

INHALTSVERZEICHNIS

1.	ETHIK	4
2.	UMGANG MIT MITARBEITERN	4
3.	GESUNDHEIT, SICHERHEIT, UMWELTSCHUTZ UND QUALITÄT	5
4.	DATENSCHUTZ	5
5.	MANAGEMENTSYSTEME	6
6.	SOZIALVERHALTEN IM UNTERNEHMEN	6
7.	GELDVERKEHR, STEUERN, PUBLIZITÄT	7
8.	KORRUPTION	7
9.	BESTECHLICHKEIT, EIGENNÜTZIGE PRAKTIKEN UND VERSCHWENDUNG IM UNTERNEHMEN	8
10.	VERBOTENE ABSPRACHEN	8
11.	SONSTIGE STRAFTATEN	9
12.	ILLEGALE BESCHÄFTIGUNG UND SCHWARZARBEIT	9
13.	DISKRIMINIERUNG	9

Ergänzung vom 01.12.2017 + 10.02.2021

1.	MENSCHENRECHTE	10
2.	WHISTLEBLOWING	10
3.	EINZELRICHTLINIEN	10

CONTENTS

1.	ETHICS	4
2.	INTERACTION WITH OUR STAFF	4
3.	HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENTAL PROTECTION AND QUALITY	5
4.	PRIVACY	5
5.	MANAGEMENT SYSTEMS	6
6.	SOCIAL BEHAVIOUR AT THE COMPANY	6
7.	MONEY TRANSACTIONS, TAXES, DISCLOSURE	7
8.	CORRUPTION	7
9.	BRIBERY, SELF-SERVING PRACTICES AND WASTE AT THE COMPANY	8
10.	UNLAWFUL AGREEMENTS	8
11.	OTHER OFFENCES	9
12.	ILLEGAL EMPLOYMENT AND CLANDESTINE WORK	9
13.	DISCRIMINATION	9

Supplement dated 01-12-2017 + 10-02-2021

1.	HUMAN RIGHTS	10
2.	WHISTLEBLOWING	10
3.	INDIVIDUAL GUIDELINES	10

**Weber Unternehmensgruppe, Pulheim
Verhaltensrichtlinie**

Das im industriellen Rohrleitungsbau und im Industrieanlagengeschäft seit knapp 100 Jahren, jetzt in 4. Generation geführte Familienunternehmen legt nachfolgende Verhaltensrichtlinien verbindlich fest.

Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass Papier allein noch nichts bewirkt, es viel mehr darauf ankommt, dass im Unternehmen eine Firmenphilosophie gelebt wird, die, wie das in der bisherigen Geschichte von Weber der Fall war, von ethischen Grundsätzen und Fairness geprägt ist.

Geltungsbereich dieser Verhaltensrichtlinie:

Alle im Mehrheitsbesitz befindlichen Gesellschaften der Familie Weber, ihre Gesellschafter und Organe, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Gesellschaften.

Verantwortlich für den Inhalt:

RA Klaus Meyer
Sprecher des Beirats und Leiter Corporate Compliance.

Autorisiert durch:

Dipl.-Ing. Dierk Weber und
Dipl.-Wirt.-Ing. Benjamin Weber
geschäftsführende Gesellschafter

Diese Verhaltensrichtlinie gilt mit der Zustellung und Kenntnisnahme durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als gebilligt, es sei denn sie legen innerhalb eines Monats ab Zustellung Widerspruch ein

Pulheim, den 1. Juni 2017

**Weber Unternehmensgruppe, Pulheim
Code of Conduct**

We as a family company, established in industrial pipe construction and in the industrial plant business about 100 years ago and managed in the fourth generation now, herewith stipulate the following binding code of conduct.

We do this in the knowledge that written words are not enough: what matters is that our company lives a corporate philosophy as Weber has done all along the company history, characterised by ethical principles and fairness.

This Code of Conduct applies to:

All companies in which the Weber family holds a majority, their shareholders and executive bodies, and all staff of those companies.

Responsible for the content:

Klaus Meyer lawyer
Spokesman of advisory board and
Corporate Compliance Manager

Authorised by:

Dipl.-Ing. Dierk Weber and
Dipl.-Wirt.-Ing. Benjamin Weber
Managing Directors

This Code of Conduct shall be deemed approved and binding and taken note of by employees if they do not object within one month of notification.

