

DURA



VERHALTENS CODEX

DAS RICHTIGE ZU TUN, DEN RICHTIGEN WEG,
AUS DEN RICHTIGEN GRÜNDEN.

CH 1

UNSERE VERANTWORTUNG PG·3

- EINE NACHRICHT VON UNSEREM VORSITZENDEN UND CHIEF EXECUTIVE OFFICER
- UNSERE GRUNDWERTE - EINLEITUNG
- UNSERE VERANTWORTUNG
- GUTE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN
- FRAGEN STELLEN UND BEDENKEN MELDEN

CH 2

SCHUTZ UNSERER MITARBEITER PG·8

- GRUNDLEGENDE MENSCHENRECHTE
- LÖHNE, SOZIALLEISTUNGEN UND ARBEITSZEITEN
- ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT
- KINDERARBEIT & JUNGE ARBEITNEHMER
- VERPFLICHTUNG ZUR NICHTVERGELTUNG
- VEREINIGUNGSFREIHEIT
- BERICHTSWEGE
- DISKRIMINIERUNG
- BELÄSTIGUNG
- ARBEITSSICHERHEIT UND GEWALTPRÄVENTION
- DROGENMISSBRAUCH
- DATENSCHUTZ DER MITARBEITERINFORMATIONEN

CH 3

DIE RICHTIGEN DINGE TUN PG·14

- WETTBEWERBSRECHT & FAIRER WETTBEWERB
- AUSWAHL & EINSATZ VON DRITTPARTEIEN
- BESCHAFFUNG (FAIRER EINKAUF)
- ANTI-KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG / ANTI-KORRUPTION
- HANDELSKONFORMITÄT
- (EXPORT-/IMPORTKONTROLLE)
- GESCHENKE & UNTERHALTUNG
- VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN
- BEZIEHUNGEN ZU DEN BEHÖRDEN
- KOMMUNIKATION MIT EXTERNEN PARTEIEN
- SOZIALE VERANTWORTUNG
- UMWELTVERANTWORTUNG

CH 4

SICHERUNG UNSERER ZUKUNFT PG·21

- URHEBERRECHTLICH GESCHÜTZTE UND VERTRAULICHE INFORMATIONEN
- GEISTIGES EIGENTUM & SCHUTZ VON INTERNETSEITEN
- MATERIELLE VERMÖGENSWERTE & RESSOURCEN
- ORDNUNGSGEMÄSSE NUTZUNG DER ELEKTRONISCHEN MEDIEN
- AUFRECHTERHALTUNG GENAUER FINANZUNTERLAGEN / INTERNER BUCHHALTUNGSKONTROLLEN



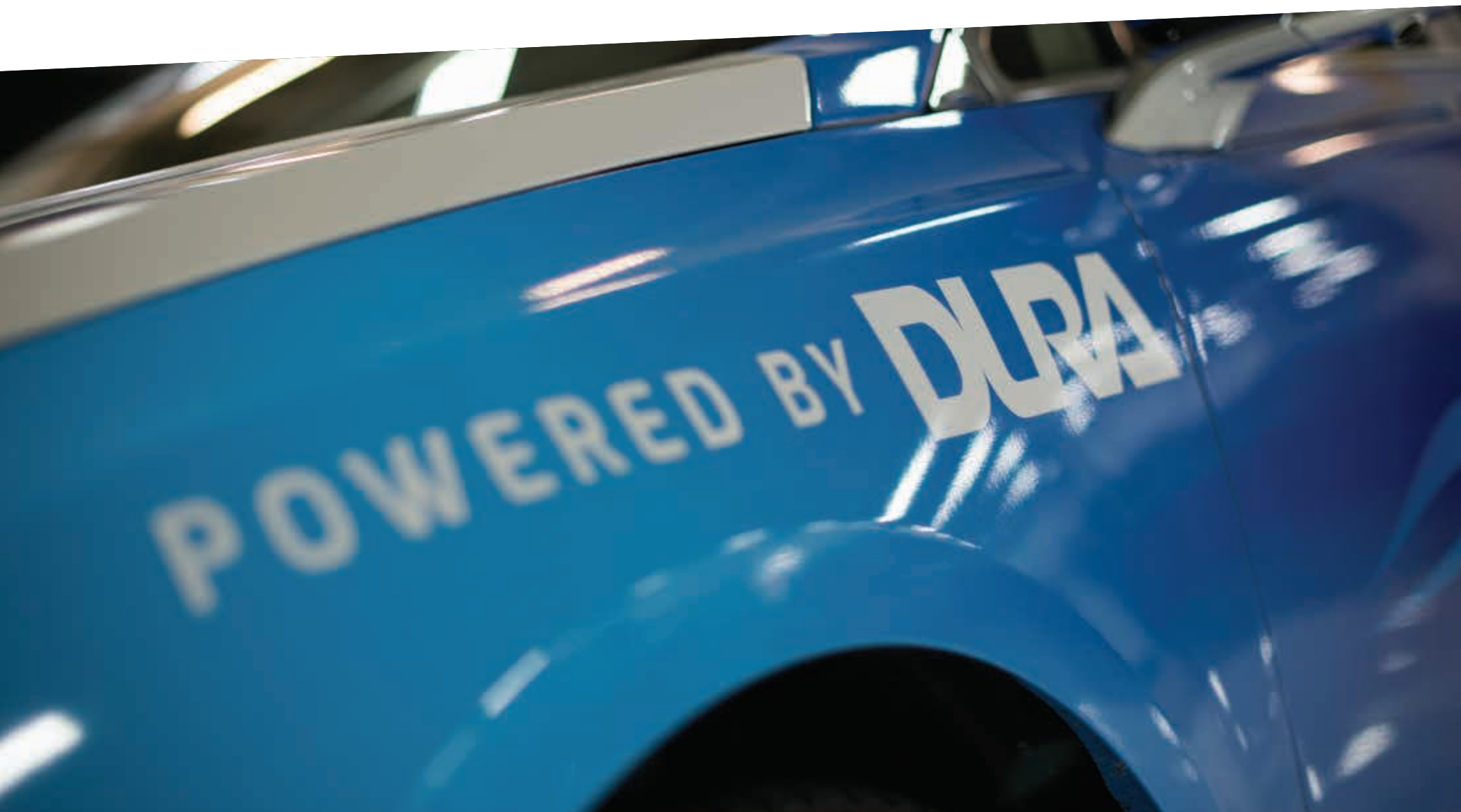
INHALTSVERZEICHNIS



QUELLEN



UNSERE VERANTWORTUNG



Unser Erfolg wird zu einem großen Teil von der Wahrnehmung und dem Wert der Marke DURA bestimmt. Unsere Reputation ist entscheidend für die positive Markenwahrnehmung von DURA als vertrauenswürdiges und ethisches Unternehmen bei den Kunden, Mitarbeiter und innerhalb der Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten.

Um dies zu erreichen, ist eine hoch qualifizierte Belegschaft erforderlich, die sich kontinuierlich an die höchsten Standards hält. Der DURA Verhaltenskodex soll unsere Bemühungen unterstützen und als Leitfaden für unsere Leistungen dienen, um die höchsten ethischen Standards am Arbeitsplatz zu erfüllen. Es liegt in unserer Verantwortung, den Verhaltenskodex zu verstehen und nach diesem zu handeln, während wir unser tägliches Geschäft betreiben.

