

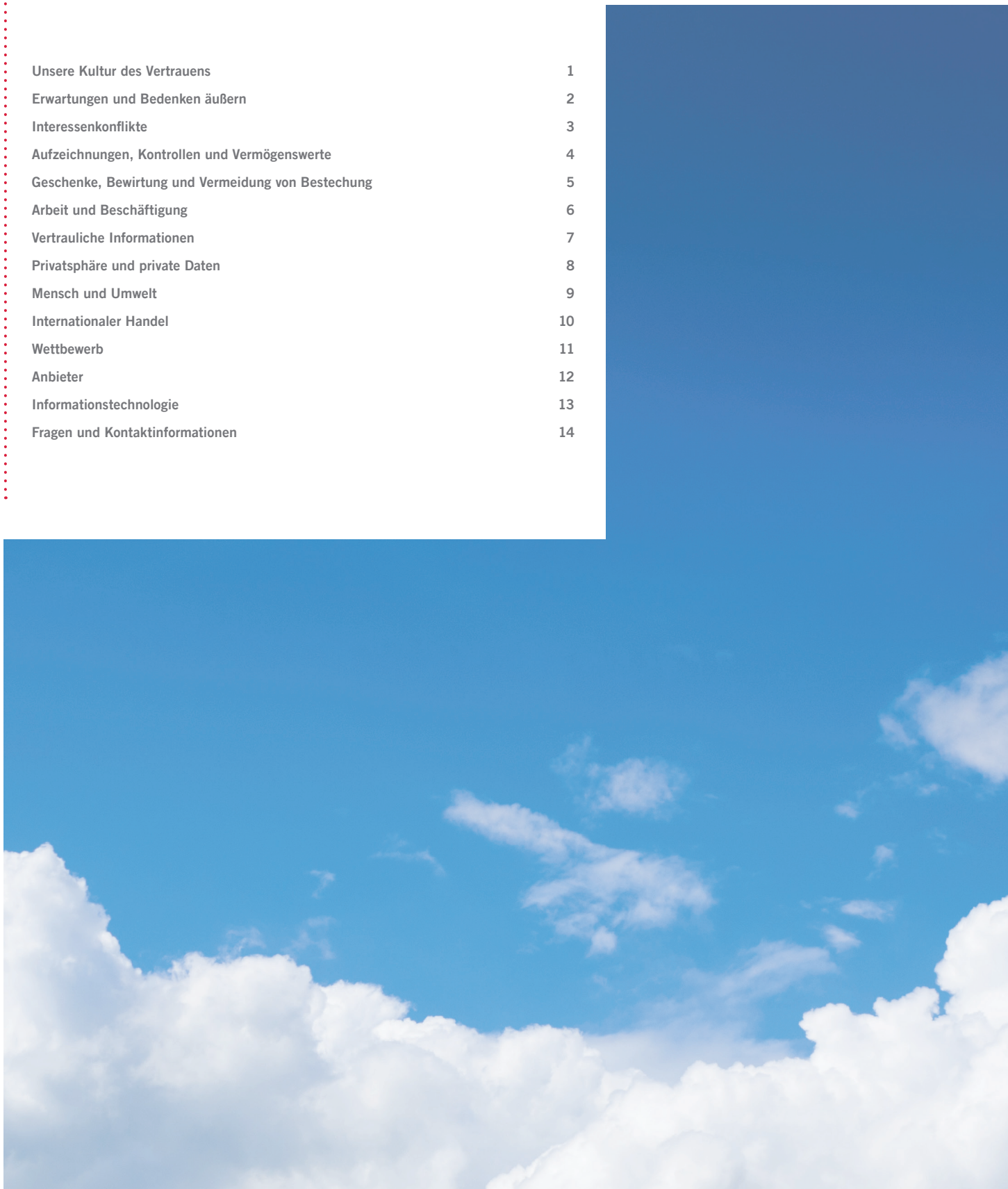


Engineering a Cleaner, Healthier World™

Verhaltenskodex

INHALT

Unsere Kultur des Vertrauens	1
Erwartungen und Bedenken äußern	2
Interessenkonflikte	3
Aufzeichnungen, Kontrollen und Vermögenswerte	4
Geschenke, Bewirtung und Vermeidung von Bestechung	5
Arbeit und Beschäftigung	6
Vertrauliche Informationen	7
Privatsphäre und private Daten	8
Mensch und Umwelt	9
Internationaler Handel	10
Wettbewerb	11
Anbieter	12
Informationstechnologie	13
Fragen und Kontaktinformationen	14



Unsere Kultur des Vertrauens

Als globales börsennotiertes Unternehmen ist gesetzeskonformes Verhalten für uns eine Mindestanforderung.

Bei Modine setzen wir einen höheren Standard für jedes Vorstandsmitglied und jeden Mitarbeiter, unsere Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen sowie alle anderen, die im Namen unseres Unternehmens Geschäfte machen, um die ethischen Standards zu erfüllen, die in unserem Verhaltenskodex festgelegt sind, der unsere Kultur widerspiegelt.