Pulheim, 1st of June 2017

1. Ethik

Das Verhalten in der Geschäftsausübung ist danach ausgerichtet, die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, unternehmensinterne Richtlinien und allgemein gültige ethische Grundsätze zu befolgen.

Den Führungskräften kommt bei der Orientierung des Unternehmens an ethische Grundsätze eine Vorbildfunktion zu. Sie sind gehalten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eigenes Vorleben entsprechend zu steuern.

Der Umgang im Geschäftsverkehr mit Kunden, Lieferanten, etc. ist von Fairness geprägt.

Vertrauen und Loyalität ist die Basis für das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie zwischen ihnen untereinander.

Vertrauliche Informationen werden in der erforderlichen und angemessenen Weise genutzt und geschützt. Das gilt in gleichem Maße für geistiges Eigentum bzw. Urheberrechte von Geschäftspartnern und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Weg eröffnet, über mögliches unrechtmäßiges Verhalten im Unternehmen zu berichten. Dabei wird die Vertraulichkeit gewahrt. Ansprechpartner sind die im Organisationschema Corporate Compliance genannten Personen zu den dort aufgeführten Fachbereichen, in jedem Fall der Leiter Compliance.

2. Umgang mit Mitarbeitern

Vertrauen ist die Basis für das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern. Dabei wird die Persönlichkeit der Untergebenen geachtet und respektiert.

Aufgabenzuweisungen und Zielvorgaben erfolgen nach den sachlichen Notwendigkeiten. Für gerechtfertigte Einwendungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht Bereitschaft zum Zuhören und zum Dialog.

Mit Fehlern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Konflikten wird sachlich und konstruktiv umgegangen.

Für Anregungen und Verbesserungsvorschläge hat der Vorgesetzte ein offenes Ohr.

Die Förderung des vertrauensvollen Umgangs miteinander ist ein stetes Anliegen.

1. Ethics

In pursuing our business, we aim to comply with relevant statutory regulations, our own internal guidelines and general ethical principles.

Managers have a role model function in orienting the company to ethical principles. They are requested to guide the employees through how they behave.

Our interaction with customers, suppliers, etc. in the course of business is characterised by fairness.

Relationships between supervisors and staff and amongst themselves are based on trust and loyalty.

We use and protect confidential information reasonably and as required. This also applies to intellectual property and copyrights of our business partners and staff.

There are ways staff members can report what may be unlawful behaviour at our company, with confidentiality guaranteed. The people they need to contact are the persons named on the Corporate Compliance organisational chart for the disciplines listed there, in any case the Compliance Manager.

2. Interaction with our staff

Relationships between supervisors and staff are based on trust, honouring and respecting the personality of subordinates.

We assign people tasks and set them targets as is objectively necessary. We are prepared to listen to and talk with staff members if they have justified complaints.

We handle faults on the part of staff and conflicts objectively and constructively.

Supervisors have an open ear when it comes to ideas and suggestions for improvement.

We are always concerned to promote interacting with one another trustfully.

3. Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität

Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Neben dem Nutzen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Umwelt führt dieses zielgerichtete Handeln gleichzeitig zu einer dauerhaften Kundenzufriedenheit sowie zu einem nachhaltigen Geschäftserfolg.

Durch Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutzmaßnahmen sorgen wir für die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dritter Personen. Dabei haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine gemeinsame Verantwortung für die Arbeitssicherheit an ihrem Arbeitsplatz und sind verpflichtet, zur Vermeidung von Personen- und Sachschäden die entsprechenden Vorschriften und Weisungen strikt einzuhalten.

Durch Umweltschutzmaßnahmen und umweltverträgliches Handeln tragen wir zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen auf der Erde bei. Mit dem Bekenntnis zum Umweltschutz haben wir den ersten Schritt zur freiwilligen Beteiligung an dem Gemeinschaftssystem Umweltmanagement getan. Weitere Schritte werden eingeleitet, um das Umweltbewusstsein zu vertiefen und das Engagement jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters im Unternehmens- wie auch im privaten Bereich zu fördern.

