

Verhaltens- kodex

Unsere Werte leben,
Integrität zeigen



Schreiben des CEO



Unser jahrelanger Erfolg bei Marel ist das Ergebnis harter Arbeit sowie von Ehrlichkeit und Integrität bei all unserem Handeln. Das heutige Geschäftsumfeld ist komplex und vieles hat sich in den letzten Jahren verändert. Eines hat sich aber nie geändert: Unsere feste Überzeugung, dass wir unseren guten Ruf nur wahren können, wenn jeder von uns innerhalb eines geeinten Teams persönlich Verantwortung für unser Handeln übernimmt.

Damit wir jeden Tag ein ethisch vorbildliches Verhalten unter Einhaltung aller Gesetze und Regeln zeigen können, müssen wir die Pflichten kennen, die wir untereinander, gegenüber unseren Kunden, unseren Geschäftspartnern und der Gesellschaft vor Ort haben.

Ich möchte daher diese Gelegenheit nutzen, um Sie auf unseren überarbeiteten Verhaltenskodex hinweisen. Der Kodex gibt Auskunft über unsere berufliche Verantwortung, die unter anderem darin besteht, alle Gesetze einzuhalten und unser gutes Urteilsvermögen jeden Tag aufs Neue unter Beweis zu stellen.

Natürlich kann dieser Kodex nicht alle Ihre Fragen beantworten oder auf jede Situation eingehen. Deshalb haben wir weitere Informationen ausgearbeitet, die Antworten auf Fragen liefern und bei auftretenden Problemen weiterfehlen. Wenn Sie unsicher sind, was Sie in einer bestimmten Situation tun sollen, oder wenn Sie einen Verstoß gegen den Kodex, unsere Richtlinien oder Regeln vermuten, so müssen Sie dies melden. Damit ein Problem gelöst werden kann, muss es zunächst erkannt werden. Es ist ganz einfach: Wenn Sie eine Frage haben, von einem Verstoß Kenntnis haben oder einen Verstoß vermuten, melden Sie sich!

Ich habe größtes Vertrauen in die Integrität unserer Mitarbeiter. Ich bin zuversichtlich, dass unser Einsatz für ein ethisch vorbildliches sowie gesetzes- und regelkonformes Umfeld nicht nur heute, sondern auch langfristig weiter zum Erfolg unseres großartigen Unternehmens beitragen wird. Ich bin überzeugt, dass wir durch Zusammenarbeit und unter Orientierung an diesem Verhaltenskodex unsere Ziele erreichen werden. Und darauf können wir stolz sein!

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen
Árni Oddur Þórðarson, Chief Executive Officer Marel

Inhalt

4 — Unser Verhaltenskodex

- 5 Was bedeutet er und wie sollten wir ihn anwenden?
- 7 Unsere Werte – den Charakter unseres Unternehmens definieren
- 9 Whistleblowing – bei Bedenken immer handeln

10 — Unser Bekenntnis zu unserem Unternehmen und unseren Kollegen

- 11 Soziale Vielfalt, Chancengleichheit und gegenseitigen Respekt fördern
- 13 Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bewahren
- 16 Offene und regelmäßige Kommunikation fördern
- 17 Soziale Medien verantwortungsvoll nutzen
- 18 Im Auftrag von Marel sprechen

19 — Unser Bekenntnis zu unseren Kunden und zum Markt

- 20 Faire Geschäftspraktiken
- 22 Hochwertige, sichere und zuverlässige Produkte liefern
- 24 Unsere Versprechen an unsere Kunden halten
- 24 Beziehungen zu Geschäftspartnern fördern
- 26 Die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts einhalten

29 — Unser Bekenntnis zu unseren Aktionären

- 30 Geltendes Recht einhalten
- 30 Genaue und vollständige Finanzunterlagen führen
- 32 Interessenkonflikte vermeiden
- 34 Vorschriften zum Insiderhandel einhalten
- 36 Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen schützen
- 37 Informationstechnologie und andere Ressourcen verantwortungsvoll nutzen
- 39 Cybersicherheit in der Praxis

41 — Unser Bekenntnis zu unseren Partnern, Gemeinschaften und zur Umwelt

- 42 Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung
- 44 Handelsgesetze und -sanktionen einhalten (Einfuhr/Ausfuhr)
- 46 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verhindern
- 47 Geistiges Eigentum, vertrauliche Informationen und die Privatsphäre respektieren
- 48 Verantwortung des Unternehmens

51 Bedenken melden – Whistleblowing

52 Genehmigung und Änderungen

52 Wichtige Ansprechpartner

Diese Inhaltsseite ist interaktiv. Mit einem Klick auf das entsprechende Textfeld gelangen Sie direkt zum gewünschten Thema. Über das Textfeld oben rechts können Sie von jeder Seite aus zum Inhaltsverzeichnis zurückkehren.



Unser Verhaltenskodex

Die Vision von Marel beruht auf der absoluten Überzeugung, dass wir einen wirtschaftlichen Mehrwert schaffen und dabei gleichzeitig einen positiv sozialen Einfluss ausüben können: Gemeinsam mit unseren Kunden verändern wir, wie Nahrungsmittel verarbeitet werden. Unsere Vision ist eine Welt, in der hochwertige Nahrungsmittel nachhaltig und kostengünstig produziert werden.

Diese Vision spiegelt sich in unserem Geschäftsmodell wider, das auf der Zusammenarbeit, dem Wissen und dem Talent unserer Mitarbeiter basiert und von Innovation, Marktdurchdringung und betrieblicher Exzellenz angetrieben wird.

Dieser Kodex soll unsere Vision fördern. In ihm ist festgehalten, wer wir sind und was wir voneinander sowie von unseren Partnern erwarten. Er ist eine ethische Landkarte für die Praxis, an der wir uns orientieren.

Aus ihm lassen sich keine Rechtsansprüche von Kunden, Geschäftspartnern, Wettbewerbern, Aktionären oder anderen Dritten ableiten.

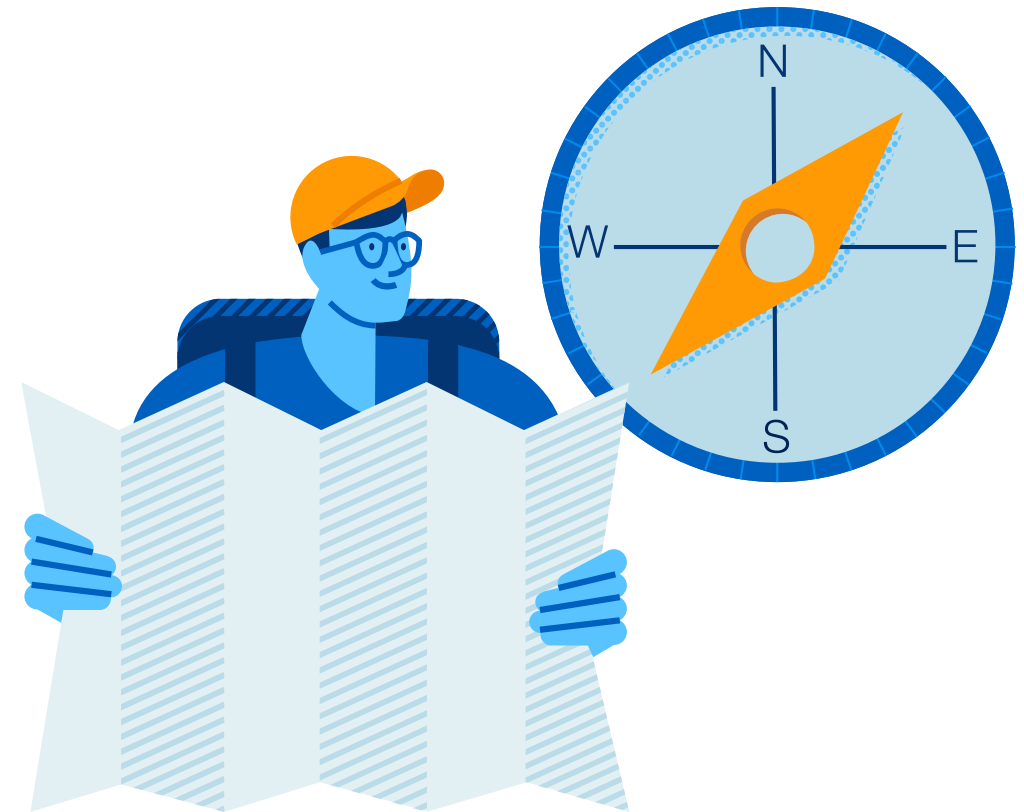
Was bedeutet er und wie sollten wir ihn anwenden?