Ethisch korrektes, integrires und gesetzeskonformes Handeln ist nicht nur ein Prinzip, sondern der Eckpfeiler unserer Kultur des Vertrauens. Um diese Kultur aufrechtzuerhalten, ist es wichtig, dass jeder von uns unsere Richtlinien und Verantwortlichkeiten kennen und wissen, wie wir auf Fragen reagieren sollen. Unser Kodex und unsere globalen Richtlinien sind leicht auf modine.com zu finden. Nutzen Sie die Gelegenheit, den Kodex und die Richtlinien aufmerksam zu lesen und über die Anforderungen nachzudenken.

Ich bitte Sie um Ihr persönliches Engagement, vermutete ethische oder Compliance-Bedenken umgehend zu melden, damit wir die Möglichkeit haben, Probleme zu beheben und die Einhaltung des Kodex und der globalen Richtlinien von Modine durchzusetzen. Wenn Sie Bedenken wegen möglicher ethischer Verstöße haben, bitte ich Sie dringend, sofort mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem HR Manager zu sprechen. Außerdem kann jeder – Mitarbeiter oder Geschäftspartner – jederzeit die Modine Ethics Helpline kontaktieren und einen anonymen Bericht abgeben. Alle Meldungen werden mit Diskretion und ohne Vergeltungsmaßnahmen behandelt.



Wir bemühen uns jeden Tag, unsere Grundwerte zu leben – nicht nur auf Unternehmensebene, sondern auf allen Ebenen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass jeder von uns seinen Teil zur Erfüllung dieser Werte beiträgt. Indem Sie Ihre Rolle spielen, tragen Sie dazu bei, dass Modine das Richtige für unsere Mitarbeiter, Kunden und Interessengruppen tut.

Mit freundlichen Grüßen

Neil Brinker
President und Chief Executive Officer

Unsere Werte

- Integer
- Menschenfixiert
- Technologie getrieben
- Ergebnisorientiert
- Teamorientiert

Unsere Werte kodifizieren unser Engagement, unsere Kompetenzen und unsere Kultur und verankern unser Handeln vollständig in den Grundsätzen, Überzeugungen und Verhaltensweisen, die im gesamten Unternehmen geteilt und vorgelebt werden.

Was wird erwartet?

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, wo immer wir arbeiten, ist unsere Mindestverpflichtung. Wir müssen auch die in unserem Kodex festgelegten ethischen Standards befolgen, die mitunter strenger sind als die lokalen Gesetze. Eine Praxis mag in einigen Ländern zulässig und vielleicht sogar legal sein, aber das bedeutet nicht, dass sie nach unserem Kodex akzeptabel ist.

Ethisches Verhalten: Gemeinsame Verantwortung

Unser Kodex gilt für Direktoren genau wie für Mitarbeiter, für unsere Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen sowie für alle anderen, die im Namen unseres Unternehmens tätig sind.

Im Zweifelsfall: Suchen Sie Hilfe

Ethik und Compliance sind Geschäftsangelegenheiten. Wenn Sie Fragen zur Ethik oder zur Einhaltung der Vorschriften haben, bitten Sie um Hilfe und fragen Sie so lange nach, bis Sie zufrieden sind, so wie es von Ihnen erwartet wird, dass Sie jedes andere geschäftliche Problem ansprechen. Kontaktinformationen finden Sie in diesem Abschnitt und am Ende dieses Dokuments.

Wie und wann man Bedenken meldet

Von jedem von uns wird erwartet, dass er in gutem Glauben ethische oder Compliance-Bedenken anspricht. Je nach Situation ist es üblich und völlig angemessen, Ihre Bedenken in gutem Glauben an Ihren direkten Vorgesetzten zu melden. Alle Vorgesetzten und Manager (auch wenn die meldende Person nicht ihrer direkten Aufsicht untersteht) sind verpflichtet, alle ethischen oder Compliance-Bedenken entgegenzunehmen und darauf zu reagieren. Ebenso wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie bei allen Ermittlungen unseres Unternehmens uneingeschränkt kooperieren, und es wird von ihnen erwartet, dass sie im Zusammenhang mit solchen Ermittlungen zuvorkommend sind und Diskretion walten lassen.

Sie können Ihr Anliegen aber auch gerne einer der folgenden Stellen melden: der Vorgesetzte Ihres Vorgesetzten oder ein Mitglied der Personalabteilung, der Compliance-Abteilung oder der Rechtsabteilung.

SPRECHEN Sie, wenn Sie ein Problem sehen.

Fragen Sie nach, wenn Sie sich nicht sicher sind.

Unsere Helpline

Wenn es Ihnen unangenehm ist, sich an eine der aufgelisteten Personen zu wenden, können Sie über unsere Helpline Bedenken bequem per Internet oder Telefon an eine unabhängige Organisation melden, die Informationen sammelt und direkt an unseren Ausschuss für Unternehmensethik weiterleitet. Sofern es die örtlichen Gesetze zulassen, können Meldungen an die Helpline auch anonym erfolgen. Bitte bedenken Sie jedoch, dass eine anonyme Meldung unsere Ermittlungen behindern kann, wenn Informationen fehlen und Sie für Rückfragen nicht zur Verfügung stehen. Anweisungen für die Berichterstattung finden Sie auf unserer Intranetseite: <https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html> oder auf unserer Website: www.modine.com. Sie können sich auch direkt per E-Mail an den Ausschuss für Unternehmensethik wenden: ethicscommittee@modine.com oder auf dem Postweg an:

Modine Business Ethics Committee c/o General Counsel
1500 DeKoven Avenue
Racine, Wisconsin USA 53403-2552.

