen), seine leitenden Angestellten und Direktoren sowie Dritte, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält, wie z. B. alle

Lieferanten, autorisierten Vertriebshändler und andere Dritte.

Der Ethik-Berater von CMCO sollte hinzugezogen werden, wenn Fragen zu einem Antikorruptionsgesetz, zur Rechtmäßigkeit einer vorgeschlagenen Transaktion oder anderen Aspekten von CMCO-Aktionen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Vereinigten Staaten auftauchen.

4.6 Internationale Boykotte

Es verstößt gegen die Richtlinien CMCO, im Rahmen eines internationalen Boykotts Vereinbarungen zu treffen, die dazu dienen, Geschäfte mit einem potenziellen Kunden oder Lieferanten zu verweigern, oder sich in anderer Form an restriktiven internationalen Handelspraktiken zu beteiligen. Ein Beschäftigter, der aufgefordert wird, sich an einem internationalen Boykott oder sonstigen internationalen Handelsrestriktionen zu beteiligen, muss den Ethik-Berater davon in Kenntnis setzen. Das Unternehmen kann aufgrund der nationalen Gesetzgebung dazu verpflichtet sein, diese Aufforderung den zuständigen Behörden zu melden.

5 BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

5.1 Politische Spenden

Nur die Direktion (Board of Directors) von CMCO kann Entscheidungen über politische Spenden seitens oder im Auftrag des Unternehmens treffen. Die Direktion gestattet es nicht,

dass CMCO politische Spenden leistet, sofern dies illegal oder nicht angemessen ist. Es ist den Mitarbeitern in keiner Weise gestattet, direkt oder indirekt Spenden im Namen von CMCO an einen Kandidaten oder eine Partei bzw. Organisation zu tätigen, die die Spende für einen politischen Kandidaten oder eine Partei verwenden könnte.

5.2 Bewirtung und Geschenke

Das Unternehmen möchte alle Personen und Firmen, mit denen sie geschäftliche Beziehungen unterhält, korrekt und unvoreingenommen behandeln. Die Annahme von Geschenken, Bewirtung, Gefälligkeiten, persönlichen Rabatten und ähnlichen Vergünstigungen könnte diese Unvoreingenommenheit beeinflussen oder in Frage stellen.

Überdies könnte dies den Ruf des Unternehmens als fairer Geschäftspartner schädigen und einen Verstoß gegen Antikorruptionsgesetze darstellen. Missverständnisse lassen sich in der Regel vermeiden, indem klargestellt wird, dass CMCO und seine Mitarbeiter ihre Tätigkeit nach ethischen Grundsätzen ausüben und besondere Gefälligkeiten weder anstreben noch gewähren.

Kein Mitarbeiter darf im Rahmen seiner Geschäftskontakte mit einer Person oder eines Unternehmens, mit der CMCO in Geschäftsbeziehungen steht, diese bewirten oder sich bewirten lassen, Geschenke von Wert machen oder Gefälligkeiten erweisen oder entgegennehmen, es sei denn, die Bewirtung, Geschenke oder Gefälligkeiten erfüllen die unten genannten Bedingungen. Die Beschäftigten sollten den Ethik-Berater konsultieren, wenn sie Fragen dazu haben, ob Bewirtung, Geschenke oder Gefälligkeiten angebracht sind oder nicht. Damit Bewirtung, Geschenke und Gefälligkeiten als angemessen gelten, müssen sie folgende Kriterien erfüllen:

1. Sie stehen mit den anerkannten Geschäftspraktiken in Einklang
2. Ihr Wert ist begrenzt und sie erwecken durch ihre Form nicht den Eindruck, dass damit Einfluss auf einen bestimmten Ablauf genommen oder dass ein bestimmter Ablauf damit belohnt werden soll
3. Es wird gegen kein geltendes Gesetz oder allgemein anerkannte ethische Normen verstoßen
4. Eine Veröffentlichung der Tatsachen bringt das Unternehmen nicht in Verlegenheit
5. Sie dienen nicht dazu, unerlaubt Einfluss auf einen Beschäftigten, einen Kunden oder Lieferanten zu nehmen oder wissentlich gegen die kunden- oder lieferanteneigenen Regelungen hinsichtlich der Annahme von Geschenken oder Bewirtung zu verstoßen.