Unser Kodex enthält Leitlinien dazu, wie wir im Einklang mit unseren Zielen, unseren Werten und den höchsten Standards der Integrität arbeiten und handeln. Der Kodex hilft uns auch, das Gesetz sowie Marel's Richtlinien und ethische Prinzipien einzuhalten.

Unser Kodex gilt für alle Mitglieder unserer weltweiten Familie, auch für Berater, Lieferanten, Anbieter, Auftragnehmer und andere Geschäftspartner. Geschäftspartner fungieren als Erweiterung von Marel. Wenn sie in unserem Auftrag arbeiten, wird von ihnen erwartet, dass sie dem Geist unseres Kodex sowie allen anwendbaren vertraglichen Bestimmungen folgen. Wenn Sie einer unserer Geschäftspartner sind, machen Sie sich bitte mit dem Kodex und Ihren vertraglichen Pflichten vertraut, damit Sie sie vollständig einhalten können.

Wenn Sie unsere Geschäftspartner führen, sind Sie dafür verantwortlich, unsere Standards zu kommunizieren und sicherzustellen, dass der Partner sie versteht. Wenn ein Geschäftspartner unsere Ethik- und Compliance-Erwartungen oder die damit verbundenen vertraglichen Pflichten nicht erfüllt, kann dies zur Beendigung des Vertrags führen.

Auch wenn wir Vielfalt und kulturelle Unterschiede respektieren, müssen wir uns an den Kodex halten, wenn eine lokale Sitte oder Geschäftspraxis gegen unseren Kodex verstößt. Wenn unser Kodex etwas erlaubt oder vorsieht, das gegen lokales Recht verstößt, müssen wir uns an die lokalen Gesetze halten.



In den seltenen Fällen, in denen der Kodex mit lokalem Recht in Konflikt steht, halten Sie mit dem **Legal Team** oder dem **Compliance Officer** Rücksprache.

In diesem Sinne steht es dem Management vor Ort frei, weitere lokal gültige Regeln für das Geschäftsgebaren festzulegen. Informieren Sie sich bitte auch über Ihre lokalen Marel **Employee Handbooks**, die einen guten Überblick über die lokalen Regeln und Richtlinien enthalten.

Was bedeutet er und wie sollten wir ihn anwenden?

*Zeigt es Respekt
für unsere
Mitarbeiter,
Aktionäre,
Kunden und
Partner?*

*Entspricht
es unseren
Richtlinien?*

Ist es legal?

*Entspricht
es den
Werten und
ethischen
Prinzipien
von Marel?*

Wenn Sie jemals vor einem ethischen Dilemma stehen und unsicher sind, was Sie tun sollen, stellen Sie sich folgende Fragen:

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“ lautet, **tun Sie es nicht**. Wenn Sie immer noch unsicher sind, wenden Sie sich an den Compliance Officer unter compliance.officer@marel.com.

Wenn Sie nicht sicher sind, ob etwas unserem Kodex entspricht, sprechen Sie mit jemandem darüber. Dies könnte Ihr Vorgesetzter, ein Kollege, dem Sie vertrauen, oder jemand aus Human Resources sein. Wir möchten **es wissen**, wenn auf Ihre Bedenken nicht eingegangen wird.

Marel setzt darauf, das Thema verantwortungsvolles Verhalten in informellen Gesprächen anzugehen, in denen der Schwerpunkt auf Verbesserungen liegt. Dennoch können Verstöße gegen die in unserem Kodex festgelegten Anforderungen zu internen Disziplinarmaßnahmen und in schwerwiegenden Fällen zur Kündigung oder sogar zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.





Unsere Werte – den Charakter unseres Unternehmens definieren

Unsere persönlichen Werte reflektieren, wer wir sind und wofür wir stehen. Die Werte von Marel sind aber auch gemeinsame Ideale und Standards, die wir alle anstreben und die uns motivieren. Gemeinsame Werte verbinden uns und reflektieren, wie wir handeln möchten und warum. Wir können uns an ihnen orientieren und sie bieten Lösungen, wenn wir Widrigkeiten gegenüberstehen.

Wenn sich alle bei Marel diesen Werten und Standards verpflichtet fühlen, können wir das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre, Investoren, Gemeinschaften und Geschäftspartner gewinnen und bewahren.

Unsere Werte – den Charakter unseres Unternehmens definieren



Einheit

Vielfältige Mitarbeiter,
partnerschaftliche
Zusammenarbeit
Uns alle vereint
unser Erfolg



Exzellenz

Engagierte Teams,
deren Ergebnissen
man vertrauen kann
Exzellenz hebt uns
von anderen ab



Innovation

Dynamische Mitarbeiter,
ehrgeizige Ziele
Innovation ist der
Motor des Mehrwerts,
den wir schaffen

Whistleblowing – bei Bedenken immer handeln

Jeder Tag bietet die Gelegenheit, nach Exzellenz zu streben. Doch dies ist nur möglich, wenn jeder Bedenken sowie Dinge ansprechen darf, die wir besser machen könnten. Wir alle müssen uns gegenseitig für unsere Werte zur Rechenschaft ziehen. Bitte zögern Sie nicht, Ihre Bedenken zu äußern!

Wenn Sie ein Verhalten beobachten, das illegal ist oder gegen die Grundsätze in diesem Kodex verstößt, wenden Sie sich mit Ihren Bedenken an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten. Wenn Sie es schwierig finden, etwas Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten zu melden, können sich mit Ihren Bedenken an Human Resources oder direkt an den **Compliance Officer** wenden. Sie können sich auch an den Internal Auditor von Marel wenden (die Kontaktdaten finden Sie auf der letzten Seite dieses Kodex) oder Marel's **Whistleblowing Platform** nutzen.

Niemand, der in gutem Glauben etwas meldet, wird dafür bestraft. Marel schützt Ihre Anonymität soweit gesetzlich zulässig. In schwerwiegenden Fällen müssen wir Ihre Aussagen unter Umständen offenlegen. Daher ist es normalerweise besser, erst ein mündliches Gespräch zu führen, bevor Sie irgendetwas zu Papier bringen.

Weitere Informationen zu Whistleblowing bei Marel finden Sie im Abschnitt **Bedenken melden – Whistleblowing**.



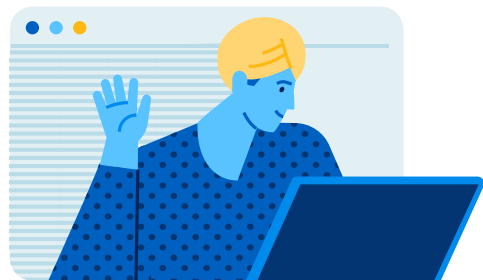


Unser Bekenntnis zu unserem Unternehmen und unseren Kollegen

Respekt, Sicherheit und eine offene Kommunikation sind für eine engagierte, inklusive und leistungsfähige Belegschaft unerlässlich. Wenn wir bei allem, was wir tun, unsere Werte der Einheit, Innovation und Exzellenz hochhalten, können wir dieses Bekenntnis zum Leben erwecken.