Meldung nach Treu und Glauben

Das Ansprechen einer ethischen oder Compliance-Frage oder eines Anliegens schützt uns und unseren Ruf. Fragen oder Bedenken werden in der Regel geäußert, ohne dass ein vollständiges Verständnis der Situation vorliegt. Auch wenn Sie die Situation vielleicht nicht vollständig verstehen, ermutigen wir Sie, eine Meldung zu machen, wenn Sie eine gut begründete Frage oder Sorge haben. Jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie sind strengstens untersagt. Bitte melden Sie jeden Verdacht auf Vergeltungsmaßnahmen direkt dem Ausschuss für Unternehmensethik. Jede derartige Vergeltung ist ein Grund für eine Disziplinarmaßnahme, die bis zur Entlassung reichen kann.

Unser Ausschuss für Unternehmensethik ist für die Untersuchung aller Ethik- und Compliance-Bedenken zuständig.

Wann immer ein Anliegen gemeldet wird, wird Modine das Anliegen in Übereinstimmung mit unserer Melde- und Untersuchungsrichtlinie gewissenhaft und zeitnah untersuchen und aufklären.

Ihre Rolle : Melden Sie rechtliche/ethische Probleme.

Was ist unsere Pflicht bei Interessenkonflikten?

Jeder von uns hat die Pflicht, Entscheidungen zu treffen, die im besten Interesse unseres Unternehmens liegen. Um dies zu gewährleisten, müssen wir es vermeiden, Dinge zu tun oder zu unterlassen, die mit dieser Pflicht in Konflikt stehen oder zu stehen scheinen.

Unsere Käufe und Verkäufe von Ausrüstungen, Lieferungen und Dienstleistungen sowie alle Investitionen, die im Namen von Modine getätigt werden, sollten keinem von uns einen persönlichen Nutzen oder Gewinn bringen. Diese Transaktionen sollten immer im besten Interesse unseres Unternehmens und wenn möglich auf Wettbewerbsbasis erfolgen.

Die Mittel unseres Unternehmens dürfen nicht zur Gewährung von Darlehen, ständigen Reisevorschüssen oder Lohnvorschüssen über die laufende Lohnsumme hinaus oder zur Finanzierung persönlicher Ausgaben verwendet werden.

Wenn Sie aufgrund eines Kontakts mit einem Kunden, Lieferanten oder anderweitig im Rahmen Ihrer Arbeit für uns von einer Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeit erfahren, die für unser Unternehmen interessant sein könnte, dann ist es Ihre Pflicht, Ihren Vorgesetzten über diese Möglichkeit zu informieren und uns die Entscheidung zu überlassen, ob wir diese Möglichkeit wahrnehmen, bevor Sie selbst tätig werden.

Wenn Sie Fragen zu Ihrer Aufgabe haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder befolgen Sie die Meldeanweisungen.

Ihre Rolle : **Vermeiden Sie tatsächliche oder vermeintliche Interessenkonflikte.**



Was ist mit den Aufzeichnungen, Kontrollen und Vermögenswerten unseres Unternehmens?

Um Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens treffen zu können, ist es unerlässlich, dass unsere Bücher und Unterlagen korrekt und ehrlich sind. Dies gilt für jeden, der zur Erstellung von Aufzeichnungen beiträgt, indem er beispielsweise Spesenabrechnungen, Stundenzettel, Rechnungen usw. einreicht. Alle unsere Bücher und Aufzeichnungen müssen durch ausreichende Unterlagen belegt werden, um eine vollständige, genaue, gültige und prüfbare Aufzeichnung der Transaktion zu ermöglichen.

Interne Kontrollen

Zuverlässige interne Kontrollen sind entscheidend für eine ordnungsgemäße, vollständige und genaue Buchführung und Finanzberichterstattung. Jeder von uns muss die internen Kontrollen, die für unsere Arbeit relevant sind, verstehen und die Richtlinien und Standardpraktiken im Zusammenhang mit diesen Kontrollen befolgen.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass eine Kontrolle nicht ausreicht, um Ungenauigkeiten oder Betrug aufzudecken oder zu verhindern, sprechen Sie bitte unverzüglich mit Ihrem Vorgesetzten.

Persönliche Integrität

Letztendlich verlassen wir uns auf die persönliche Integrität jedes Einzelnen von uns, um die Vermögenswerte unseres Unternehmens vor Beschädigung, Diebstahl und anderer unbefugter Nutzung zu schützen.

Alles, was absichtlich getan oder unterlassen wird, um eine andere Person zu täuschen, damit diese verliert oder gewinnt, gilt als Betrug und verstößt gegen unsere Betrugsbekämpfungspolitik und das Gesetz.