Unsere gemeinsame Fähigkeit, unsere leistungsstarken Kulturmerkmale zu formen, einschließlich der Verpflichtung zu vorbildlichem Verhalten, ist der Schlüssel zu unserer Kundenerfahrung, Markenwahrnehmung und finanziellen Leistungsfähigkeit.

Vielen Dank, dass Sie dazu beitragen, das Bewusstsein der Integrität, das wir bei DURA anstreben, zu erhalten.

EINE NACHRICHT VON UNSEREM FÜHRUNG



UNSERE GRUNDWERTE — EINLEITUNG

DURA Automotive Systems, LLC (“DURA”) basiert auf einem Fundament starker [Unternehmenswerte](#) und Geschäftspraktiken. Wir sind voll und ganz verpflichtet, unsere Kunden zu bedienen und Mitarbeiter mit persönlichen Standards zu beschäftigen, die mit denen unserer Unternehmensstandards übereinstimmen: Integrität, Professionalität und das Engagement für den Antrieb von Dringlichkeit, Ergebnisse und Verantwortlichkeit. Unser Verhaltenskodex und unsere Ethik sollen Fehlverhalten verhindern und fördern:

- ***Ehrliches und ethisches Verhalten, einschließlich des ethischen Umgangs mit tatsächlichen oder offensichtlichen Interessenkonflikten zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen;***
- ***Vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegungen in Berichten und Dokumenten, die wir bei Regulierungsbehörden und in unseren anderen öffentlichen Mitteilungen einreichen;***
- ***Einhaltung der geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften;***
- ***Zeitnahe interne Berichterstattung über Verstöße gegen diesen Kodex; und Verantwortlichkeit für die Einhaltung dieses Kodex.***

Unser Kodex gilt für alle Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften. Von den Vertretern und Auftragnehmern des Unternehmens wird ebenfalls erwartet, dass sie lesen und verstehen, und sich an diesen Kodex halten.

Dieser Kodex soll Ihnen als Leitfaden für Ihr Verhalten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit dienen. Viele der in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze sind, jedoch allgemeiner Natur, und der Kodex deckt nicht alle Bereiche ab.

Dieser Kodex soll Ihnen als Leitfaden für Ihr Verhalten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit dienen. Viele der in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze sind Situationen, die auftreten können.

Verwenden Sie bei der Anwendung dieses Kodex gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen. Dieser Code ist nicht die ausschließliche Quelle von Leitlinien und Informationen über die Durchführung unserer Geschäfte. Sie sollten die anwendbaren Richtlinien und Verfahren in bestimmten Bereichen bei ihrer Anwendung nachlesen.

Zögern Sie nicht Fragen zu stellen, ob ein Verhalten gegen den Kodex verstößt, Bedenken zu äußern oder Grauzonen zu klären. Darüber hinaus sollten Sie auf mögliche Verletzungen des Kodex durch andere achten und vermutete Verletzungen melden, ohne Angst vor jeglicher Form von Repressalien.

Verstöße gegen den Kodex werden nicht toleriert. Jeder Mitarbeiter, der gegen die Standards des Kodex verstößt, kann disziplinarisch belangt werden, was je nach Art der Verletzung und der Geschichte des Mitarbeiters von einer Verwarnung oder einem Verweis bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und in geeigneten Fällen von zivilrechtlichen Schritten oder einer Verweisung zur behördlichen oder strafrechtlichen Verfolgung reichen kann.



UNSERE VERANTWORTUNG

Von Ihnen als DURA-Mitarbeiter wird erwartet, dass Sie sowohl den Buchstaben als auch den Geist des Kodex befolgen. Das bedeutet, dass Sie alle unsere Richtlinien, Gesetze und Vorschriften, die für Ihre Arbeit gelten, verstehen und einhalten müssen, auch wenn Sie sich gezwungen sehen, etwas anderes zu tun. Der DURA-Kodex verpflichtet Sie auch, bei Fragen oder Bedenken um Rat zu bitten und bei der Untersuchung von mutmaßlichen Verstößen gegen den Kodex, die im Laufe Ihrer Beschäftigung auftreten können, umfassend mitzuwirken.

In regelmäßigen Abständen können Sie aufgefordert werden, eine schriftliche Bestätigung vorzulegen, dass Sie den DURA-Verhaltenskodex überprüft und verstanden haben, seine Standards einhalten und keine persönlichen Verstöße anderer Personen gegen den Kodex feststellen. Diese Zertifizierung ist Ihr Versprechen, unserem Kodex und seinen Erwartungen gerecht zu werden und unverzüglich Bedenken über jede Situation zu äußern, von der Sie glauben, dass sie gegen unseren Kodex verstößt. Mitarbeiter, die gegen unseren Kodex verstoßen, gefährden sich selbst, ihre Mitmenschen und unser Unternehmen (bis hin zur gesetzlichen und strafrechtlichen Haftung) und sind Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesetzt.

DURA-Mitarbeiter, die andere beaufsichtigen, haben eine wichtige Aufgabe. Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen und die höchsten Verhaltensstandards einzuhalten. Wenn Sie andere beaufsichtigen, sollten Sie ein Umfeld schaffen, in dem die Mitarbeiter ihre Verantwortung verstehen und sich wohl fühlen, ohne Angst vor Repressalien zu haben.

Wenn ein Problem angesprochen wird, müssen Sie umgehend Maßnahmen ergreifen, um die Bedenken zu beseitigen und auftretende Probleme zu beheben. Sie müssen auch sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter unter Ihrer Aufsicht unseren Kodex und die Richtlinien, Gesetze und Vorschriften, die unseren Arbeitsplatz betreffen, versteht. Am wichtigsten ist, dass Sie sicherstellen, dass die Mitarbeiter verstehen, dass die Unternehmensleistung nie wichtiger ist als ethisches Geschäftsverhalten.



GUTE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Es liegt in Ihrer Verantwortung, ethische Fragen zu erkennen und in allen DURA-Geschäftsaktivitäten das Richtige zu tun. Bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit für das Unternehmen ist Folgendes zu beachten:

WIR GLAUBEN DARAN, DAS RICHTIGE ZU TUN, AUF DEM RICHTIGEN WEG ZU SEIN, AUS DEN RICHTIGEN GRÜNDEN.

- ***Was fühlt sich richtig oder falsch an der geplanten Aktion an?***
- ***Ist die geplante Maßnahme mit dem Kodex und den Unternehmensrichtlinien vereinbar?***
- ***Wie wird die geplante Maßnahme für Ihren Vorgesetzten, den ELT, den CEO oder die Öffentlichkeit aussehen?***
- ***Würde die Meinung einer anderen Person helfen, die geplante Maßnahme zu bewerten?***

FRAGEN STELLEN & BERICHTEN ÜBER BEDENKEN BEZÜGLICH DER SITUATION

Sie sind verpflichtet, Verstöße gegen den Kodex, das Gesetz oder andere Unternehmensrichtlinien oder -verfahren zu melden.

Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben oder eine bekannte oder vermutete Verletzung melden müssen, sollten Sie diese mit Ihrem Vorgesetzten, einem Mitglied Ihres Managementteams, einem Vertreter der Personalabteilung oder der Ethics & Compliance Helpline besprechen, wo Sie Ihre Bedenken vertraulich oder anonym melden können.

Sie können einer disziplinarischen Maßnahme unterliegen, bis hin zur Kündigung, wenn Sie dies nicht tun. Umgekehrt könnten böswillig falsche oder unbegründete Vorwürfe des Fehlverhaltens an sich gegen den Kodex verstoßen.