Einheit

Wir feiern Vielfalt und heißen alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter, körperlichen Fähigkeiten oder anderen Aspekten der Vielfalt willkommen. Damit wir uns in unserem Erfolg vereint fühlen, müssen sich alle Mitarbeiter einbezogen und geschätzt fühlen.



Innovation

Wir sind uns bewusst, dass Vielfalt ein Motor für Innovation und Inklusion ist und sicherstellt, dass wir das Potenzial und die Beiträge aller Mitarbeiter vollständig ausschöpfen können.



Exzellenz

Aus einer vielfältigen und inklusiven Belegschaft entstehen leistungsstarke Teams, die bessere Entscheidungen treffen, unseren Kunden hochwertige Produkte und Dienstleistungen bereitstellen und unsere Vision von einer Welt, in der hochwertige Nahrungsmittel nachhaltig und kostengünstig produziert werden, Wirklichkeit werden lassen.

Soziale Vielfalt, Chancengleichheit und gegenseitigen Respekt fördern

Unsere Werte

Marel bringt Menschen aus der ganzen Welt mit den verschiedensten Hintergründen, Fähigkeiten und Kulturen zusammen. Aus dieser Fülle an Talenten und Ressourcen entsteht „One Marel“ – das vielfältige und dynamische Team, das unsere Ergebnisse konsequent vorantreibt.

Unsere Werte in Aktion

Unsere Mitarbeiter, Kunden, Stakeholder und Geschäftspartner haben Anspruch auf Respekt und sollten unabhängig von allen Unterschieden geschätzt werden. Wir halten uns an Antidiskriminierungsgesetze und orientieren uns bei unseren Entscheidungen rund um die Beschäftigung (z. B. zu Rekrutierung, Einstellung, Vergütung und Zusatzleistungen, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Entlassung oder Ruhestand) an den Fähigkeiten des Einzelnen.

Darüber hinaus dulden wir keinerlei Drohungen, Einschüchterungsversuche, Schikanen, Übergriffe und Gewalt. Diese Verhaltensweisen sind unannehmbar und werden nicht geduldet.

Soziale Vielfalt, Chancengleichheit und gegenseitigen Respekt fördern

Was ist, wenn ... ?

„Einer meiner Kollegen sendet E-Mails mit Witzen und abfälligen Bemerkungen über Frauen. Ich finde das sehr unangenehm, aber außer mir hat noch niemand etwas dazu gesagt. Was soll ich tun?“

→ Informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder jemanden von Human Resources. Das Senden solcher Witze – egal, ob über Frauen, Menschen aus anderen Ländern oder nicht dominante Gruppen – verstößt gegen unsere Werte und Standards in Bezug auf Vielfalt, Belästigung und Diskriminierung sowie unsere Richtlinien zur E-Mail-Nutzung. Wenn Sie nichts tun, dulden Sie Diskriminierung und Überzeugungen, die das Teamumfeld, das wir schaffen möchten, ernsthaft untergraben. Dadurch entsteht ein toxisches Arbeitsumfeld, das sich negativ auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit anderer auswirkt.



Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bewahren

Unsere Werte: Exzellenz

Die Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds ist ein integraler Bestandteil von allem, was wir tun. Deshalb setzen wir uns dafür ein, einen sicheren, gesunden, verletzungsfreien Arbeitsplatz zu schaffen und die Lebensqualität und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu verbessern.

Unsere Werte in Aktion

Unsere Standards und Leitlinien zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sollen negative Auswirkungen auf die Umwelt vermeiden, Risiken managen sowie Gesundheit und Wohlbefinden fördern. Unser Ziel ist es, in einem sauberen, sicheren und gesunden Umfeld arbeiten zu können, und wir ergreifen die notwendigen Schritte, um unser Ziel **Zero Harm** zu verwirklichen.



Was ist Zero Harm?

Unsere unternehmensweiten Ziele sind ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter sowie sichere und gesunde Produkte für unsere Kunden. Bei Verletzungen, Krankheiten und sowie Umwelt- und Kundenvorfällen streben wir konsequent eine NULL an.

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bewahren

Zero Harm

 **Weitere Informationen:** Global Health, Safety and Environmental Policy

Jeder, der ein Problem erkennt oder einen (Beinahe-) Unfall erlebt, sollte dies unabhängig davon melden, ob ein Marel-, Kunden- oder Geschäftspartnerstandort betroffen ist. Sie können Sicherheitsprobleme bei Ihrem Vorgesetzten, Human Resources, HSE und/oder dem Facilities Management vor Ort ansprechen. Sie brauchen keine Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu haben.

Wenn Sie zusätzliche Ressourcen benötigen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren Occupational-Health-Anbieter vor Ort oder den Global HSE Manager.

Zu unserem Weg zu Zero Harm gehört, dass wir:

- unseren Mitarbeitern unter anderem durch regelmäßige Sicherheits- und Gesundheitsschulungen und -informationen ermöglichen, kontinuierlich zu lernen.
- sicherstellen, dass die Notausgänge deutlich gekennzeichnet, beleuchtet und frei sind.
- regelmäßig Evakuierungsübungen durchführen und Feueralarme testen.
- in allen unseren Einrichtungen für Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und Aufbewahrungsmöglichkeiten für Lebensmittel sorgen.
- sicherstellen, dass die gegebenenfalls bereitgestellten Mitarbeiterunterkünfte sauber und sicher sind und den Grundbedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht werden.

Ihren Beitrag leisten – immer

- Sie sollten in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz hohe Erwartungen an sich selbst und andere haben.
- Stellen Sie sicher, dass Sie die mit Ihren Aufgaben verbundenen neuesten Arbeitsschutzanforderungen kennen, und holen Sie sich bei Bedarf Unterstützung.
- Hören Sie mit der Arbeit auf, wenn Sie der Meinung sind, dass Sie oder ihre Kollegen nicht sicher sind.
- Greifen Sie ein und sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, wenn Sie befürchten, dass ein Vorgehen oder eine Entscheidung dazu führen könnte, dass wir unsere Richtlinien, Standards und Anforderungen nicht einhalten können.

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bewahren

„Was ist, wenn ein extern arbeitender Auftragnehmer gegen unsere Standards verstößt. Müssen sich Auftragnehmer an die gleichen Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -verfahren halten wie Mitarbeiter, selbst wenn sie extern arbeiten?“

→ Auf jeden Fall. Vorgesetzte sind dafür verantwortlich, unsere Standards an Auftragnehmer und andere Geschäftspartner zu kommunizieren und sicherzustellen, dass sie verstanden werden. Wenn ein extern arbeitender Auftragnehmer unsere Gesundheits- und Sicherheitserwartungen nicht erfüllt, kann dies zur Beendigung des Vertrags führen.

„Was soll ich machen, wenn ich glaube, dass mein Geschäftsbereich gegen nationale Umweltgesetze verstößt?“

→ Sprechen Sie Ihren Vorgesetzten auf Ihre Bedenken an. Sie können sich auch bei Ihrem lokalen HSE Manager, dem Global HSE Manager oder Human Resources Unterstützung holen.

Was ist, wenn ... ?

„Ich vermute, dass in meinem Bereich Sicherheitsmaßnahmen umgangen werden. Was soll ich tun?“

→ Sicherheitsmaßnahmen dürfen niemals umgangen werden. Sie sollten zunächst mit Ihrem Vorgesetzten sprechen. Wenn Sie nicht mit Ihrem Vorgesetzten sprechen können, wenden Sie sich an eine Führungskraft der nächsten Ebene, unseren Global HSE Manager oder Human Resources.

„Mein Arbeitspensum setzt mich ziemlich unter Druck. Wo bekomme ich Hilfe?“

→ Sprechen Sie Ihren Vorgesetzten darauf an. Sie können auch Unterstützung von Ihrem lokalen Occupational-Health-Anbieter oder Human Resources erhalten.

Einheit

Unsere Beziehungen gründen auf Vertrauen und Integrität.