Allgemein anerkannte und vertraglich vereinbarte Qualitätsanforderungen werden erfüllt. Die Erfahrung und das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden konsequent bei der Durchsetzung der Qualitätssicherungs-Maßnahmen einbezogen. Damit verbreitet und verankert sich im Unternehmen der Qualitätsmanagementgedanke.

4. Datenschutz

Die im Bundesdatenschutzgesetz und nachfolgend in der EU-Datenschutz Grundverordnung geregelten Vorschriften werden eingehalten. Mit personenabhängigen Daten wird vertrauensvoll umgegangen. Das betrifft insbesondere die personenabhängigen Daten natürlicher Personen, vor allem die Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und anderer Geschäftspartner.

3. Health, safety, environmental protection and quality

Health, safety, environmental protection and quality are the focus of our actions.

Apart from benefiting our staff and the environment, acting purposefully in this way also leads to lasting customer satisfaction and sustainable success in business.

By occupational health and safety, prevention of accidents and health protection measures, we ensure that our staff and third parties are safe. In this regard, all members of staff together are responsible for workplace safety and will be bound to observe the appropriate rules and instructions strictly to avoid personal injury and damage to property.

By taking steps to protect the environment and acting in an environmentally friendly fashion, we help preserve the natural foundations for life on Earth. In committing ourselves to protect the environment, we have taken the first step to be involved voluntarily in the Community's environmental management system. We are starting other steps to become more environmentally aware and encourage all staff to be committed both at work and in their private lives.

We meet quality requirements, which are generally accepted and agreed under contract. We draw consistently on our employees' experience in implementing quality assurance measures. In this way, we spread and anchor the concept of quality management within our company.

4. Privacy

The regulations set out in the Federal Data Protection Act and subsequently in the General Data Protection Regulation (EU) are complied with. Personal data is handled as confidential information. This applies in particular to the personal data of natural persons, especially the data of employees, customers, suppliers and other business partners.

Personenabhängige Daten werden nur für vorher festgelegte, rechtmäßige Zwecke erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dürfen nur für den ursprünglich festgelegten Zweck genutzt werden.

Die Nutzung von personenabhängigen Daten ist für die Betroffenen transparent. Die Rechte auf Auskunft, Berichtigung und Löschung werden gewahrt.

Es werden angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um beim Umgang mit personenabhängigen Daten den Zugang nicht berechtigter Personen auf die Systeme zu verhindern.

Im Zuge der seit 25. Mai 2018 geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung hat Weber eine umfangreiche Datenschutzerklärung unter www.weber-unternehmensgruppe.com „Datenschutz“ eingestellt

5. Managementsysteme

Es wird dafür gesorgt, dass der Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie innerhalb des Geltungsbereichs kommuniziert und akzeptiert wird.

Es wird weiterhin dafür gesorgt, dass der Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie auch wesentlichen Lieferanten zugänglich gemacht wird mit der Empfehlung, Entsprechendes bei sich einzuführen.

In dieser Verhaltensrichtlinie werden Risiken angesprochen, die im Rahmen des generellen Controllings mit identifiziert und überwacht werden.

Über Vorkommnisse, die diese Richtlinie berühren, wird eine angemessene Dokumentation erstellt.

Soweit nicht schon geschehen, werden bei Bedarf Schulungen über Inhalte dieser Richtlinie durchgeführt.

6. Sozialverhalten im Unternehmen

Persönliche Glaubwürdigkeit, Integrität, Fairness und Ehrlichkeit sind Grundpfeiler unseres Verhaltens.

Mobbing wird nicht geduldet.

Ebenso nicht geduldet werden sexuelle Belästigungen oder Übergriffe jeder Art.

Es besteht für alle Chancengleichheit.

Personal data are collected, processed and used only for previously defined, lawful purposes. They may only be used for the originally defined purpose.

The use of personal data is transparent for the data subjects. The rights to information, correction and deletion are safeguarded.

Appropriate technical and organizational measures are taken to prevent unauthorized persons from accessing the systems when handling personal data.

In the course of the EU General Data Protection Regulation, in force since 25 May 2018, Weber has posted a comprehensive data protection declaration at www.weber-unternehmensgruppe.com "Datenschutz".