INHALTSVERZEICHNIS



QUELLEN



SCHUTZ UNSERER MITARBEITER



GRUNDLEGENDE MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen respektiert und beachtet die international verkündeten Menschenrechte für alle seine Mitarbeiter und Arbeitnehmer, wie z.B., aber nicht beschränkt auf, die Internationale Menschenrechtskonvention; die Grundkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation: Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182; Internationale Arbeitsorganisation/ Erklärung über Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz; Artikel 32 der UN-Konvention über die Rechte des Kindes; OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen; und die UNGC-Leitsätze für Unternehmen und Menschenrechte.

LÖHNE, SOZIAL-LEISTUNGEN UND ARBEITSZEITEN

Wir bieten Vergütungen und Leistungen, die den geltenden lokalen Gesetzen entsprechen, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstundenvergütungen und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen, und halten uns an die lokalen Gesetze über Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden.

ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT

Jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Sklaverei, Gefängnisarbeit und Menschenhandel, ist strengstens verboten. Dieses Verbot erstreckt sich unter anderem auf die Beförderung, Unterbringung, Rekrutierung, Versetzung oder Aufnahme von Personen durch Bedrohung, Gewalt, Zwang, Täuschung, Entführung oder Betrug im Zusammenhang mit Arbeit oder Dienstleistungen.

KINDER- UND JUGENDARBEIT

Wir tolerieren oder dulden keine Kinderarbeit in irgendeiner Form, und das Beschäftigungsalter für junge Arbeitnehmer muss dem Unternehmen entsprechen oder den gesetzlichen Vorschriften und lokalen Arbeitsrechten entsprechen. Darüber hinaus ist es jungen Arbeitnehmern nicht gestattet, gefährliche Arbeiten, Nacht- oder Überstunden oder Arbeiten auszuführen, die mit der persönlichen Entwicklung des jungen Arbeitnehmers, einschließlich der Entwicklung im Zusammenhang mit seiner Gesundheit, unvereinbar sind oder der körperlichen, geistigen oder sozialen Entwicklung schadet. DURA unterstützt ausschließlich die Verwendung von legitimen Lehrlings- und Lernprogrammen am Arbeitsplatz, die allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen und das Wohl des jungen Arbeitnehmers fördert.

VERPFLICHTUNG ZUR NICHTVERGELTUNG

Wir halten es für unerlässlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich der Einzelne in der Lage fühlt, intern Fragen von echter Tragweite anzusprechen, ohne Angst zu haben, dass gegen ihn Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, dass er ernst genommen wird und dass die Angelegenheiten angemessen untersucht und, soweit durchführbar, vertraulich behandelt werden. DURA verbietet Repressalien in jeglicher Form gegen jeden, der in gutem Glauben Verstöße oder mutmaßliche Verstöße gegen diesen Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das geltende Recht meldet oder der bei der Untersuchung eines gemeldeten Verstoßes hilft. Repressalien sollten unverzüglich Ihrem Vorgesetzten gemeldet werden. Personen, die gegen eine Person wegen der Abgabe einer Anzeige oder der Teilnahme an einer Untersuchung in gutem Glauben vorgehen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung, soweit das lokale Recht dies zulässt.

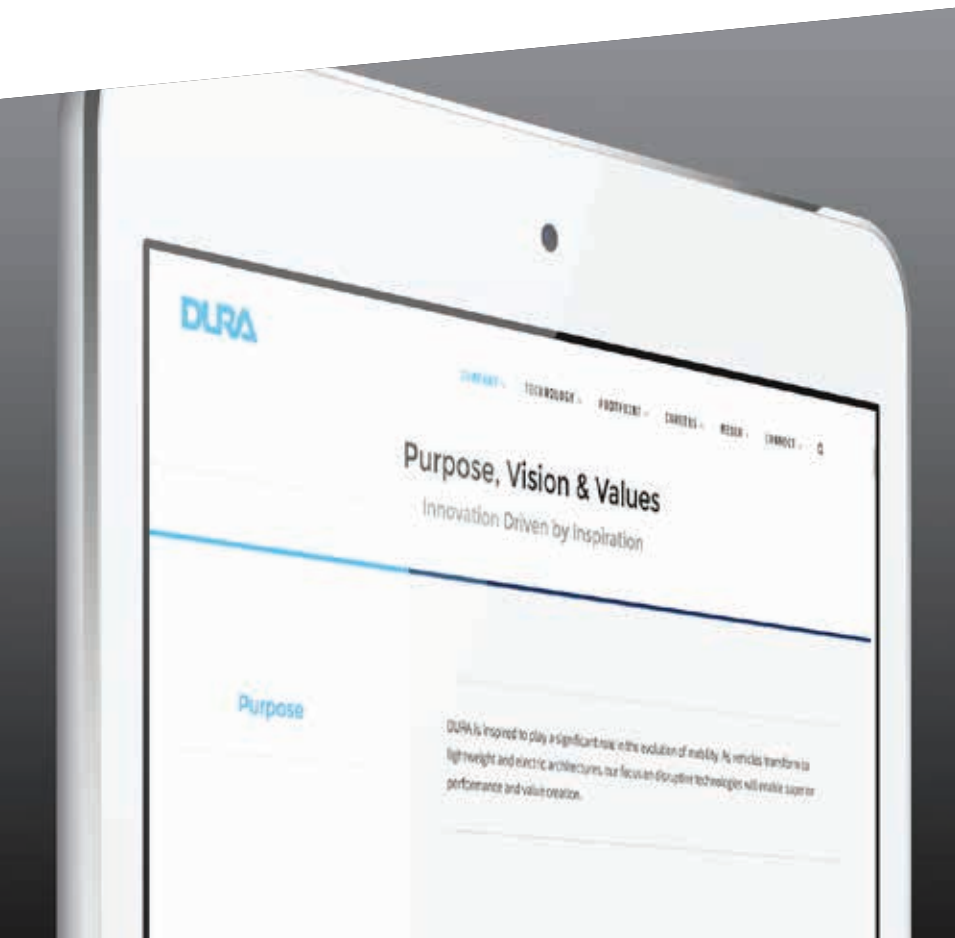
VEREINIGUNGSFREIHEIT

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, sich frei zu organisieren, Gewerkschaften beizutreten oder nicht beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen, sich vertreten zu lassen und Betriebsräten in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen beizutreten.

BERICHTSWEGE

Wenn Sie der Meinung sind, dass eine tatsächliche oder mögliche Verletzung vorliegt, ist es wichtig, Ihre Bedenken unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Ethics & Compliance Hotline oder der Rechtsabteilung zu melden. Sie werden ermutigt, sich bei der Meldung eines möglichen Verstoßes zu identifizieren, und das Unternehmen wird alle Anstrengungen unternehmen, um Ihre Identität zu schützen.