Offene und regelmäßige Kommunikation fördern

Unsere Werte: Einheit

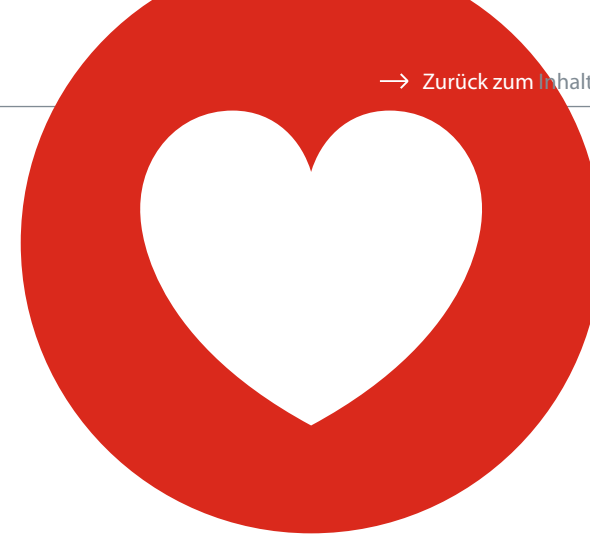
Eine offene und respektvolle Kommunikation hilft, die Teamarbeit zu verbessern, Wissen weiterzugeben und eine konstruktive Atmosphäre zu schaffen.

Unsere Werte in Aktion

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, ihre Meinungen aktiv zu teilen und offen miteinander umzugehen, sodass Ehrlichkeit gefördert, aber auch das Recht der anderen auf Privatsphäre respektiert wird.

Da Kommunikation ohne Vertrauen nicht möglich ist, teilen wir Siege und geben diskret konstruktive Kritik.

Uns ist außerdem bewusst, dass die regelmäßige, beiderseitige Kommunikation zwischen Vorgesetzten und ihren Teams entscheidend für den geschäftlichen Erfolg ist. Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Leistungsbewertungen, sodass sie ihren Fortschritt überwachen und gegebenenfalls entsprechende Pläne für die weitere Entwicklung schmieden können.



Soziale Medien verantwortungsvoll nutzen

Unsere Werte: Exzellenz

Wir setzen uns für eine ehrliche und authentische Onlinekommunikation ein, wobei immer deutlich werden muss, dass unsere Ideen eben unsere Ideen sind und nicht die von Marel. So helfen wir, unser Unternehmen und einander zu schützen.

Unsere Werte in Aktion

Seien Sie vorsichtig, wenn Sie Mitteilungen schreiben, die eventuell online veröffentlicht werden. Erwecken Sie niemals den Eindruck, im Namen von Marel zu sprechen, wenn Sie Internet-Diskussionsgruppen, Blogs, soziale Medien oder andere elektronische Kommunikationsmittel nutzen. Dies gilt auch, wenn Sie ein Alias verwenden.

Wenn Sie glauben, dass über unser Unternehmen etwas Falsches gesagt wurde, posten oder teilen Sie keine nicht öffentlichen Informationen, auch wenn Sie eigentlich nur „die Sache klarstellen wollen“. Ihr Post könnte falsch interpretiert werden, Gerüchte in Umlauf bringen, ungenau oder irreführend sein oder sich sogar auf unseren Aktienkurs auswirken. Dies würde unseren Aktionären schaden und könnte gegen die strengen Gesetze verstoßen, die regeln, wie börsennotierte Unternehmen Informationen offenlegen dürfen.

Wenden Sie sich stattdessen an Global Communications.

Im Auftrag von Marel sprechen

Unsere Werte: Exzellenz

Wir wissen, dass sich alles, was wir über Marel kommunizieren, auf unser Unternehmen auswirken kann. Wir bemühen uns um eine klare Botschaft, die unseren Ruf, unsere Mitarbeiter und unsere Marke schützt.

Unsere Werte in Aktion

Wir müssen in Offenlegungen und wenn wir der Öffentlichkeit Informationen bereitstellen als Einheit auftreten. Deshalb ist es wichtig, dass nur befugte Personen im Namen von Marel sprechen. Anfragen von Investoren, Aktienanalysten und anderen Mitgliedern der Finanzgemeinschaft sollten an unseren Director of Investor Relations weitergeleitet werden. Anfragen von anderen Medien sollten an **Global Communications** weitergeleitet werden.

Außerdem gilt:

- Für öffentliche Reden, Artikel in Fachzeitschriften oder andere öffentliche Mitteilungen, die sich auf Marel beziehen, benötigen Sie unbedingt eine angemessene Genehmigung des Managements.
- Geben Sie außerhalb Ihrer Arbeit für Marel Ihren Titel und Ihre Zugehörigkeit zum Unternehmen nur an, wenn absolut klar ist, dass Sie sich dadurch nur identifizieren wollen.
- Gehen Sie nicht auf „inoffizielle“ Anfragen von Journalisten oder Analysten ein, die nach Informationen zu Marel, seinen Kunden oder Geschäftspartnern fragen.

 Weitere Informationen: [Global Communications](#)



Als börsennotiertes Unternehmen ist Marel verpflichtet, Berichte und Unterlagen, die unsere geschäftlichen und Finanzergebnisse beschreiben, und andere öffentliche Mitteilungen vollständig, den Tatsachen entsprechend und rechtzeitig offenzulegen, und wir halten uns an diese Pflichten.





Unser Bekenntnis zu unseren Kunden und zum Markt

Unser Bekenntnis zu unseren Kunden und zu Exzellenz ist der Motor unseres Erfolgs. Wir stellen dieses Bekenntnis unter Beweis, indem wir fair und legal handeln, sichere, hochwertige Produkte herstellen und unsere Versprechen einhalten.

Unser Geschäftstätigkeit beruht auf Partnerschaften und Vertrauen. Alle Formen unethischen Geschäftsgebarens sind verboten.



Faire Geschäftspraktiken

Unsere Werte

Unser Ruf hängt nicht nur von unserem finanziellen Erfolg ab, sondern auch davon, wie wir die Menschen behandeln, mit denen wir es tagtäglich zu tun haben.

Unsere Werte in Aktion

Alle Mitarbeiter müssen mit unseren Kunden, Geschäftspartnern, Wettbewerbern und anderen Mitarbeitern fair umgehen.

Niemand sollte einen anderen durch Folgendes ausnutzen:

- Manipulation
- Vertuschung
- Missbrauch privilegierter Informationen
- Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen

Faire Geschäftspraktiken

Was ist, wenn ... ?

„Ich stelle Werbematerialien zusammen und möchte einen potenziellen Nutzen eines unserer Produkte hervorheben. Es liegen noch keine wesentlichen Forschungsergebnisse dafür vor, aber ich glaube, das der Nutzen echt ist. Darf ich ihn trotzdem aufnehmen?“

→ Nein, wir schützen unsere Kunden (und unsere Marke), indem wir immer aktuelle und bestätigte Informationen bereitstellen. Warten Sie, bis der Nutzen nachgewiesen werden kann, bevor Sie ihn in der Werbung verwenden.



Exzellenz

Wir liefern Ergebnisse, denen unsere Kunden vertrauen können.

Hochwertige, sichere und zuverlässige Produkte liefern

Unsere Werte: Innovation

Wir konnten dank unseres Bekenntnisses zu Sicherheit und Qualität das Vertrauen unserer Kunden gewinnen und ihnen helfen, sich einen Wettbewerbsvorteil in ihrer Branche zu sichern.

Unsere Werte in Aktion

Wir wollen unseren Kunden nicht nur Produkte und Dienstleistungen anbieten, die zu ihren Bedürfnissen passen, sondern auch Produkte entwickeln, beschaffen, herstellen und verkaufen, die sicher, zuverlässig und ökologisch nachhaltig sind.