5.3 Unethische Handlungsweisen von Personen, die keine Mitarbeiter von CMCO sind

Es können Situationen eintreten, in denen Sie möglicherweise unethisches oder illegales Verhalten seitens einer anderen Person bemerken, bei der es sich nicht um einen Mitarbeiter von CMCO handelt. Zum Beispiel könnte ein Kunde, ein Lieferant oder ein Regierungsbeamter

Bestechungsgelder anbieten oder entgegennehmen. In diesem Fall sollten alle möglichen Schritte unternommen werden, um eine direkte oder indirekte Beteiligung oder Verwicklung in solche Handlungen zu vermeiden. Darüber hinaus sollte der mögliche Tatbestand eines solchen unethischen Verhaltens unverzüglich dem unmittelbaren Vorgesetzten oder dem Abteilungsleiter bzw. dem Ethik-Berater gemeldet werden.

Unter keinen Umständen darf ein Mitarbeiter von CMCO direkt oder indirekt unethisches, rechtswidriges oder unerlaubtes Verhalten einer anderen Person unterstützen.

6 DISZIPLIN

Von den Mitarbeitern von CMCO wird erwartet, dass sie die Richtlinien von CMCO befolgen und jederzeit angemessene Verhaltensstandards einhalten. CMCO legt großen Wert auf ethisch einwandfreies Verhalten. Daher werden in dem Fall, dass ein Direktor, ein leitender Angestellter, ein Angestellter, ein freier Mitarbeiter auf Vertragsbasis oder ein Berater mit seinem Verhalten die in diesem Handbuch dargelegten Richtlinien und ethischen Standards verletzt oder die ordnungsgemäße und effiziente Ausübung der Geschäftstätigkeit von CMCO behindert, geeignete Disziplinarmaßnahmen ergriffen. Disziplinarmaßnahmen können mündliche oder schriftliche Verwarnungen, eine Suspendierung vom Dienst ohne Bezahlung oder die Entlassung sein. Die jeweils angemessene Disziplinarmaßnahme wird vom Unternehmen beschlossen. Gemäß dem für Disziplinarmaßnahmen geltenden Recht muss eine Disziplinarmaßnahme nicht zwingend einer anderen Maßnahme vorausgehen.

7 AUSNAHMEN

Eine Außerkraftsetzung der in diesem Handbuch getroffenen Bestimmungen ist für Direktoren oder leitende Angestellte möglich, jedoch nur auf Beschluss der unabhängigen Direktoren von CMCO. Für Mitarbeiter, die weder Direktoren noch leitende Angestellte sind, können die Bestimmungen des Handbuches durch den Vizepräsidenten für Personalwesen (Vice President of Human Resources) auf Anraten und mit Zustimmung des Ethik-Beraters aufgehoben werden. Jede Freistellung eines Direktors oder leitenden Angestellten von den Bestimmungen dieses Handbuches wird gemäß den Anforderungen der

Wertpapierbörse veröffentlicht, an der die Aktien von CMCO gehandelt werden. Jede Änderung der Bestimmungen dieses Handbuches oder die Freistellung davon, die leitenden Finanzangestellten eingeräumt wird, wird entsprechend den Anforderungen der Börsenaufsicht (Securities Exchange Commission) öffentlich bekannt gemacht.

8 ZUSAMMENFASSUNG

Dieses Handbuch gilt weltweit für alle Mitarbeiter von CMCO. Es bekräftigt unser Bekenntnis zu höchsten Integritätsstandards in unseren Beziehungen untereinander und zu unseren Kunden, Lieferanten, Aktionären und allen Personen in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten. Auch wenn sich letztlich herausstellen sollte, dass Sie die hier dargelegten Richtlinien und Regeln nicht verletzt haben: Wenn Sie in einen solchen Verdacht geraten, können die darauffolgenden Ermittlungen Ihnen, Ihrer Familie und der CMCO beträchtliche Sorgen und finanzielle Belastungen bereiten. Dieses Handbuch wird an alle Mitarbeiter von CMCO verteilt, und wir erwarten, dass es aufmerksam gelesen wird. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten, den Abteilungsleiter oder den Ethik-Berater. Jeder Teamleiter wird diese Themen mindestens einmal alle zwei Jahre mit seinen Mitarbeitern besprechen.



Columbus McKinnon Corporation
140 John James Audubon Parkway
Amherst, New York 14228-1197
800.888.0985

www.cmworks.com