Sie können einen vermuteten Verstoß jedoch anonym melden, indem Sie die ***Ethics & Compliance Helpline unter 1 (888) 310-6801 in den Vereinigten Staaten oder 1 (760) 613-6376 anrufen, wenn Sie sich außerhalb der USA befinden.***



DISKRIMINIERUNG

Eine vielfältige Belegschaft - bestehend aus Teammitgliedern, die eine Vielzahl von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven mitbringen - ist entscheidend für unseren Erfolg. Wir bekennen uns zu den Prinzipien der Chancengleichheit, der Integration und des Respekts. DURA duldet keine Diskriminierung von Mitgliedern des Teams, Kunden, Geschäftspartnern oder anderen Interessengruppen aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, nationaler Herkunft, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), Alter, Behinderung, HIV-Status, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, vergangenem oder gegenwärtigem Militärdienst oder einem anderen Status, der durch die Gesetze oder Vorschriften an den Orten, an denen wir tätig sind, geschützt ist. Wir halten uns an die Gesetze über die Beschäftigung von Einwanderern und Nicht-Staatsangehörigen und bieten allen, die rechtlich befugt sind, im jeweiligen Land zu arbeiten, gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten. Wir bieten Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen und beseitigen etwaige Hinderungsgründe für den Erfolg. DURA-Mitarbeiter sollten vermutete Diskriminierung sofort melden und niemanden bestrafen, der in gutem Glauben glaubt, dass eine rechtswidrige Diskriminierung stattgefunden hat.

BELÄSTIGUNG

Unser Unternehmen verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld ohne jegliche Form von Belästigung zu schaffen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf sexuelle Belästigung, wozu auch gehört:

- ***Jegliches unerwünschtes Verhalten, wie z.B. verbales oder körperliches Verhalten, das dazu dient, zu bedrohen, einzuschüchtern oder zu zwingen;***
- ***Verbale Verspottung (einschließlich rassistischer und ethnischer Beleidigungen, unangemessener Witze oder Sprache);***
- ***Negative Stereotypisierung; und***
- ***Unerwünschte sexuelle Annäherungen, Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten oder andere verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur in dem die Unterwerfung unter das Verhalten entweder eine ausdrückliche oder implizite Bedingung für die Beschäftigung ist; oder die Unterwerfung oder Ablehnung des Verhaltens als Grundlage von Beschäftigungsentscheidungen verwendet wird.***

Wenn Sie glauben, dass Sie belästigt werden, oder wenn Sie Zeuge einer Belästigung eines/r Kollegen/-in geworden sind, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten, einem anderen Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden. DURA wird unverzüglich handeln, um sicherzustellen, dass Ihr Anliegen untersucht wird und das Problem direkt an die beteiligten Personen adressiert wird. Wir erkennen den sensiblen Charakter dieser Ansprüche an und werden darauf hinarbeiten, eine vertrauliche Behandlung der Vorwürfe sicherzustellen, um alle Beteiligten zu schützen. DURA toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen Belästigungsanspruch melden.

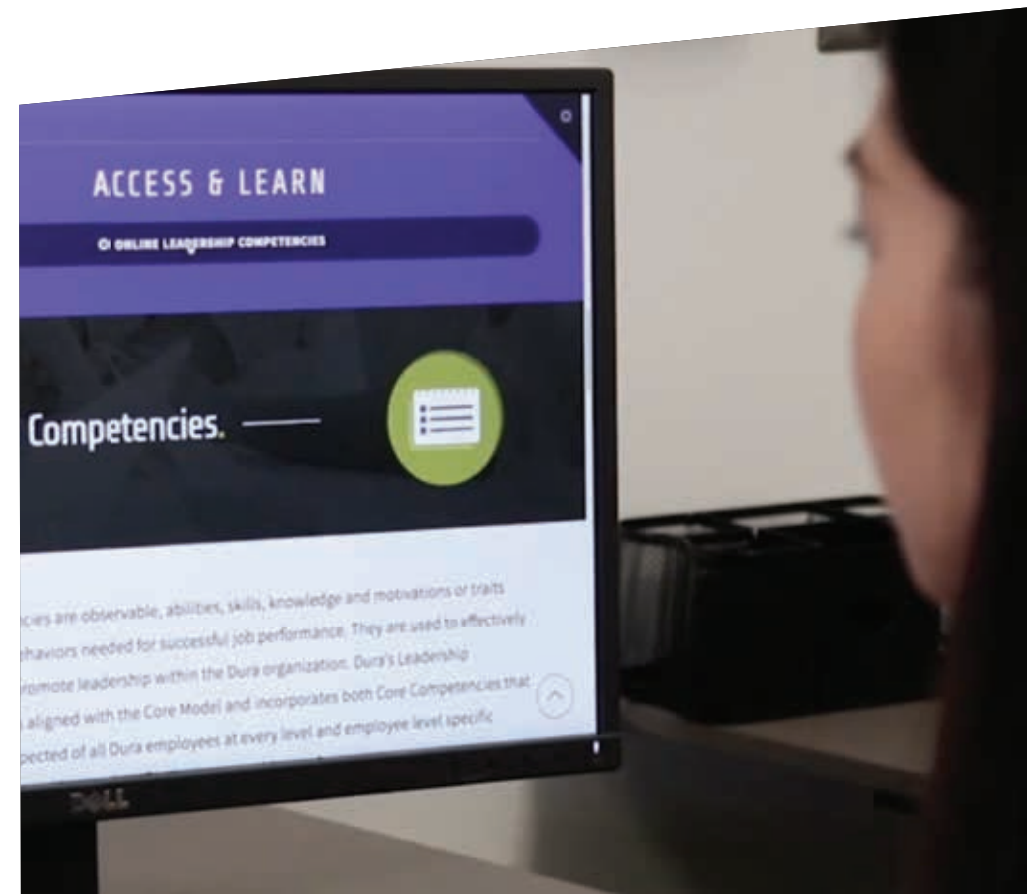
ARBEITSSICHERHEIT & GEWALTPRÄVENTION

DURA ist bestrebt, seinen Mitarbeitern, Kunden und Besuchern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten. Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen für ihre Mitarbeiter gewährleistet sind. Unser Management verpflichtet sich, die Industriestandards in allen Bereichen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter einzuhalten, einschließlich Arbeitshygiene, Ergonomie und Sicherheit. Um dieses Engagement zu unterstützen, sind die Mitarbeiter dafür verantwortlich, alle für ihre Arbeit geltenden Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften, -praktiken und -gesetze einzuhalten und die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um sich

selbst, ihre Mitarbeiter und Besucher zu schützen. Die Mitarbeiter sind auch dafür verantwortlich, Unfälle, Verletzungen, Berufskrankheiten und unsichere Praktiken oder Bedingungen unverzüglich ihrem Vorgesetzten zu melden. Drohungen, Gewalttaten und körperliche Einschüchterung sind strengstens verboten. Der Besitz von Waffen am Arbeitsplatz oder auf DURA-Geländen ist verboten, sofern nicht gesetzlich zulässig. Es wird kein Gerede über Gewalt oder Witze über Gewalt toleriert. Wie bei jedem Verstoß gegen den Kodex sind die Mitarbeiter verpflichtet, unsichere Verhaltensweisen oder Zustände zu melden, unabhängig davon, ob sie direkt betroffen sind oder nicht.

SUBSTANZMISSBRAUCH

DURA verpflichtet seine Mitarbeiter, frei von jeglichem Einfluss von Substanzen, einschließlich Drogen und Alkohol, zu arbeiten, die sie daran hindern könnten, die Arbeit sicher und effektiv auszuführen. Unser Unternehmen behält sich das Recht vor, jeden Mitarbeiter untersuchen zu lassen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass er unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol steht. Wenn Sie verschreibungspflichtige oder nicht verschreibungspflichtige Medikamente verwenden, die die Wachsamkeit oder das Urteilsvermögen beeinträchtigen können, oder wenn Sie Zeuge werden, dass ein Mitarbeiter beeinträchtigt ist und daher möglicherweise die Sicherheit anderer oder die Geschäftsinteressen von DURA gefährdet, sollten Sie dies unverzüglich melden. Wenn Sie ein Problem im Zusammenhang mit Alkohol oder Drogen haben, sollten Sie sich an das Employee Assistance Program oder andere qualifizierte Fachleute wenden und die DURA Substance Abuse Policy durchlesen.