Wir erfüllen die höchsten Standards, indem wir:

- durch Innovation unsere Ideen, Produkte, Systeme und integrierten Lösungen weiterentwickeln.
- uns an die Sicherheitsstandards der EU und der USA für Lebensmittel und Geräte halten.
- unsere Produkte testen, um sicherzustellen, dass nur die höchste Qualität auf den Markt kommt.
- die Leistung unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg bewerten, damit sie stets den sich verändernden Standards bei Qualität und Zuverlässigkeit entsprechen.

Hochwertige, sichere und zuverlässige Produkte liefern

„Ich glaube, es könnte ein Problem mit einem der Produktionsprozesse am Standort eines Geschäftspartners geben. Allerdings liegt der Partner bereits hinter dem Zeitplan zurück. Wenn ich etwas sage, gibt es durch die Untersuchung weitere Verzögerungen. Was soll ich tun?“

→ Exzellenz ist einer der zentralen Werte von Marel, und die Qualität unserer Lösungen ist von höchster Bedeutung. Wir opfern niemals die Qualität, um eine Frist einzuhalten oder ein Ziel zu erreichen. Sie sollten die Angelegenheit sofort Ihrem Vorgesetzten melden. Wenn Sie das Gefühl haben, dass die Reaktion nicht angemessen ist, können Sie das Problem innerhalb Ihres Standorts oder Teams eskalieren oder das Supply Chain Management einschalten. Sie können auch mit Human Resources (HR) sprechen oder unsere Whistleblowing Hotline nutzen.

Was ist, wenn ...?

Einheit

Wenn Sie einer unserer Geschäftspartner sind, denken Sie daran, dass wir erwarten, dass Sie dem Geist unseres Kodex und allen anwendbaren vertraglichen Bestimmungen folgen, wenn Sie in unserem Auftrag oder Namen arbeiten.

Unsere Versprechen an unsere Kunden halten

Unsere Werte

Wir möchten, dass Marel in unserer Branche als die beste Wahl und vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen wird. Deshalb arbeiten wir daran, dauerhafte Beziehungen zu schaffen, die auf gegenseitigem Vertrauen, Offenheit und Investitionen basieren und in denen wir Risiken und Erfolge teilen.

Unsere Werte in Aktion

Um in unseren Geschäftsbeziehungen erfolgreich zu sein und die Integrität des Unternehmens zu wahren, geben wir nur Versprechen, die wir sicher halten können, und setzen sie dann um.

Dazu:

- räumen wir Kundenzufriedenheit und langfristigen Partnerschaften Priorität ein.
- halten wir an unseren Werten der **Einheit, Innovation und Exzellenz** sowie den höchsten Standards der Integrität fest.
- sprechen wir es an, wenn wir etwas sehen oder vermuten, das unserem Bekenntnis widerspricht.

Beziehungen zu Geschäftspartnern fördern

Unsere Werte: Exzellenz

Uns ist bewusst, dass unsere Geschäftspartner oft als Gesicht unseres Unternehmens wahrgenommen werden, sodass wir nur mit Partnern zusammenarbeiten, die unsere hohen Standards erfüllen.

Unsere Werte in Aktion

Objektivität und Fairness sind das Fundament für die Bewertung qualifizierter Geschäftspartner durch Marel und den Umgang mit ihnen. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern bewerten wir, ob sie unsere geschäftlichen und technischen Bedürfnisse und Anforderungen erfüllen können.

Außerdem stützen wir unsere Kaufentscheidungen auf die langfristigen Kosten und den dauerhaften Nutzen für Marel. Alle Vereinbarungen werden in gutem Glauben ausgehandelt und müssen für beide Parteien fair und angemessen sein.

Beziehungen zu Geschäftspartnern fördern

„Ich gehöre zu einem Team, das über einen neuen Geschäftspartner entscheidet. Mein Schwager arbeitet für eines der Unternehmen, die wir in Betracht ziehen. Sein Unternehmen hat eine hervorragende Erfolgsbilanz bei der Liefertreue und die bei Weitem besten Preise. Ist es in Ordnung, wenn ich das Unternehmen empfehle, da ich wirklich glaube, dass dies im besten Interesse von Marel wäre?“

Was ist, wenn ... ?

→ Sie müssen diese Beziehung offen legen. Auch wenn Sie das Gefühl haben, alle Optionen abgewogen zu haben und eine objektive Entscheidung treffen zu können, wäre es am besten, den Interessenkonflikt abzufangen, indem Sie sich aus dem Entscheidungsteam zurückziehen, um den Anschein eines unfairen oder unangemessenen Vorgehens zu verhindern.



Die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts einhalten

Unsere Werte

Wir glauben an einen energischen, aber fairen Wettbewerb und sichern uns deshalb niemals durch unethische Geschäftspraktiken einen Wettbewerbsvorteil. Stattdessen erreichen wir unsere Marktposition durch die herausragende Qualität unserer Produkte, Dienstleistungen und Mitarbeiter.

Unsere Werte in Aktion

Unser Handeln muss stets den geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetzen entsprechen.

Innovation

Der Mehrwert, den wir schaffen, beruht auf Innovation, nicht auf unfairen Geschäftspraktiken.

Die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts einhalten



Wettbewerbswidriges Verhalten kann viele Formen annehmen, darunter:

- Eine formelle oder schriftliche Vereinbarung
- Eine mündliche Vereinbarung
- Eine informelle Übereinkunft

Kartellrecht

Kartellgesetze sind komplex, und die Compliance-Anforderungen können sich je nach den Umständen unterscheiden. Im Allgemeinen ist jedoch unter anderem Folgendes verboten:

- Geheime Absprachen: Dabei sprechen sich Unternehmen heimlich ab oder vereinbaren, wie sie in Wettbewerb treten wollen. Dazu können Vereinbarungen oder der Austausch von Informationen über Preise, Geschäftsbedingungen, Gehälter oder eine Marktaufteilung gehören.
- Angebotsabsprachen: Dabei manipulieren Wettbewerber oder Dienstleister ein Angebot so, dass der faire Wettbewerb eingeschränkt wird. Darunter fallen unter anderem das Vergleichen von Angeboten, die Zustimmung, kein Angebot abzugeben, oder die bewusste Abgabe eines nicht wettbewerbsfähigen Angebots.
- Verbundgeschäfte: Dabei zwingt ein Unternehmen mit Marktmacht Kunden, Dienstleistungen oder Produkte anzunehmen, die sie nicht möchten oder brauchen.

- Verdrängungspreise: Dabei verkauft ein Unternehmen mit Marktmacht eine Dienstleistung zu einem nicht kostendeckenden Preis, um einen Mitbewerber zu verdrängen oder zu schädigen, wobei die entgangenen Einnahmen nach Verdrängung oder Schädigung des Konkurrenten durch eine Anhebung der Preise wieder wettgemacht werden sollen.

Grundsätzlich:

- beteiligen wir uns nie an wettbewerbswidrigen Praktiken mit Wettbewerbern oder anderen. Darunter fallen die Festlegung von Preisen oder die Aufteilung von Kunden, Geschäftspartnern oder Märkten.
- sprechen wir nie mit Wettbewerbern über wettbewerbsensible Informationen.

Wenn Sie wettbewerbswidriges Verhalten erkennen oder vermuten, melden Sie es sofort dem **Compliance Officer**. Denken Sie daran, dass in schwerwiegenden Fällen alles, was Sie schriftlich festhalten, Rechtsanwälten anderer Parteien sowie Aufsichts- oder anderen Behörden zur Verfügung gestellt werden kann, sodass es eventuell am besten ist, die Angelegenheit mündlich zu besprechen.

Das Unternehmen kann für wettbewerbswidriges Verhalten mit erheblichen Geldbußen belegt werden. In manchen Fällen kann es sogar als Straftat gelten. Wir müssen davon sofort erfahren.

Die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts einhalten

Was ist, wenn ...?