Ihre Rolle : Vorlage genauer Berichte und Führung genauer Bücher und Aufzeichnungen.

Ihre Rolle : Seien Sie sich bewusst, wie sich interne Kontrollen auf Sie, Ihre Arbeit und das Unternehmen auswirken.



Wie sieht es mit Geschenken oder Unterhaltung aus?

Unsere geschäftlichen Beziehungen zu Verkäufern, Kunden, Auftragnehmern und staatlichen Stellen müssen ausschließlich auf soliden Geschäftsentscheidungen und fairem Umgang beruhen.

Ungeachtet der Gepflogenheiten oder allgemeinen Praktiken dürfen wir keine Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtung oder andere Zuwendungen – direkt oder indirekt – annehmen, deren Wert so hoch ist, dass eine vernünftige Person annehmen könnte, dass sie zu dem Zweck angeboten werden, eine Person zu beeinflussen, die im Namen des Unternehmens Geschäfte tätigt. Zu diesen Vorteilen gehören unter anderem Geld, Rabatte, Preise, Fahrkarten, Transportmittel oder andere persönliche Vorteile oder Vergünstigungen.

Wenn dies im Zusammenhang mit einem lokalen Brauch oder einer allgemein akzeptierten Praxis geschieht, dürfen wir Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtung, Gastfreundschaft oder andere Zuwendungen von wirklich geringem oder nominalem Wert von jeder Person annehmen, die mit uns Geschäfte macht oder machen will – aber nur, wenn es für eine vernünftige Person offensichtlich ist, dass die einzige Absicht eines solchen Geschenks darin besteht, einen solchen Brauch oder eine solche Praxis zu erfüllen.

Ebenso dürfen wir keine bedeutungsvollen Geschenke, Gefälligkeiten, Unterhaltungsangebote, Bewirtungen oder andere Zuwendungen anbieten oder gewähren, die dazu führen oder den Anschein erwecken, dass die angebotene oder erhaltene Person ihre Pflicht verletzt, im besten Interesse ihres Unternehmens oder der angeschlossenen Einrichtung zu handeln.

Denke daran: Was in einem Teil der Welt oder unter bestimmten Umständen als trivial oder unbedeutend angesehen wird, kann in einem anderen als wesentlich gelten. Wir müssen jede Situation einzeln bewerten, bevor wir handeln.

Unter keinen Umständen dürfen wir jemandem Rabatte, Schmiergelder oder Bestechungsgelder anbieten, geben oder annehmen.

Regierungsangestellte, Beamte oder Beauftragte unterliegen oft einer Vielzahl von Regeln, Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtung oder andere Zuwendungen. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, bei denen es sich in der Regel um unbedeutende, in bestimmten Ländern übliche Gesten des guten Willens handelt, dürfen Staatsbediensteten keine Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder andere Zuwendungen angeboten werden.

Wir unterliegen bestimmten Gesetzen und Vorschriften, die die Zahlung oder das Versprechen von Bestechungs- oder Schmiergeldern jeglicher Art verbieten, auch an Regierungsbeamte, Arbeitnehmer, politische Parteien und deren Funktionäre sowie politische Kandidaten.

Es kann sehr schwierig sein, festzustellen, wer ein Regierungsbeamter ist. So kann beispielsweise ein Angestellter eines Krankenhauses oder eines Automobilherstellers, der sich ganz oder teilweise im Besitz einer Regierungsbehörde befindet und/oder von dieser betrieben wird, als Regierungsbeamter gelten. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, bevor Sie Personen, die in irgendeiner Weise mit einer Regierungsbehörde verbunden sind oder bei denen der Verdacht besteht, dass sie mit einer solchen verbunden sind, Geschenke oder Bewirtung zukommen lassen.

Unsere Anti-Korruptionspolitik enthält weitere Einzelheiten zu diesem komplizierten Bereich. Auch unsere Richtlinie zu Geschenken und Bewirtung durch Dritte enthält Einzelheiten und Hinweise zu diesem komplizierten Bereich. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, diese globalen Richtlinien zu lesen und zu verstehen.

Ihre Rolle

Wenn Ihnen ein Geschenk oder eine Unterhaltung zu groß oder zu teuer erscheint, fragen Sie, **BEVOR** Sie es geben oder annehmen.

Ihre Rolle

Zahlen Sie niemals Bestechungsgelder. Wenn Sie sich genötigt fühlen, informieren Sie unverzüglich die Rechtsabteilung.

Welche globalen Arbeits- und Beschäftigungsstandards gelten für alle Mitarbeiter?

Wir unterliegen den Arbeits- und Beschäftigungsgesetzen, die für die weltweiten Standorte gelten, an denen wir tätig sind, und wir werden uns an diese Gesetze halten. Im Einklang mit unserem Wert, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und Teamarbeit in den Mittelpunkt zu stellen, haben wir auch bestimmte globale Standards, die in unserem Unternehmen einheitlich sind. Zu diesen Normen gehören:

Positives Arbeitsumfeld

Wir verpflichten uns, ein Arbeitgeber erster Wahl zu sein und ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Drohungen, Gewalt, Belästigung und Diskriminierung ist. Die Mitarbeiter müssen sich gegenseitig mit Würde und Respekt behandeln.