5. Management systems

We ensure that the contents of this code of conduct are communicated and accepted within its scope of application.

We also ensure that we make the contents of this code of conduct available to our main suppliers and recommend they introduce it as well.

This code of conduct addresses risks, which we identify and monitor in the course of our general controlling.

We record incidents appropriately which affect this code of conduct.

We train people in the content of this code, if required, and where we have not already done so.

6. Social behaviour at the company

Personal credibility, integrity, fairness and honesty are the cornerstones of our behaviour.

We will not tolerate bullying at work.

Nor will we tolerate any kind of sexual harassment or attacks.

We provide equal opportunities for all.

7. Geldverkehr, Steuern, Publizität

Es ist erklärtes Ziel, Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Kunden und Lieferanten zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht, und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Wir unterstützen keine Geldwäsche.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften stehen wir in gleichem Maße im Verhältnis zu staatlichen Stellen wie Finanzverwaltung und Unternehmensregister.

8. Korruption

Wir lehnen jede Form der strafbaren Einflussnahme auf Entscheidungen von Kunden und sonstigen Vertragspartnern durch Bestechung ab.

Wir treten aktiv gegen Korruption ein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit Führungsaufgaben, sind dabei gefordert.

Die unredliche Einflussnahme auf Entscheidungen durch die Gewährung von Vorteilen gleich welcher Art ist verboten.

Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen sind nur in den engen Grenzen zulässig, die von unseren Kunden vorgegeben werden, sonst im von der Geschäftsführung freigegebenen Rahmen.

Wer die Schwelle zur unrechtmäßigen Vorteilsgewährung überschreitet, muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Die Führungskräfte und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, allen Versuchungen zu widerstehen, im harten Wettbewerb durch unlautere Mittel „nachzuhelfen“.

Die vermeintlichen kurzfristigen Erfolge stehen in keinem Verhältnis zu den drohenden Schäden.

Alle sind zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption aufgerufen. Dabei sollte niemand leichtfertig belastet werden. Wenn es aber Anhaltspunkte für Korruption gibt, dürfen Kolleginnen und Kollegen nicht aus falsch verstandener Loyalität gedeckt werden. In solchen Fällen steht der Vorgesetzte oder der Leiter Compliance für die Entgegennahme von Hinweisen bereit. Die Informationen werden vertraulich behandelt. Nur aus den Hinweisen

7. Money transactions, taxes, disclosure

Our declared aim is only to do business with serious customers and suppliers who run their businesses in line with legal requirements and get their funding from legitimate sources. We will not support any money laundering.

We also conduct ourselves in accordance with legal requirements with respect to government bodies like fiscal authorities and register of companies.

8. Corruption

We reject the criminal exertion of influence on the decisions of clients and other contract partners, through bribery or any other form whatsoever.

We work actively against corruption. This includes all staff and those in positions of leadership in particular.

Attempting to influence decisions unreasonably by granting inducements is not allowed.

We do not allow gifts, invitations or other favours except within the narrow limits given by our clients or otherwise within the limits allowed by the management.

Anyone who exceeds the threshold in unlawful granting of advantage must expect consequences under labour law and criminal law.

Managers and staff are required to resist any attempts to "help along" using unfair means in the face of keen competition.

Whatever the short-term success may appear to be, they are as nothing compared with the potential damages.

We call on everyone to avoid and combat corruption. We should not accuse anyone recklessly, but we should not cover up for colleagues out of misguided loyalty if we have reason to believe there is corruption involved. In such cases, talk to your supervisor or our Compliance Manager: they will treat all information given in confidence. You need not be afraid of any disadvantages merely for saying something.

sind keine Nachteile irgendwelcher Art zu befürchten.

Sollten Vertreter von Auftraggebern eine „Gefälligkeit“ verlangen, oder sollte bekannt werden, dass Wettbewerber zu solchen Praktiken greifen, besteht eine Informationspflicht, um zur Aufdeckung solcher Praktiken beizutragen.

9. Bestechlichkeit, eigennützige Praktiken und Verschwendung im Unternehmen

Wir bekämpfen jede Form der persönlichen Bereicherung zu Lasten des Unternehmens und gehen gegen die Verschwendung von Firmenvermögen vor.