„Auf einer Konferenz begann ein Wettbewerber kürzlich, mit mir über vertrauliche Preisinformationen zu sprechen. Ich sagte, dass dies unangemessen sei, und beendete abrupt das Gespräch. War das richtig?“

→ Ja, Sie haben die richtige Entscheidung getroffen. Selbst wenn nur eine Person in einer Besprechung Angaben zur Preisbildung macht oder wirtschaftlich sensible Informationen preisgibt, kann dies als wettbewerbswidriges Verhalten gelten. In diesem Fall sollten Sie sich außerdem sofort an den **Compliance Officer** wenden. Alles, was Sie schriftlich festhalten, muss möglicherweise an Dritte oder Aufsichtsbehörden weitergegeben werden, sodass es besser ist, die Meldung zunächst mündlich zu machen. Sobald wir solche Informationen erhalten, halten wir uns an das Kartellrecht und machen deutlich, dass wir dies auch von anderen erwarten. Wir müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, wozu auch ein Brief an den Wettbewerber gehören kann.



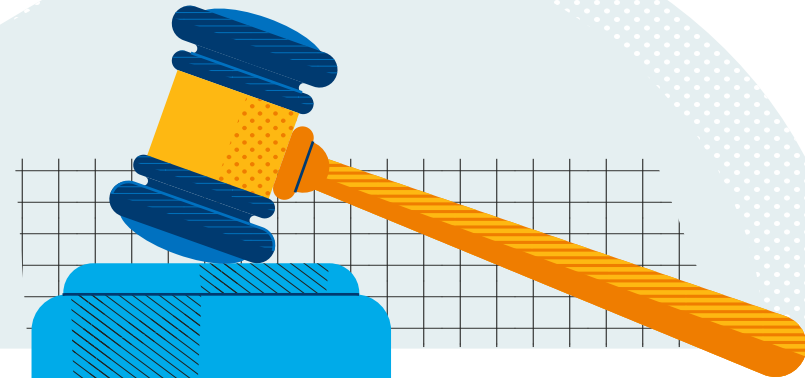
Unser Bekenntnis zu unseren Aktionären

Unsere Aktionäre vertrauen darauf, dass unsere Finanzberichterstattung eindeutig und korrekt ist. Dies ist nur möglich, wenn wir uns bei allen Transaktionen – von den kleinsten Ausgaben bis zum größten Verkauf – zu Transparenz und Genauigkeit verpflichten.

Unsere Aktionäre vertrauen auch darauf, dass wir alle Vermögenswerte des Unternehmens schützen. Dabei kann es um ganz einfache Dinge gehen, wie sich gut um Ihr Firmensmartphone zu kümmern, oder um komplizierte, wie die absolute Geheimhaltung in Bezug auf unsere neuesten Prototypen.

Exzellenz

Unsere Kunden verlassen sich auf uns. Daher arbeiten wir daran, jeden Tag die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.



Geltendes Recht einhalten

Unsere Werte: Exzellenz

Wir wissen zu schätzen, dass wir die Möglichkeit haben, an verschiedenen Orten und in verschiedenen Rechtsräumen zu arbeiten, und schützen dieses Privileg, indem wir die Gepflogenheiten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter weltweit respektieren.

Unsere Werte in Aktion

Halten Sie sich bei der Arbeit für Marel an alle anwendbaren Gesetze, Bestimmungen, Vorschriften und Verwaltungsabläufe der Länder und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Denken Sie außerdem daran, dass niemand befugt ist, jemanden anzuweisen oder ihm zu erlauben, gegen anwendbares Recht sowie anwendbare Bestimmungen, Vorschriften oder Verwaltungsabläufe zu verstoßen.

Genau und vollständige Finanzunterlagen führen

Unsere Werte

Um fundierte Entscheidungen treffen und Investoren, Gläubiger und andere, die ein berechtigtes Interesse an unserer Buchhaltung haben, unterstützen zu können, müssen unsere Finanzunterlagen genau und vollständig sein.

Unsere Werte in Aktion

Unsere Bücher und Unterlagen müssen unsere Transaktionen den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend, ausreichend detailliert und gemäß dem **Marel Finance Manual** sowie anderen entsprechenden Richtlinien und Anforderungen widerspiegeln.

Eine vorschriftswidrige oder betrügerische Dokumentation oder Berichterstattung ist illegal. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an den Chief Accounting Officer, an Internal Audit oder nutzen Sie unsere **Whistleblowing Platform**.

Genau und vollständige Finanzunterlagen führen

Was ist, wenn ...?

„Am Ende des letzten vierteljährlichen Berichtszeitraums bat mich mein Vorgesetzter, zusätzliche Ausgaben zu verbuchen, obwohl ich die Rechnung des Geschäftspartners noch nicht erhalten hatte und die Arbeiten noch nicht begonnen hatten. Ich war dazu bereit, weil wir alle sicher waren, dass die Arbeiten im nächsten Quartal abgeschlossen sein würden. Jetzt frage ich mich, ob ich das Richtige getan habe.“

→ Nein, Sie haben nicht das Richtige getan. Kosten müssen in dem Zeitraum erfasst werden, in dem sie anfallen. Die Arbeiten hatten noch nicht angefangen und die Kosten waren an dem Tag, an dem Sie sie verbucht haben, noch nicht angefallen. Es war daher eine Falschdarstellung, die unter Umständen auch als Betrug gelten könnte.



Innovation

Unser Erfolg beruht auf den Ideen, Produkten, Systemen und integrierten Lösungen, die wir liefern – nicht mehr, nicht weniger.

Interessenkonflikte vermeiden

Unsere Werte: Exzellenz

Wir schützen unseren Ruf und das Vertrauen, das andere in uns setzen, indem wir unseren gesunden Menschenverstand einsetzen und Situationen vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

Unsere Werte in Aktion

Interessenkonflikte können auftreten, wenn Sie ein konkurrierendes Interesse haben, das sich darauf auswirken könnte, ob Sie eine objektive Entscheidung im Namen von Marel treffen könnte.

Interessenkonflikte können tatsächlich oder potenziell auftreten und sogar nur eine Frage der Wahrnehmung sein. Da solche Situationen nicht immer eindeutig sind, müssen Sie Ihren Vorgesetzten vollständig darüber informieren, damit wir sie angemessen bewerten, überwachen und steuern können.

Im Allgemeinen sollten Sie auf Situationen wie die folgenden häufigen Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte achten:

- **Geschäftschancen:** Wenn Sie aufgrund Ihrer Arbeit von einer Geschäftschance erfahren, hat zunächst Marel Anspruch darauf. Dies bedeutet, dass Sie diese Chance nicht selbst ergreifen sollten, es sei denn, Sie erhalten eine entsprechende Genehmigung.
- **Freunde und Verwandte:** Es kann vorkommen, dass Sie mit einem engen Freund oder Verwandten zusammenarbeiten müssen, der wiederum für einen Kunden, Geschäftspartner oder Wettbewerber arbeitet. Da es unmöglich ist, alle Situationen vorwegzunehmen, die einen potenziellen Konflikt verursachen können, sollten Sie Ihren Vorgesetzten über Ihr Problem informieren, um festzustellen, ob irgendwelche Vorkehrungen getroffen werden müssen.
- **Externe Beschäftigung:** Damit es keine Konflikte gibt und potenzielle Probleme behoben werden können, müssen Sie Ihren Vorgesetzten über jede Beschäftigung außerhalb von Marel informieren und sich absprechen, bevor Sie die Stelle annehmen.
- **Private Investitionen:** Wenn Sie einen erheblichen Anteil oder eine andere finanzielle Beteiligung an einem Wettbewerber, Lieferanten, Geschäftspartner oder Kunden oder sogar an Marel selbst halten, kann ein Konflikt auftreten. Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, was erlaubt ist und was nicht, indem Sie sich über unsere Richtlinien informieren und sich bei allen Fragen Hilfe holen.
- **Zivilgesellschaftliches Engagement:** Sofern das Management Sie nicht ausdrücklich dazu auffordert, sollten Sie keinen Sitz im Vorstand oder Aufsichtsrat eines unserer Wettbewerber oder Geschäftspartner übernehmen, insbesondere, wenn Sie in Ihrer derzeitige Position die Möglichkeit haben, diese Geschäftspartnerschaft zu beeinflussen. Wenn Sie ein Amt in einem Gremium in irgendeiner anderen Organisation übernehmen möchten, müssen Sie trotzdem schriftlich Ihren Vorgesetzten informieren und die entsprechende Zustimmung einholen.