Modine ist ein stärkeres Unternehmen, wenn wir die Vielfalt in unserer Belegschaft nutzen – und fördern. Wir behandeln alle Menschen gleich und mit Würde, und wir arbeiten jeden Tag daran, Beziehungen zu schaffen, die von Zugehörigkeit, Integration und Verantwortlichkeit geprägt sind und in denen die Mitarbeiter nach ihren Leistungen und ihrem Engagement für die Leitprinzipien von Modine beurteilt werden. Wir erkennen an, dass individuelle Unterschiede einzigartige und wertvolle Perspektiven in unser Unternehmen einbringen, und wir bemühen uns, ein integratives und kooperatives Arbeitsumfeld zu schaffen, das diese Unterschiede unterstützt. Wir sind überzeugt, dass dies wichtige Faktoren für unseren langfristigen Erfolg sind.

Lokale Arbeitsbeziehungen und Standards

Unser Unternehmen stellt nur Personen ein, die sich freiwillig um eine Stelle bewerben und die das gesetzliche Mindestalter für die Ausübung dieser Tätigkeit erreicht haben. Daher verlangen wir, dass unser Arbeitsumfeld frei von jeglicher Art von Ausbeutung ist und verpflichten uns, diejenigen zu schützen, die Opfer solcher Praktiken werden. Menschenrechtsverletzungen, einschließlich Zwangs- oder Kinderarbeit, sind ungesetzlich und verstoßen gegen die Werte von Modine.

Gültige Wettbewerbsverbotsvereinbarungen

Wir werden nicht wissentlich gültige vertragliche Verpflichtungen ignorieren oder beeinträchtigen, die zwischen einem neuen oder bestehenden Mitarbeiter und seinem früheren Arbeitgeber bestehen. Wir respektieren gültige Vereinbarungen, die Einzelpersonen daran hindern, für Modine zu arbeiten.

Wir werden nicht wissentlich akzeptieren oder zulassen, dass ein Modine-Mitarbeiter geschützte oder vertrauliche Informationen oder Vermögenswerte von früheren Arbeitgebern nutzt, es sei denn, dies ist gesetzlich erlaubt.

Weitere Informationen finden Sie im Folgenden:

- Politik für ein positives Arbeitsumfeld
- Gesundheits- und Sicherheitspolitik
- Unsere Personalabteilung

Ihre Rolle

Aufrechterhaltung einer sicheren und respektvollen Arbeitsumgebung.



Was ist meine Pflicht, Informationen zu schützen?

Bei unserer Arbeit verfügen wir oft über Informationen, die außerhalb unseres Unternehmens nicht allgemein bekannt sind oder die uns von anderen anvertraut wurden. Wir müssen diese Informationen auf verschiedene Weise schützen:

Insiderhandel

Unsere Aktien werden öffentlich gehandelt. Daraus ergeben sich sowohl für unser Unternehmen als auch für unsere Mitarbeiter zahlreiche besondere Verpflichtungen. Wenn Sie über „wesentliche, nicht öffentliche Informationen“ über unser Unternehmen verfügen, ist es illegal, unsere Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, außer unter bestimmten Umständen. „Wertpapiere“ können Stammaktien oder andere Schuld- oder Dividendenpapiere, Optionen oder Anteile an Anlage- und Altersvorsorgeplänen umfassen.

Außerdem ist es – außer in bestimmten Situationen – illegal, die Wertpapiere eines anderen Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, wenn Sie über wesentliche, nicht öffentliche Informationen über dieses Unternehmen verfügen.

Geben Sie niemals wesentliche, nicht-öffentliche Informationen an andere weiter, die unsere Wertpapiere oder die Wertpapiere anderer Unternehmen kaufen oder verkaufen könnten. Dazu gehört die Bereitstellung von Informationen auf Websites, in Blogs oder sogar in lockeren Gesprächen.

Wenn Sie Zweifel haben, ob eine Transaktion gegen die in diesem Abschnitt beschriebenen Pflichten verstoßen könnte, lesen Sie bitte die Richtlinie zum Insiderhandel oder wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

Geistiges Eigentum

Für unseren Erfolg ist es absolut unerlässlich, dass wir unser geistiges Eigentum und das geistige Eigentum, das uns von anderen anvertraut wurde, schützen.

Zu unseren vertraulichen Informationen gehören Aufzeichnungen auf Papier und in elektronischer Form, die Systeme, die unsere vertraulichen Informationen speichern, verarbeiten oder übertragen, sowie unsere Entwürfe, Verfahren und unser Know-how. Jeder von uns hat die Pflicht, diese wichtigen Vermögenswerte vor Diebstahl, unbefugter Weitergabe, Missbrauch, unbefugtem Zugriff und unvorsichtigem Umgang zu schützen.

Solche Informationen sollten nur dann an andere Mitarbeiter oder andere Vertreter von Modine weitergegeben werden, wenn diese ein legitimes „Bedürfnis haben, sie zu kennen“. Außenstehenden darf nur dann Zugang zu solchen Informationen gewährt werden, wenn sie einer verbindlichen Vertraulichkeitsvereinbarung unterliegen. Ebenso müssen wir beim Umgang mit sensiblen Informationen, die uns von anderen anvertraut wurden, stets mit äußerster Sorgfalt und Vertraulichkeit vorgehen.