DATENSCHUTZ DER MITARBEITERINFORMATIONEN

DURA respektiert die Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter. Dazu gehören auch die Kranken- und Personalakten der Mitarbeiter. Der Zugang zu personenbezogenen Daten ist nur zulässig, wenn ein berechtigter und rechtmäßiger Grund vorliegt, und der Zugang wird nur geeigneten Mitarbeitern gewährt. Anfragen nach vertraulichen Mitarbeiterinformationen von Personen außerhalb unseres Unternehmens ist auf jeden Fall eine Genehmigung in

Übereinstimmung mit unseren Richtlinien erforderlich.

Es ist jedoch wichtig, daran zu denken, dass die Mitarbeiter keine Ansprüche auf Privatsphäre in Bezug auf die normale Kommunikation am Arbeitsplatz oder persönliche Gegenstände haben, die auf ein DURA-Gelände gebracht oder für DURA-Unternehmen verwendet werden.





INHALTSVERZEICHNIS



QUELLEN



DIE RICHTIGEN DINGE TUN



WETTBEWERBSRECHT & FAIRE WETTBEWERBSBEDINGUNGEN

Es ist unsere Richtlinie, dass alle Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter die kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften einhalten. Internationale, US-amerikanische und bundesstaatliche Kartell- und Wettbewerbsgesetze verbieten Bemühungen und Maßnahmen zur Einschränkung oder Einschränkung des Wettbewerbs zwischen Unternehmen, die sonst um Geschäfte auf dem Markt konkurrieren würden.

Seien Sie besonders vorsichtig, wenn Sie mit Mitarbeitern oder Vertretern der DURA-Wettbewerber in Kontakt treten. Sie sollten äußerste Sorgfalt walten lassen, um unzulässige Gespräche mit unseren Mitbewerbern zu vermeiden, insbesondere

bei Treffen von Wirtschaftsverbänden oder anderen Industrie- oder Handelsveranstaltungen, bei denen Wettbewerber interagieren können. Unter keinen Umständen sollten Sie Kunden, Interessenten, Preise oder andere Geschäftsbedingungen mit Mitarbeitern oder Vertretern unserer Mitbewerber besprechen.

Wenn Sie nicht aufpassen kann es sein, dass Sie gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze verstoßen haben, wenn Sie mit einem Wettbewerber darüber diskutieren oder eine Vereinbarung treffen:

- **Preise oder Preisstrategie,**
- **Rabatte,**
- **Bedingungen für unsere Kundenbeziehungen,**
- **Vertriebsrichtlinien,**
- **Marketingpläne,**
- **Kundenauswahl,**
- **Zuordnung von Kunden oder Marktgebieten oder**
- **Vertragsbedingungen und Vertragsstrategien.**

Vereinbarungen mit Wettbewerbern müssen nicht geschrieben werden, um gegen geltendes Kartell- und Wettbewerbsrecht zu verstoßen. Auch informelle, verbale oder implizite Absprachen, d.h. ein Augenzwinkern, sind Verstöße.

Kartellrechtsverletzungen in den USA können als Straftaten strafrechtlich verfolgt werden und können zu schweren Strafen für DURA und alle beteiligten Mitarbeiter führen.



AUSWAHL & EINSATZ VON DRITTANBIETERN / BESCHAFFUNG (FAIRER EINKAUF)

Wir glauben an die Zusammenarbeit mit Dritten, die hohe Prinzipien ethischen Geschäftsverhaltens annehmen und demonstrieren. Wir sind auf Lieferanten, Auftragnehmer und Berater angewiesen, die uns bei der Erreichung unserer Ziele unterstützen. Sie sind Teil des DURA-Teams und sollten nach unseren Werten behandelt werden. Um ein Umfeld zu schaffen, in dem unsere Lieferanten, Auftragnehmer und Berater einen Anreiz zur Zusammenarbeit mit DURA haben, müssen sie sicher sein, dass sie ethisch einwandfrei behandelt werden. Wir bieten potenziellen Dritten faire Möglichkeiten, um sich um unsere Geschäfte zu bewerben. Die Art und Weise, wie wir unsere Lieferanten auswählen und der Charakter der von uns ausgewählten Lieferanten spiegelt die Art und Weise wider, wie wir unsere Geschäfte führen.

ANTI-KORRUPTION / ANTI-BESTECHUNG

Die Vereinigten Staaten und viele andere Länder haben Gesetze, die Bestechung, Schmiergelder und andere unzulässige Zahlungen verbieten. Kein DURA-Mitarbeiter, leitender Angestellter, Vertreter oder unabhängiger Auftragnehmer, der in unserem Namen handelt, darf Bestechungsgelder oder andere unangemessene Leistungen anbieten oder erbringen, um Geschäfte oder einen unlauteren Vorteil zu erlangen. Ein Bestechungsgeld ist definiert als direktes oder indirektes Angebot von Wert (z.B. Geschenke, Geld oder Versprechungen), um Einfluss zu nehmen oder Maßnahmen einzuleiten oder sich einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen.

Der Foreign Corrupt Practices Act oder FCPA (und andere US-Gesetze), das britische Anti-Korruptionsgesetz und die OECD Anti-Korruptionskonvention verbieten unter anderem die Zahlung von Geld oder etwas von Wert an eine ausländische offizielle Stelle, eine ausländische politische Partei (oder einen Mitarbeiter/Beamten), oder einen Kandidaten für ein auswärtiges politisches Amt für die Zwecke der Erlangung, Aufrechterhaltung oder Abwicklung von Geschäften. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, Führungskräften, Vertretern und unabhängigen Auftragnehmern, die im Namen von DURA handeln,

sich strikt an diese Gesetze zu halten. (Hinweis: Der FCPA "erlaubt Unterstützungszahlungen" (auch bekannt als "Schmiergeldzahlungen") - geringe Gebühren für die Beschleunigung von Zoll- und Schiffsgenehmigungen und ähnlichen ministeriellen Maßnahmen - solche Zahlungen sind nach dem britischen Anti-Korruptionsgesetz nicht zulässig. Bitte erkundigen Sie sich bei Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung, bevor Sie Zahlungen genehmigen.



HANDELSKONFORMITÄT (EXPORT-/IMPORTKONTROLLE)

Wir halten uns an alle Import- und Exportgesetze und -vorschriften der Vereinigten Staaten. Diese Gesetze beschränken den Transfer, die Ausfuhr und den Verkauf von Produkten oder technischen Daten aus den Vereinigten Staaten an bestimmte vorgeschriebene Länder und Personen sowie die Wiederausfuhr bestimmter solcher Gegenstände von einem Ort außerhalb der USA an einen anderen. Viele Länder, in denen wir tätig sind, haben ähnliche Gesetze und Vorschriften. Wenn Sie am Import und Export von Waren und Daten beteiligt sind, sind Sie dafür verantwortlich, diese Gesetze zu kennen und einzuhalten.