Das Stellen von privaten finanziellen Interessen über die des Unternehmens ist verboten. Bestechlichkeit in den eigenen Reihen wird bekämpft.

Wer von einem Geschäftspartner eine Zuwendung – gleich welcher Art – fordert oder annimmt, und ihn deshalb gegenüber anderen Geschäftspartnern bevorzugt behandelt, verhindert den Wettbewerb und bereichert sich zu Lasten des Unternehmens. Er muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Sollte gegenüber Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der Versuch unternommen werden, sie zu bestechen, ist der Vorgesetzte oder der Leiter Compliance umgehend zu unterrichten. Durch konsequente Offenbarung derartiger Versuche wird vermieden, dass die Täter es an einer anderen Stelle des Unternehmens nochmals versuchen.

Auch Schädigungen des Firmenvermögens durch Nachlässigkeit, Gleichgültigkeit bzw. Verschwendung, ohne dass eine persönliche Bereicherungsabsicht dahintersteht, sind zu vermeiden und werden nicht geduldet.

10. Verbotene Absprachen

Wir lehnen verbotene Absprachen ohne jede Einschränkung ab.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die in Führungspositionen, sind aufgefordert, sich an keinen Absprachen zur Beeinflussung von Vergaben, über Preise oder über die Marktaufteilung zu beteiligen, weder aktiv noch dafür zur Verfügung zu stehen.

If you find our clients' representatives demanding 'favours', or if you find out our competitors are engaging in such practices, you are bound to report this to help uncover them.

9. Bribery, self-serving practices and waste at the company

We combat any form of personal enrichment at the expense of the company and take action against anyone wasting the company's assets.

You must not put your own private financial interests over those of the company. We will deal with anyone taking bribes within our own ranks severely.

Anyone who demands or accepts a favour – of any kind – from a business partner and treats them preferentially over other business partners is undermining competition and enriching themselves at the company's expense, and must expect consequences under labour and criminal law.

If anyone tries to bribe any staff member, you need to tell your supervisor or our Compliance Manager immediately. Disclosing such attempts consistently prevents those involved from trying it again elsewhere within the company.

Damaging the company's assets through negligence, indifference or waste is something to be avoided and something we will not tolerate – even if not leading to personal enrichment.

10. Unlawful agreements

We are against unlawful agreements, absolutely.

We call on our staff, and those in positions of leadership in particular, not to get involved in any agreements to influence how contracts are awarded, prices are set or the market is shared out, either actively or being open to doing so.

Verbotene Absprachen verzerren den Wettbewerb, schützen schwache Unternehmen und schaden den Starken.

Wer sich an verbotenen Absprachen beteiligt, muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Sollte ein Wettbewerber eine verbotene Absprache versuchen, ist der Vorgesetzte unverzüglich zu unterrichten.

11. Sonstige Straftaten

Auch sonstige Straftaten werden selbstverständlich nicht geduldet.

In der Unternehmenssphäre gehören dazu vor allem Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Untreue.

Wer eine solche Straftat zu Lasten des Firmenvermögens begeht, muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

12. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit

Wir lehnen jede Form der illegalen Beschäftigung und der Schwarzarbeit ab.

Die Beachtung aller gesetzlichen Vorgaben und Regelungen bei der Beschäftigung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat oberste Priorität. Das gilt insbesondere für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards und für die Verpflichtungen gegenüber dem Finanzamt, den Sozialversicherungen und Versorgungseinrichtungen.

Die diesbezüglichen Pflichten im Verhältnis zu Nach- bzw. Subunternehmern werden anerkannt und strikt befolgt.

Im Sinne unserer Verantwortung für das Gemeinwesen unterstützen wir die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung.

13. Diskriminierung

Wir fühlen uns den Prinzipien eines respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander verpflichtet.

Persönliche Glaubwürdigkeit, Integrität, Fairness und Ehrlichkeit sind wichtige Werte für den Erfolg des Unternehmens und haben für uns größte Bedeutung.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden grundsätzlich gleiche Chancen geboten, bei der Einstellung wie auch bei der weiteren persönlichen Entwicklung im Unternehmen.