Interessenkonflikte vermeiden

„Die Feiertage stehen bevor und ich könnte etwas mehr Geld gut gebrauchen. Darf ich in dieser Zeit einen Nebenjob annehmen?“

Was ist, wenn ... ?

→ Eventuell dürfen Sie einen Nebenjob annehmen, solange er Ihre Arbeit bei Marel nicht beeinträchtigt und Ihr zweiter Arbeitgeber nicht einer unserer Wettbewerber, Kunden oder Geschäftspartner ist. Sie sollten sich mit Ihrem Vorgesetzten und mit Human Resources absprechen, um sicherzustellen, dass keine Konflikte vorliegen, und um eine offizielle Genehmigung einzuholen.



Insiderinformationen sind präzise Informationen, die:

- noch nicht öffentlich bekanntgegeben wurden.
- sich direkt oder indirekt auf Marel oder die Aktien von Marel beziehen und erhebliche Auswirkungen auf den Aktienkurs hätten, wenn sie öffentlich bekanntgegeben würden.



Vorschriften zum Insiderhandel einhalten

Unsere Werte

Unser Ziel ist es, das Vertrauen in den Markt zu stärken und einen gleichwertigen Zugang zu zuverlässigen und relevanten Informationen zu gewährleisten, um so die Glaubwürdigkeit des Markts zu schützen, einen Beitrag zur Gleichstellung der Investoren zu leisten sowie die Transparenz und Integrität eines effektiven Finanzmarkts zu fördern.

Unsere Werte in Aktion

Gelegentlich erfahren unsere Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder und Geschäftspartner Insiderinformationen über Marel. Da Marel ein

börsennotiertes Unternehmen ist, sind Sie ein Insider, sobald Sie solche Informationen auch nur für kurze Zeit haben, bevor sie veröffentlicht werden oder nicht mehr relevant sind. Solange sie Insiderinformationen kennen, dürfen Insider niemals mit von Marel ausgegebenen Finanzinstrumenten, wie Aktien oder Anleihen, handeln oder andere zu einem solchen Handel beraten. Der Handel mit Marel-Aktien unter Zuhilfenahme von Insiderinformationen, Handlungsempfehlungen an andere sowie die Weitergabe von Insiderinformationen sind schwerwiegende Gesetzesverstöße und können für den Insider sowie Marel zu Geld- oder Haftstrafen und Rufschäden führen.

Insiderinformationen müssen streng vertraulich behandelt werden und dürfen nur weitergegeben werden, wenn dies unbedingt erforderlich ist und Ihnen die Vorabgenehmigung der Geschäftsleitung und des Compliance Officers vorliegt. Wenn Sie Insiderinformationen weiterleiten, müssen Sie sicherstellen, dass der Empfänger der Informationen versteht, dass es sich um Insiderinformationen handelt und diese speziellen Regeln unterliegen.

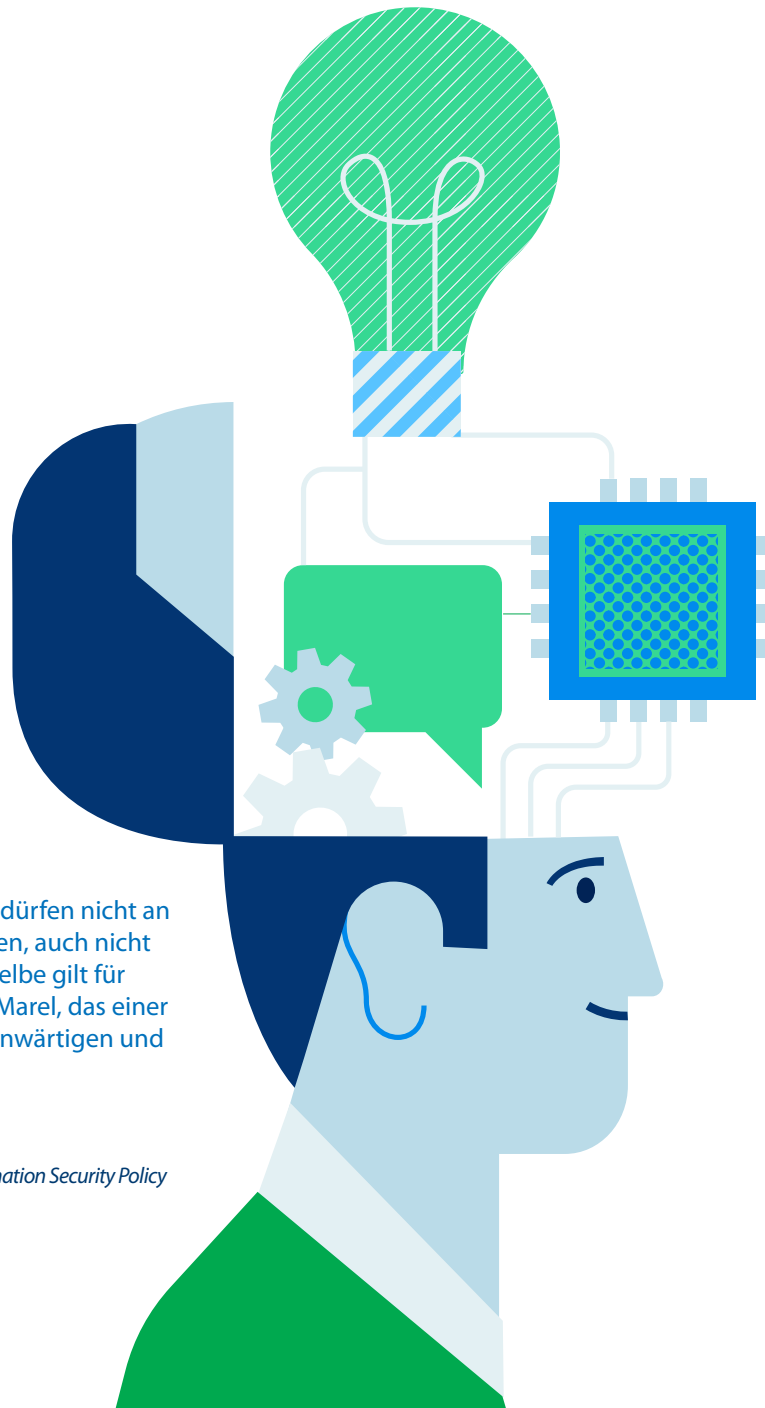
Wenn Sie sich als Mitarbeiter oder Vorstandsmitglied wegen der Anwendung oder Auslegung von Anforderungen oder der Gesetze zum Insiderhandel nicht sicher ist, wenden Sie sich an den **Compliance Officer**.

Vorschriften zum Insiderhandel einhalten

Was ist, wenn ... ?

„Ich habe im Fahrstuhl mit einem Kollegen telefoniert. Er hat mir erzielt, dass unser Team an der Übernahme eines anderen Unternehmens arbeite. Ich mache mir Sorgen, dass jemand im Fahrstuhl unser Gespräch mitgehört haben könnte. Was soll ich tun?“

→ Sie sollten so schnell wie möglich mit dem Compliance Officer von Marel (compliance.officer@marel.com) sprechen. Selbst die unbeabsichtigte Weitergabe von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen kann schwerwiegende Probleme mit sich bringen. Melden Sie sich, damit wir das Problem sofort eindämmen können. Denken Sie in Zukunft immer daran, darauf hinzuweisen, dass Sie nicht vertraulich sprechen können.