GESCHENKE & BEWIRTUNG

Geschenke und Bewirtung können Goodwill in unseren Geschäftsbeziehungen schaffen, können es aber auch erschweren, objektiv gegenüber der Person zu sein, die sie bereitstellt. Unsere Auswahl von Lieferanten, Verkäufern und Partnern muss auf objektiven Faktoren wie Kosten, Qualität, Wert, Service und Lieferfähigkeit basieren. Wir müssen vermeiden, dass selbst der Anschein erweckt wird, Geschäftsentscheidungen auf der Grundlage von Geschenken zu treffen, die wir durch diese Verbindungen erhalten haben. Das Verteilen oder Annehmen von Geschenken im Nennwert (weniger als 50 US-Dollar aus einer Hand) ist akzeptabel, es sei denn, Ihr ELT-Mitglied legt einen niedrigeren Schwellenwert für Ihre

Funktionsgruppe fest. Gelegentliche geschäftliche Unterhaltung ist angemessen, sofern sie nicht übertrieben ist und nicht den Anschein von Unangemessenheit erweckt. Wenn Sie Geschenke machen oder anbieten, einen Geschäftspartner zu unterhalten, stellen Sie sicher, dass Ihr Angebot nicht gegen die eigenen Richtlinien des Empfängers verstößt. Wenn Sie mit Beamten zusammenarbeiten, denken Sie daran, dass selbst einfache Angebote wie der Kauf einer Mahlzeit oder Erfrischungen inakzeptabel oder sogar gesetzeswidrig sein können. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, bevor Sie einem Amtsträger ein Geschenk oder eine Einladung zukommen lassen.

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Wir alle sind verpflichtet, solide Geschäftsentscheidungen im besten Interesse von DURA zu treffen, ohne den Einfluss persönlicher Interessen oder Gewinne. DURA verpflichtet Sie, jeden Konflikt oder gar den Anschein eines Konflikts zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen unseres Unternehmens zu vermeiden. Ein Konflikt liegt vor, wenn Ihre Interessen, Pflichten, Verpflichtungen oder Aktivitäten oder die eines Familienmitglieds im Konflikt oder unvereinbar mit den Interessen von DURA stehen oder sein können.

Interessenkonflikte setzen unser persönliches Urteilsvermögen und das unseres Unternehmens einer verstärkten Überprüfung und Kritik aus und können unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen, das

andere in uns setzen, untergraben. Sollte es zu geschäftlichen oder persönlichen Interessenkonflikten kommen oder gar zu entstehen scheinen, sollten Sie diese unverzüglich der Geschäftsleitung zur Überprüfung mitteilen.

In einigen Fällen kann die Offenlegung nicht ausreichend sein, und wir können verlangen, dass das Verhalten eingestellt oder die ergriffenen Maßnahmen nach Möglichkeit rückgängig gemacht werden. Da es unmöglich ist, jeden potenziellen Konflikt zu beschreiben, verlassen wir uns darauf, dass Sie ein fundiertes Urteilsvermögen an den Tag legen, gegebenenfalls Rat suchen und die höchsten Integritätsstandards einhalten.



BEZIEHUNGEN ZU DEN BEHÖRDEN ODER REGIERUNGSBEHÖRDEN

Angesichts des stark regulierten Umfelds, in dem wir tätig sind, müssen wir wachsam sein, um unserer Verantwortung bei der Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften gerecht zu werden. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern eine uneingeschränkte Zusammenarbeit mit unseren Kontrollbehörden und die angemessene und rechtzeitige Beantwortung ihrer Informationsanfragen. Wir sollten auf Gesetzesänderungen oder neue Anforderungen achten, die unsere Geschäftseinheit betreffen können, und uns bewusst sein, dass neue Produkte oder Dienstleistungen besonderen gesetzlichen und/oder behördlichen Anforderungen unterliegen können. Wenn wir Kenntnis von wesentlichen aufsichtsrechtlichen oder rechtlichen Bedenken erhalten, müssen wir sie unserem Vorgesetzten, Manager oder der Rechtsabteilung zur Kenntnis bringen. Wir verpflichten uns, eine offene, konstruktive und professionelle Beziehung zu den Aufsichtsbehörden in Fragen der regulatorischen Richtlinien, der Zulassungsanträge, der Konformität und der Produktleistung zu pflegen.

KOMMUNIKATION MIT EXTERNEN PARTNERN

DURA-Mitarbeiter (einschließlich Führungskräfte) sind nicht berechtigt, im Namen unseres Unternehmens mit den Medien, Investoren und Analysten zu sprechen, es sei denn, unser CEO hat dies ausdrücklich genehmigt. Wenn Sie nicht autorisiert sind, erwecken Sie nicht den Eindruck, dass Sie im Namen von DURA in einer an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilung sprechen. Dazu gehören Beiträge in Online-Foren, Social-Media-Seiten, Blogs, Chatrooms und Informationstafeln.

Diese Richtlinie gilt auch für Kommentare an Journalisten zu bestimmten Themen, die unsere Geschäfte betreffen, sowie für Briefe an den Herausgeber und die Befürwortung von Produkten oder Dienstleistungen.



SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir sind stolz darauf, ein Unternehmen zu sein, das mit Integrität arbeitet, gute Entscheidungen trifft und in jedem Aspekt unseres Geschäfts das Richtige tut. Wir werden uns ständig herausfordern, zu definieren, was ein verantwortungsbewusstes Unternehmen für uns bedeutet, und daran arbeiten, unsere Definition in Verhalten und Verbesserungen bei DURA umzusetzen. Wir sind bestrebt, unsere sozialen und ökologischen Anstrengungen an unseren Geschäftszielen auszurichten und entwickeln sowohl qualitative als auch quantitative Kennzahlen, um unsere Fortschritte zu bewerten.

UMWELTSCHUTZ

Wir verpflichten uns, unser Geschäft umweltgerecht zu führen und streben danach, unsere Leistung zum Nutzen unserer Mitarbeiter, Kunden, Gemeinden, Aktionäre und der Umwelt zu verbessern. Wir nutzen Energie sinnvoll und effizient und setzen Technologien ein, um das Risiko von Umweltauswirkungen zu minimieren. Mitarbeiter, deren Arbeit die Einhaltung der Umweltauflagen beeinflusst, müssen mit den für ihre Arbeit geltenden Genehmigungen, Gesetzen und Vorschriften bestens vertraut sein. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass DURA-Geschäfte in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und auf eine umweltfreundliche Weise geführt werden.