Unlawful agreements distort competition, protect weak businesses and harm strong ones.

Anyone who gets involved in unlawful agreements must expect consequences under labour and criminal law.

If any of our competitors tries to make an unlawful agreement, inform your supervisor immediately.

11. Other offences

We will not tolerate any other criminal offences either, of course.

As regards our business environment, these are mainly fraud, theft, embezzlement and breach of trust.

Anyone who commits such offences at the expense of the company's assets must expect consequences under labour and criminal law.

12. Illegal employment and clandestine work

We are against illegal employment and clandestine work of any kind.

Complying with all legal requirements and regulations in employing our own staff is our top priority, particularly when it comes to complying with labour law standards and obligations towards the fiscal authorities, social security and pension's institutions.

We recognise our obligations in dealing with successor companies and subcontractors on this point and follow them strictly.

We support combating unlawful employment as part of our responsibility to society.

13. Discrimination

We feel committed to the principles of dealing with one another in a respectful, fair and loyal manner.

Personal credibility, integrity, fairness and honesty are values which are important to our company's success, and they are very important to us.

We offer all staff fundamentally equal opportunities, both in hiring them and in their continuing personal development at our company.

Niemand wird wegen seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder seines Alters im Rahmen der Möglichkeiten benachteiligt.

Ergänzung der Verhaltensrichtlinie
vom 1. Dezember 2017

1. Menschenrechte

Wir halten uns an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte gemäß Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen. Sie ist Bestandteil unserer Verhaltensrichtlinie.

Ergänzend zu Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung, in dem das Recht auf Arbeit behandelt wird, gilt, dass Zwangsarbeit und Kinderarbeit strikt abgelehnt werden und dafür Sorge getragen wird, dass das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit eingehalten wird. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner achten wir darauf, ob dieses Verbot auch dort gilt.

2. Whistleblowing

In Ergänzung zum letzten Absatz zum Kapitel 1 der Verhaltensrichtlinie vom 01.06.2017, wonach den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Weg geöffnet ist, über mögliches unrechtmäßiges Verhalten zu berichten, wird festgehalten, dass mit Beschluss der Geschäftsführung der Weber Unternehmensgruppe vom 17.10.2017 ein Whistleblowing-System eingeführt wurde.

3. Einzelrichtlinien

Es wird hier außerdem festgehalten, dass Einzelrichtlinien zur Einführung in den einzelnen operativen Gesellschaften der Weber Unternehmensgruppe zu folgenden Themen verabschiedet wurden:

- **Einkauf**
- **Umgang mit Lieferanten sowie Partnern für Werkverträge und Zeitarbeit**
- **Geschenke und Einladungen**
- **Schutz von Eigentum und Vermögen**
- **Behandlung von Schrott auf den Baustellen und in Werkstätten.**
- **Privatarbeiten** (Ergänzung 10.02.2021)

No-one will be discriminated against on account of their race or ethnic origin, gender, religion or philosophy, because they are disabled or on account of their age.

Supplement of Code of Conduct
Dated 1st of December 2017

1. Human Rights

We adhere to the Universal Declaration of Human Rights in accordance with the resolution of the United Nations General Assembly. It is an integral part of our Code of Conduct.

In addition to Article 23 of the Universal Declaration, which deals with the right to work, we strictly reject forced labour and child labour and ensure that the ban on forced labour and child labour is observed. When selecting our business partners, we pay attention to whether this prohibition also applies.

2. Whistleblowing

In addition to the last paragraph of chapter 1 of the Code of Conduct of 1st of June 2017, according to which the way is open for employees to report possible unlawful behaviour, it is noted that by resolution of the management of the Weber Unternehmensgruppe dated 17-10-2017 a whistleblowing system was introduced.

3. Individual Guidelines

It is also stated that individual guidelines for introduction in the individual operating companies of the Weber Unternehmensgruppe have been adopted on the following topics:

- **Procurement**
- **Dealing with suppliers and partners in respect of contracts for work and temporary employment**
- **Gifts and invitations**
- **Protection of property and assets**
- **Handling of scrap on construction sites and in workshops.**
- **Private work** (Supplement 10-02-2021)