Wir müssen auch alle Gesetze, Vorschriften und vertraglichen Verpflichtungen in Bezug auf die gültigen und durchsetzbaren geistigen Eigentumsrechte Dritter einhalten, einschließlich derer, die durch Patente, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und andere geschützte Informationen abgedeckt sind. Wir werden nicht wissentlich die gültigen und durchsetzbaren geistigen Eigentumsrechte Dritter verletzen oder missbrauchen.

Ihre Rolle

Bewahren Sie alle nicht öffentlichen Informationen sicher auf; im Zweifelsfall wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

Was muss ich tun, um die Privatsphäre von personenbezogenen Daten zu schützen?

Schutz der Privatsphäre Schutz personenbezogener Daten

Im Rahmen unserer Arbeit verfügen wir möglicherweise über persönliche und/oder vertrauliche Daten von Mitarbeitern, Auftragnehmern, Geschäftsführern, Aktionären, Kunden und anderen Personen, mit denen wir Geschäfte machen. In vielen Fällen gibt es Gesetze, die regeln, wie wir personenbezogene Daten sammeln, verwenden und entsorgen. Wir verpflichten uns zum ordnungsgemäßen Umgang mit personenbezogenen Daten (einschließlich Namen, Kontaktinformationen zu Wohn- und Geschäftsräumen und anderen Informationen) sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form.

Diese Informationen dürfen nicht über die uns erteilte Genehmigung hinaus verwendet werden und dürfen nicht an Personen weitergegeben werden, die dazu nicht befugt sind. Jeder, der solche Daten erhält oder darauf zugreift, ist dafür verantwortlich, dass sie nicht unbefugt weitergegeben werden.

Personenbezogene Daten sollten nur für geschäftliche Zwecke verwendet und vor unbefugter Weitergabe (Weitergabe von Daten ohne Zustimmung der Person) geschützt werden.

Außerdem müssen die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, unzutreffende Informationen zu korrigieren.

Wenn Sie im Namen unseres Unternehmens personenbezogene Daten sammeln oder darauf zugreifen, sind Sie dafür verantwortlich, alle geltenden Gesetze und Richtlinien zu kennen und einzuhalten, die solche Aktivitäten regeln. Wenn Sie feststellen oder glauben, dass personenbezogene Daten von einer unbefugten Person eingesehen, in unangemessener Weise offengelegt, für andere Zwecke als die von Modine verwendet oder unter Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz erfasst wurden, müssen Sie dies unverzüglich der Rechtsabteilung melden. Dies ist ein komplexer Bereich, daher sollten Sie unsere Datenschutzrichtlinie lesen.

Ihre Rolle

Gehen Sie ordnungsgemäß mit den Daten um; wenden Sie sich gegebenenfalls an die Rechtsabteilung, die Personalabteilung oder den Datenschutzbeauftragten Ihrer Einrichtung.



Wie schützen wir unsere Menschen und unsere Umwelt?

Unser Unternehmen unterhält weltweit robuste Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsprogramme (EHS).

Wir verpflichten uns, unseren Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten und Sicherheitsprogramme und -verbesserungen einzuführen, die mit den Geschäftsprinzipien und Werten des Unternehmens übereinstimmen.

Unser proaktiver Ansatz zur Risikoerkennung und -minderung in Verbindung mit unseren globalen verhaltensbasierten Sicherheitsprogrammen unterstützt die kontinuierliche Verbesserung unserer starken Sicherheitskultur.

Wir sind auch bestrebt, die Auswirkungen unserer Produktionstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Um dies zu erreichen, müssen wir die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt angemessen berücksichtigen und uns ständig bemühen, unsere Bemühungen zum Schutz der Umwelt, in der wir tätig sind, zu verbessern. Dazu gehören die Schonung von Ressourcen, die Vermeidung von Umweltverschmutzung, die Minimierung von Abfällen und die Reduzierung des Einsatzes giftiger Chemikalien.

Weitere Informationen finden Sie in der globalen Umweltpolitik und der globalen Gesundheits- und Sicherheitspolitik. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Personalleiter vor Ort oder an das Team für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.

Ihre Rolle

Handeln Sie in Übereinstimmung mit den EHS-Programmen an Ihrem Standort. Im Zweifelsfall wenden Sie sich an die Personalabteilung oder das EHS-Team.



Was muss ich über den internationalen Handel wissen?

Einhaltung der Import-/Exportbestimmungen

Wir müssen alle Ausfuhr- und Einfuhrgesetze und -vorschriften strikt einhalten. Die Vorschriften, Anforderungen und Kontrollen, die für Import- und Exportgeschäfte gelten, sind komplex.

Wir dürfen auch keinen Handel mit Ländern treiben, die Sanktionen oder Embargos unterliegen. Diese verbieten es uns, in bestimmten Ländern und mit bestimmten natürlichen und juristischen Personen bestimmte Geschäftstätigkeiten auszuüben.