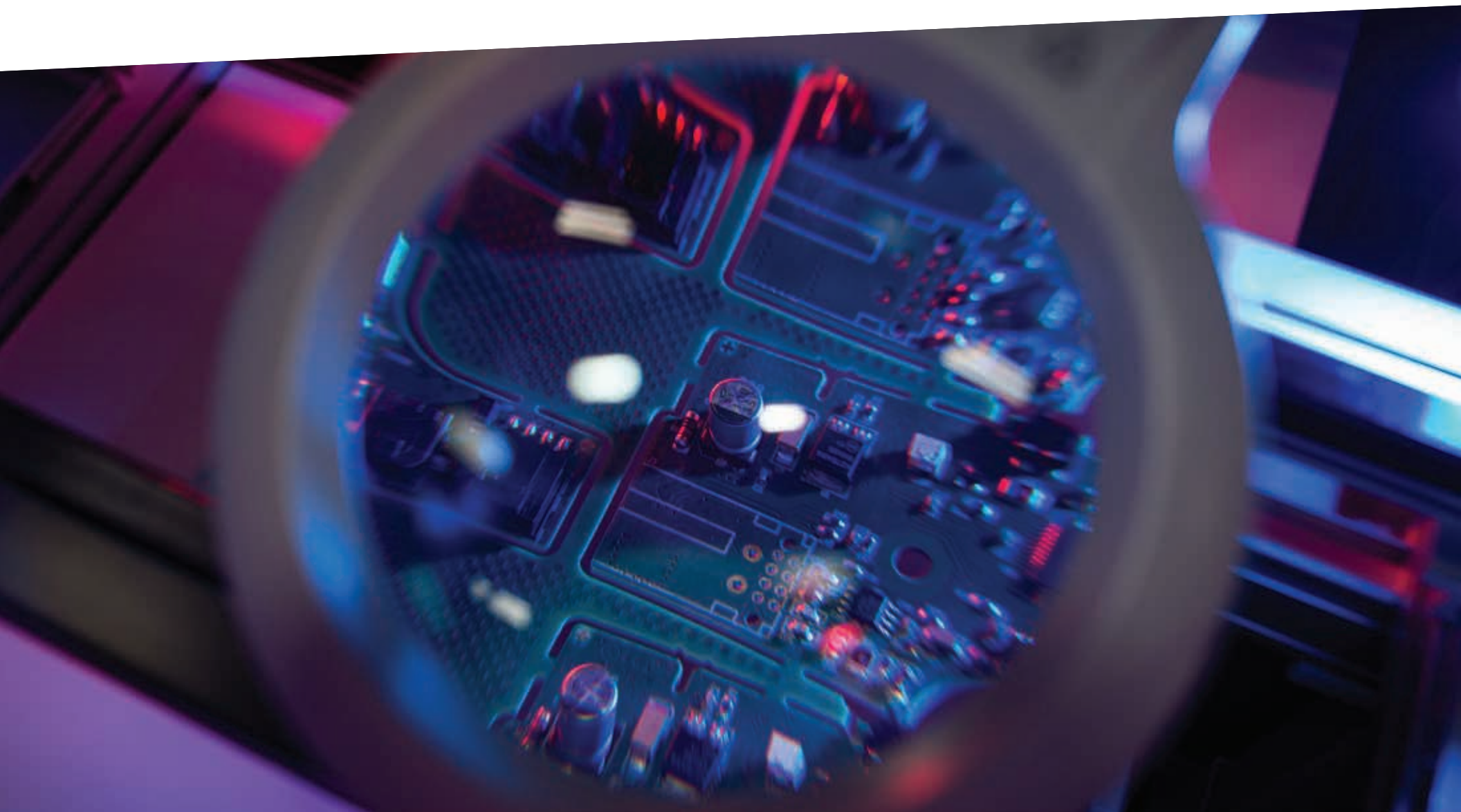
INHALTSVERZEICHNIS



QUELLEN



SICHERUNG UNSERER ZUKUNFT



URHEBERRECHTLICH GESCHÜTZTE UND VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Eines unserer wichtigsten Güter sind unsere vertraulichen Informationen. Als Mitarbeiter von DURA können Sie von Informationen über unser Unternehmen erfahren, die vertraulich und geschützt sind. Sie können auch von Informationen erfahren, bevor sie an die Allgemeinheit weitergegeben werden.

Mitarbeiter, die vertrauliche Informationen erhalten haben oder Zugang zu diesen haben, sollten darauf achten, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht-öffentlichen Informationen, die für Wettbewerber von Nutzen sein könnten oder DURA oder seinen Kunden schaden könnten, wie Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Finanzinformationen und -prognosen, Produktarchitektur, Quellcodes, Konstruktions- und Fertigungsideen, Designs, Datenbanken, Kundenlisten, Preisstrategien, Personaldaten, persönlich identifizierbare Informationen über unsere Mitarbeiter, Kunden oder andere Personen (einschließlich beispielsweise Namen, Adressen, Telefonnummern und Sozialversicherungsnummern) und ähnliche Arten von Informationen, die uns von unseren Kunden, Lieferanten und Partnern zur Verfügung gestellt werden.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie vertrauliche und geschützte Informationen vertraulich behandeln, es sei denn, diese Informationen werden über zugelassene Kanäle an die Öffentlichkeit weitergegeben (in der Regel durch eine Pressemitteilung oder eine formelle Mitteilung eines Mitglieds der Geschäftsleitung).

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, vertrauliche oder geschützte Informationen über DURA, unsere Lieferanten, unsere Kunden oder andere vertrauliche Informationen, die als DURA-Mitarbeiter erworben wurden, nicht an Dritte weiterzugeben, bis diese Informationen auf genehmigten Wegen an die Öffentlichkeit weitergegeben werden. Sie sollten auch darauf achten, dass Sie keine vertraulichen Informationen versehentlich preisgeben.

Materialien, die vertrauliche Informationen wie Notizen, Notebooks, Computerdisketten und Laptops enthalten, sollten sicher aufbewahrt werden. Das unbefugte Posten oder Besprechen von Informationen über unser Unternehmen, unsere Informationen oder potenziellen Kunden im Internet oder in sozialen Medien ist verboten. Diskutieren Sie keine vertraulichen DURA-Geschäftsangelegenheiten in einem "Chatroom", unabhängig davon, ob Sie Ihren eigenen Namen oder ein Pseudonym verwenden.

Alle Firmen-E-Mails, Voicemails und andere Mitteilungen gelten als vertraulich und sollten nicht außerhalb von DURA weitergeleitet oder anderweitig verbreitet werden, es sei denn, dies ist für legitime Geschäftszwecke erforderlich.



GEISTIGES EIGENTUM & SCHUTZ VON INTERNETSEITEN

Das geistige Eigentum von DURA gehört zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. Geistiges Eigentum bezieht sich auf Schöpfungen des menschlichen Geistes, die durch verschiedene nationale Gesetze und internationale Verträge geschützt sind.

Geistiges Eigentum umfasst Urheberrechte, Patente, Marken, Geschäftsgeheimnisse, Designrechte, Logos, Fachwissen und andere immaterielle gewerbliche oder kommerzielle Eigentumsrechte. Wir müssen unsere geistigen Eigentumsrechte schützen und gegebenenfalls durchsetzen.

Wir respektieren auch das geistige Eigentum Dritter. Es ist unsere Politik, die geistigen Eigentumsrechte anderer nicht wissentlich zu verletzen. **Weitere Informationen zum Schutz von DURA IP und Patenten finden Sie in der DURA Richtlinie 4.05.**



MATERIELLE VERMÖGENSWERTE & RESSOURCEN

Alle Mitarbeiter müssen das Unternehmensvermögen von DURA schützen, wie z.B. Ausrüstung, Vorräte, Betriebsmittel, Bargeld und Informationen. Behandeln Sie Unternehmenswerte mit der gleichen Sorgfalt, mit der Sie vorgehen würden, wenn es sich um Ihre eigenen handeln würde. Nutzen Sie unsere Unternehmensressourcen nur für die Durchführung von Unternehmensgeschäften. Diebstahl, Betrug oder Veruntreuung oder Missbrauch von Unternehmenseigentum stellt eine Verletzung des Kodex dar und kann zu schweren Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung und möglichen Verweisung an die Strafverfolgungsbehörden führen.

ORDNUNGSGEMÄSSE NUTZUNG DER ELEKTRONISCHEN MEDIEN

Unser Unternehmen nutzt die globale elektronische Kommunikation und Ressourcen für viele Geschäftsaktivitäten. Sie können jedoch Risiken bergen. Daher ist es unerlässlich, dass die elektronischen Ressourcen, die zur Durchführung der Unternehmensgeschäfte verwendet werden, geschützt werden, um sicherzustellen, dass diese Ressourcen für Geschäftszwecke zugänglich sind und kostengünstig betrieben werden, dass die Reputation unseres Unternehmens geschützt wird und dass wir das Potenzial für rechtliche Risiken minimieren.