Wir dürfen keine Geschäfte mit Personen und Körperschaften tätigen, die als bekannte oder mutmaßliche Terroristen eingestuft werden; wir müssen sämtliches Eigentum einfrieren und die Zahlung von Geldern an solche Personen blockieren; und wir müssen rechtzeitig Berichte über alle derartigen Maßnahmen an die Regierungsbehörden weiterleiten.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Richtlinie zur Einhaltung von Handelsbestimmungen. Bitte vergewissern Sie sich, dass Sie diese globale Politik gelesen und verstanden haben. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Compliance- oder Rechtsabteilung.

Anti-Boycott-Gesetze

Einige Länder haben Gesetze erlassen, die es Menschen und Unternehmen verbieten, sich an internationalen Handelsembargos oder Sanktionen anderer Länder zu beteiligen oder mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Jeder Mitarbeiter, der eine Aufforderung erhält, sich an einem Handelsboykott zu beteiligen oder mit ihm zusammenzuarbeiten, sollte unverzüglich ein Mitglied der Rechtsabteilung oder der Compliance-Abteilung informieren.

Anti-Geldwäsche

Bei der Geldwäsche handelt es sich um eine Straftat, bei der Geld aus illegalen Quellen oder rechtswidrigen Tätigkeiten in legale Geschäfte oder Tätigkeiten fließt. Es ist auch eine Straftat, Geld aus legitimen Quellen zu nehmen und es für unrechtmäßige Zwecke zu verwenden, wie z. B. die Bereitstellung von Mitteln für Terroristen.

Ihre Rolle

Beachten Sie die Handelsgesetze und informieren Sie unsere Compliance- oder Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen haben.

Was muss ich über das Wettbewerbsrecht in der Welt wissen?

Kartell-/Wettbewerbsgesetze

Die Kartell- und Wettbewerbsgesetze, die es in den meisten Ländern gibt, sollen dazu beitragen, dass das System der freien Marktwirtschaft ordnungsgemäß funktioniert und dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen fair ist. Wir alle müssen dazu beitragen, dass unser Unternehmen diese Gesetze stets einhält.

Wettbewerber

Wir müssen sehr vorsichtig sein, wenn wir Kontakt zu unseren Konkurrenten haben. Diese Gesetze verbieten alle Vereinbarungen mit Konkurrenten, die den Handel einschränken könnten. Wir wollen nicht einmal den Anschein erwecken, dass wir eine solche Vereinbarung getroffen haben. Selbst die Kommunikation mit Konkurrenten, die völlig angemessen zu sein scheint, kann Anlass zu Anschuldigungen geben.

Insbesondere ist es uns untersagt, mit Wettbewerbern Preise oder Informationen über Kosten oder Verkaufsbedingungen zu besprechen oder auszutauschen. Modine erwartet von seinen Mitarbeitern auch, dass sie Gespräche über Märkte oder gemeinsame Geschäftsinteressen mit Wettbewerbern vermeiden, außer in bestimmten Situationen. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie glauben, dass eine Ausnahme auf Sie zutrifft.

Nachfolgend finden Sie Beispiele für schriftliche oder ungeschriebene Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die zu Verstößen gegen das Kartellrecht führen können:

- Festsetzung von Verkaufspreisen (Höchst-, Mindest- oder sonstige Preise);
- Die Preise ändern sich gleichzeitig;
- Festsetzung der Einkaufspreise für Materialien und Betriebsstoffe;
- Begrenzung der Produktion;
- Aufteilung oder Begrenzung der Märkte;
- Verzicht auf die Abgabe von Geboten oder Angeboten;
- Einstellung des Verkaufs an einen oder mehrere Kunden; und/oder
- Weigerung, von bestimmten Kunden zu kaufen oder an sie zu verkaufen.

Viele dieser Maßnahmen sind nach diesen Gesetzen zulässig, wenn unsere Entscheidungen auf unserem unabhängigen geschäftlichen Urteil beruhen. Sie können jedoch leicht zu Verstößen führen, wenn wir nach der Kommunikation mit einem Mitbewerber handeln.

Industrieveranstaltungen und Treffen von Fachverbänden

Treffen von Fachverbänden und andere Branchentreffen sind wichtige Foren, an denen wir teilnehmen. Bei solchen Zusammenkünften müssen Sie besonders darauf achten, die in diesem Dokument angesprochenen Themen zu vermeiden oder sich nicht in Situationen zu begeben, in denen zu einem späteren Zeitpunkt Anschuldigungen erhoben werden könnten, weil der Anschein von Unangemessenheit erweckt wird.

Wenn Sie Zweifel an Kontakten mit Wettbewerbern haben, brechen Sie die Zusammenarbeit sofort ab und fragen Sie die Rechtsabteilung.

Kunden und Zulieferer

Es gibt auch wettbewerbsrechtliche Bedenken in Bezug auf die Interaktionen mit unseren Kunden und Lieferanten, die als Handelsbeschränkung eingestuft werden könnten. Bitte beachten Sie die Informationen zu Geschenken oder Gefälligkeiten.

Darüber hinaus verbieten bestimmte Gesetze die Preisdiskriminierung. Dies kann ein komplizierter Bereich des Rechts sein. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen zu diesen Gesetzen oder zu Ihren Preisgestaltungsaktivitäten haben.



Ihre Rolle

Im Zweifelsfall sollten Sie sich an die Rechtsabteilung wenden.

Was ist mit unseren Lieferanten?

Unsere Lieferanten tragen entscheidend dazu bei, dass wir unsere Ziele erreichen. Wir betrachten jeden Lieferanten als eine Erweiterung unseres Unternehmens. Daher erwarten wir von ihnen, dass sie unsere Geschäfts- und Wachstumschancen ebenso respektieren wie wir die ihrigen. Wir führen unsere Geschäfte mit allen unseren Zulieferern im Einklang mit diesem Kodex und erwarten von unseren Zulieferern das gleiche hohe Niveau an Verhalten.

So wie wir uns zu einer fairen, transparenten und gerechten Beziehung zu unseren Lieferanten verpflichten, erwarten wir das Gleiche von jedem von

ihnen. Da wir der Integrität verpflichtet sind, müssen wir offene, ehrliche und transparente Gespräche über Kosten, Qualität und Lieferung führen.

Bitte beachten Sie insbesondere die Richtlinien zu Interessenkonflikten und Geschenken und Bewirtung. Bitte beachten Sie auch unsere Lieferantenrichtlinien auf www.modine.com.

Ihre Rolle

Wir behandeln unsere Lieferanten so, wie wir erwarten, dass wir uns gegenseitig behandeln.



Was sind die Grenzen und Pflichten im Bereich der Informationstechnologie?

Automatisierte und elektronische Informationen

Die verschiedenen Informationstechnologien (IT), die wir bei unserer Arbeit einsetzen, sind Eigentum unseres Unternehmens und werden von ihm kontrolliert und dienen ausschließlich legitimen Geschäftszwecken. Sie dürfen auf diesen Tools nur Software- und Hardwarekonfigurationen ausführen, die von der Firma genehmigt wurden. Passwörter und Konten sind vertraulich und dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung weitergegeben werden.

Alle Software, die auf IT-Tools verwendet wird, muss über legale Lizenzen verfügen. Kein Mitarbeiter sollte eine allgemeine Erwartung an die Privatsphäre bei der Nutzung unserer IT-Tools haben. Die gesetzlichen Rechte variieren von Land zu Land, und wir behalten uns das Recht vor, die Systemaktivität und die Nutzungsmuster zu analysieren und den Zugang zu IT-Systemen nach unserem Ermessen und ohne vorherige Benachrichtigung zu gewähren oder zu verweigern, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist.

Die Anzeige jeglicher Art von sexuell eindeutigen Bildern oder Dokumenten auf einem unserer IT-Tools stellt einen Verstoß gegen die Politik des positiven Arbeitsumfelds dar. Darüber hinaus darf sexuell eindeutiges Material nicht heruntergeladen, archiviert, gespeichert, verbreitet, bearbeitet oder aufgezeichnet werden, indem unser Netz oder unsere Computerressourcen genutzt werden.

Diskussionsgruppen, Chatrooms und Nachrichtengruppen sind öffentliche Foren. Es ist uns nicht gestattet, vertrauliche Unternehmensinformationen, Kundendaten, Geschäftsgeheimnisse und andere wesentliche, nicht öffentliche Informationen in einem solchen öffentlichen Forum preiszugeben, selbst wenn dies während der persönlichen Zeit geschieht.

Ihre Rolle

Seien Sie umsichtig im Umgang mit elektronischen Informationen.



Was ist, wenn ich unsicher bin oder Fragen habe?

WENN SIE VOR EINER SCHWIERIGEN ENTSCHEIDUNG STEHEN,
STELLEN SIE SICH DIESE EINFACHEN FRAGEN:

Wie würde diese
Entscheidung auf
andere wirken?

Bin ich bereit, für
diese Entscheidung
zur Rechenschaft
gezogen zu
werden?

Ist diese
Entscheidung mit
unserem Kodex
vereinbar?

Wenn Sie Fragen zur Einhaltung unserer Richtlinien, unseres Kodex oder unserer geschäftlichen Erwartungen haben, können Sie sich gerne an Ihren Vorgesetzten wenden. Wenn Sie zusätzliche Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte an die in unserer Melde- und Untersuchungsrichtlinie aufgeführten Ressourcen:

Helpline

888 779-8055 (gebührenfrei, nur USA/Kanada; internationale Anrufer beachten bitte die Wählenweisungen für ihre lokale Zugangsnummer)

Online

<http://www.ethicspoint.com>

Sie können sich auch an unseren Ausschuss für Unternehmensethik wenden:

E-Mail

ethicscommittee@modine.com

E-Mail

Modine Business Ethics Committee c/o General Counsel
1500 DeKoven Avenue
Racine, Wisconsin USA 53403-2552.

Unsere globalen Compliance- und Ethikrichtlinien sind im Modine Business Process Framework (unter Company Standards) sowie auf www.modine.com (unter About Modine > Policies) verfügbar.



Engineering a Cleaner, Healthier World™