MITARBEITERPFLICHTEN

Um unsere Arbeit zu ermöglichen, bietet DURA den Mitarbeitern Zugang zu elektronischen Medien wie Telefonen, Faxgeräten, PCs, Datenspeichern oder USB-Sticks, E-Mail, Voicemail, und Pager. Jeder von uns hat die Verantwortung, diese Systeme - und die darin enthaltenen Daten - durch Missbrauch, unsachgemäßen Gebrauch, unsachgemäßen Gebrauch, etc. Zugang, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Auch wenn die Nutzung der elektronischen Medien von DURA für begrenzte persönliche Zwecke gestattet ist, ist diese Nutzung nicht privat. Alles, was über die elektronischen Medien unseres Unternehmens gesendet oder empfangen wird, kann von DURA und anderen, nach eigenem

Ermessen und unter eigener Regie überprüft werden.

Denken Sie daran: Seien Sie genauso vorsichtig und professionell mit elektronischen Medien wie E-Mails, Instant Messaging, Textnachrichten und anderen ähnlichen Formen der Kommunikation wie beim Schreiben eines formellen Schreibens.

- **Verwenden Sie niemals elektronische Medien, um Gegenstände zu initiieren, zu speichern oder zu versenden, die feindlich, belästigend, beleidigend oder bedrohlich sind,**
- **oder anderweitig unangemessen.**
- **Verwenden Sie keine elektronischen Medien, um Kettenbriefe oder andere weit verbreitete, nicht geschäftliche Verteilungen zu initiieren, zu speichern oder zu versenden.**
- **Verwenden Sie keine elektronischen Medien, um eine böswillige, nicht autorisierte oder betrügerische Nutzung zu initiieren oder daran teilzunehmen.of company resources.**
- **Think before you use DURA's electronic media for non-business purposes and comply with the policies of your business unit.**

Bedenken Sie: Die unbefugte Weitergabe von Unternehmensdaten, der Zugriff auf ungeeignete Internetseiten und die Übermittlung ungeeigneter E-Mails sind Beispiele für den Missbrauch von Technologien.

BEISPIELE FÜR UNANGEMESSENE COMPUTERNUTZUNG

Die Nutzung von DURA-Netzwerken ist sowohl eine Notwendigkeit als auch ein Privileg. Wenn Sie Zugang zu unseren Informationssystemen und Computernetzwerken haben, sind Sie dafür verantwortlich, die höchsten Standards zu verwenden. Verhaltensstandards bei der gesamten Nutzung und Kommunikation. Wenn Sie von entfernten Standorten aus auf DURA-Netzwerke zugreifen (z.B. zu Hause oder von anderen Nicht-Wohnorten), unterliegen Sie den gleichen Nutzungsstandards wie Mitarbeiter, die auf unsere Netzwerke zugreifen, während sie sich auf dem Firmengelände befinden. Unsere Netzwerke und Informationssysteme sind für legitime unternehmensbezogene Geschäftszwecke bestimmt. Eine eingeschränkte persönliche Nutzung kann akzeptabel sein, wenn sie von Ihrem Arbeitsort genehmigt wird und Ihre Arbeitsaufgaben nicht beeinträchtigt. Verwenden Sie die DURA-Netzwerke nicht für eines der folgenden Zwecke:

- **Zugriff auf persönliche E-Mail-Dienste von Drittanbietern**
- **Senden oder Empfangen von persönlichen Sofortnachrichten**
- **Veröffentlichen von Nicht-Geschäftsnachrichten in Internet-Diskussionsgruppen und Bulletin Boards**
- **Werbung für kommerzielle, gemeinnützige, religiöse oder politische Zwecke**
- **Versenden von Kettenbriefen oder Senden von persönlichen Nachrichten**
- **Versenden von unangemessenen, beleidigenden oder störenden Nachrichten**
- **Unbefugter Zugriff auf Datenbanken oder Informationsquellen bei DURA oder anderen Standorten**
- **Beschädigung von Computerausrüstung, Software oder Daten**
- **Beeinträchtigung oder Unterbrechung von Netznutzern, Diensten oder Geräten.**

SOCIAL MEDIA

Social Media gewinnt auf dem Markt zunehmend an Bedeutung. Es ermöglicht uns, von unseren Stakeholdern zu lernen und Informationen mit ihnen auszutauschen sowie mit der Öffentlichkeit über unser Unternehmen zu kommunizieren. Zusätzlich zur Einhaltung aller Unternehmensrichtlinien ist eine allgemeine Regel, die bei der Nutzung von Social Media zu beachten ist, über die Wirkung von Aussagen nachzudenken, die Sie machen. Beachten Sie, dass diese Übertragungen dauerhaft und leicht übertragbar sind und den Ruf unseres Unternehmens und die Beziehungen zu Mitarbeitern und Kunden beeinträchtigen können. Wenn Sie Social Media-Tools wie Blogs, Facebook, Twitter oder Wikis nutzen, haben Sie keinen Anspruch darauf, Kommentare im Namen von DURA abzugeben (das könnte als Firmenaussage angesehen werden). Denken Sie daran: Geben Sie zu keinem Zeitpunkt vertrauliche oder geschützte Informationen über DURA oder unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden preis.



AUFRECHTERHALTUNG GENAUER FINANZUNTERLAGEN / INTERNER BUCHHALTUNGSKONTROLLEN

Genau und zuverlässige Aufzeichnungen sind entscheidend für unser Geschäft. DURA verpflichtet sich, genaue Unternehmensunterlagen und -konten zu führen, um rechtliche und ethische Geschäftspraktiken sicherzustellen und betrügerische Aktivitäten zu verhindern.

Wir sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass die von uns erfassten, verarbeiteten und analysierten Informationen korrekt sind und in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen oder buchhalterischen Grundsätzen erfasst werden. Wir müssen auch sicherstellen, dass sie sicher und leicht zugänglich für diejenigen sind, die die Informationen rechtzeitig kennen müssen. Zu den Unternehmensaufzeichnungen gehören Buchungsinformationen, Gehaltsabrechnung, Zeitkarten, Reise- und Spesenabrechnungen, E-Mails, Buchhaltungs- und Finanzdaten, Messungen und Leistungen. Aufzeichnungen, elektronische Datendateien und alle anderen Aufzeichnungen, die im Rahmen unserer normalen Geschäftstätigkeit geführt werden. Alle Unternehmensaufzeichnungen müssen in allen wesentlichen Belangen vollständig, genau und zuverlässig sein. Es gibt nie einen Grund, falsche oder irreführende Angaben zu machen. Nicht offenbarte oder nicht erfasste Gelder, Zahlungen oder Einnahmen stehen im Widerspruch zu unseren Geschäftspraktiken und sind verboten.





FAZIT

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, den DURA Verhaltenskodex zu lesen. Als Unternehmen ist DURA stolz darauf, das Richtige zu tun, zur richtigen Zeit, am richtigen Ort und aus den richtigen Gründen. Unabhängig davon, ob Sie Mitarbeiter, Führungskraft, Lieferant, Agent oder Berater sind, wir hoffen, dass Sie diesen Kodex als hilfreichen Leitfaden für die Durchführung von Geschäften - den richtigen Weg - bei DURA finden werden.