Vertrauliche Informationen dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden, auch nicht an Familienmitglieder. Dasselbe gilt für das geistige Eigentum von Marel, das einer der Eckpfeiler unseres gegenwärtigen und zukünftigen Erfolgs ist.

 **Weitere Informationen:** Information Security Policy

Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen schützen

Unsere Werte: Innovation

Marel steckt erhebliche Ressourcen in Technologieentwicklung und Innovation und ist sich bewusst, dass die Schaffung von Rechten an geistigem Eigentum und ihr Schutz für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind.

Unsere Werte in Aktion

Unsere Mitarbeiter müssen Unternehmensinformationen schützen, d. h., sie sicher aufbewahren und niemals verwenden, um sich selbst oder anderen einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen oder Marel einen wirtschaftlichen oder anderweitigen Schaden zuzufügen.

Vertrauliche Unternehmensinformationen sind zum Beispiel:

- Vertrauliche Unternehmens- und Marktinformationen zu Marel, seinen Kunden, Transaktionen, Prozessen, Produkten, seinem Know-how oder seinen Geschäftsgeheimnissen
- Forschungsprojekte, Preispolitik, Kosten des Unternehmens für seine Produkte und Dienstleistungen
- Unsere Gewinnspannen, technischen Daten oder unser Know-how im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens
- Geschäftspartner und deren Leistungsfähigkeit bei Produktion und Lieferung
- Kunden und Details zu ihren jeweiligen Anforderungen, Kosten, Gewinnspannen, Nachlässen und Rabatten
- Marketingstrategien und -taktiken, aktuelle Maßnahmen sowie aktuelle und zukünftige Pläne in Bezug auf alle Bereiche der Entwicklung, Produktion, des Vertriebs oder des Timings
- Die Entwicklung neuer Produkte
- Produktions- oder Designgeheimnisse, technische Designs oder Spezifikationen der Produkte des Unternehmens
- Personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten

Informationstechnologie und andere Ressourcen verantwortungsvoll nutzen

Unsere Werte: Exzellenz

Unsere Geräte und Informationen sind für unsere Arbeit unerlässlich. Also stellen wir den Mitarbeitern bereit, was sie benötigen, um erfolgreich zu sein, und arbeiten zusammen, um diese Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen.

Unsere Werte in Aktion

Jeder Mitarbeiter muss mit Eigentum des Unternehmens verantwortungsvoll umgehen und es vor Verlust, Missbrauch und Diebstahl schützen.

Marel ist sich bewusst, dass es nicht immer praktisch möglich ist, für die Arbeit und den Privatgebrauch eigene Geräte zu haben. Daher erlauben wir Ihnen, Firmengeräte auch privat zu nutzen, sofern Sie sich immer an unsere **Acceptable Use Policy (AUP)** halten.



Was ist unsere AUP?

Unsere AUP ist ein integraler Bestandteil des Security and Policy Frameworks von Marel und soll Marel und unsere jeweilige Privatsphäre schützen. Sie enthält Regeln und Leitlinien zum Austausch von Informationen, zum Klassifizieren von Informationen, zum Verwenden von E-Mails, zu sicheren Verhaltensweisen am Arbeitsplatz bei Marel und zur Softwarenutzung.

Wenn Sie einen Sicherheitsvorfall bemerken oder vermuten, melden Sie ihn sofort dem Information Security Team über itsec@marel.com.



Informationstechnologie und andere Ressourcen verantwortungsvoll nutzen

Was ist, wenn ... ?

„Ich bin dabei, mein Auto für eine Geschäftsreise zu packen, und mache mir Sorgen, dass ich mein Laptop vergessen könnte, wenn ich morgens abreise. Darf ich es über Nacht in meinem Auto aufbewahren, wenn ich es im Kofferraum verstaue?“

→ Nein, so könnte Ihr Laptop zu leicht gestohlen werden. Wenn jemand sieht, dass Sie eine Laptoptasche in ihrem Kofferraum verstauen und weggehen, könnte sie gestohlen werden. Manche Diebe verwenden sogar Vorrichtungen, die versteckte elektronische Geräte aufspüren. Bewahren Sie Ihr Laptop sicher im Haus auf und richten Sie sich eine Erinnerung ein, damit Sie es am Morgen nicht vergessen.



Häufige Beispiele für Cyberangriffe sind:

Phishing: E-Mails, in denen die Benutzer aufgefordert werden, einen Link anzuklicken und ihre personenbezogenen Daten einzugeben.

Malware: Code, der Daten stehlen oder etwas auf einem Computer vernichten könnte (z. B. Trojaner, Viren und Würmer).

Ransomware: Malware, die mit schädlichen Maßnahmen droht (z. B. der Veröffentlichung personenbezogener Daten), wenn kein Lösegeld gezahlt wird.



Cybersicherheit in der Praxis

Unsere Werte: Exzellenz

Wir sind für viele unserer alltäglichen Aufgaben auf die Verwendung von Daten, einem wesentlichen Vermögenswert des Unternehmens, angewiesen. Deshalb achten wir darauf, sie sicher aufzubewahren und vor Cyberangriffen zu schützen.

Unsere Werte in Aktion

Es gibt viele Formen von Cyberangriffen. Eine der wichtigsten Maßnahmen, die uns zum Schutz unserer Informationen zur Verfügung steht, ist die Schärfung des Sicherheitsbewusstseins unserer Mitarbeiter. Unser Information Security Team überwacht aktiv unsere Systeme auf Bedrohungen und ergreift regelmäßig Risikomanagementmaßnahmen, um Cyberangriffen vorzubeugen. Dennoch hat jeder bei Marel eine Rolle zu spielen.

Marel wächst und die Bekanntheit unserer Marke nimmt zu. Gleichzeitig verzeichnen wir mehr Cyberangriffe. Wir sind dafür verantwortlich, auf die häufigsten bösartigen Bedrohungen für unsere Netzwerke zu achten, und bewährte Vorgehensweisen zu nutzen, die diese stoppen oder zumindest eindämmen sollen. Dadurch wird sichergestellt, dass unsere Daten korrekt gepflegt werden, angemessen verfügbar, ausreichend wiederherstellbar und vor unbefugtem Zugriff sowie einer unbefugten Nutzung, Vernichtung, Offenlegung oder Änderung geschützt sind.

Wir alle müssen zum Beispiel die folgenden Schritte ergreifen:

- Sicherstellen, dass wir Cyber- und Phishingangriffe erkennen können, und niemals Links von unbekanntem oder Absendern anklicken, die normalerweise keine Links senden
- Sichere Passwörter und Authentifizierungsmethoden verwenden
- Daran denken, dass Marel und andere legitime Organisationen niemals nach Ihrem Passwort fragen

 **Weitere Informationen:** Information Security Portal

Cybersicherheit in der Praxis

„Ich weiß, dass unsere IT-Abteilung kürzlich einen Virenschutz installiert hat. Heißt das, dass es jetzt okay ist, wenn ich in einer E-Mail auf einen Link klicke, wenn ich mir ziemlich sicher bin, wer der Absender ist, aber nicht unbedingt erwarten würde, eine solche E-Mail von ihm zu erhalten?“

Was ist, wenn ...?

→ Nein. Sie müssen bei E-Mail-Anhängen und -Links vorsichtig sein. Selbst mit einem Virenschutz sind Geräte nicht immer vor Onlineangriffen geschützt. Wenn Sie unsicher sind, senden Sie die Nachricht an phishing@marel.com, und das Security Team prüft sie.



Unser Bekenntnis zu unseren Partnern, Gemeinschaften und zur Umwelt

Über unsere anderen Beziehungen hinaus haben wir auch eine allgemeine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft. Wir zeigen dies, indem wir uns an die Gesetze halten und uns der gesellschaftlichen und ökologischen Folgen unserer Arbeit stets bewusst sind.

Wir unterstützen die Produktion von qualitativ hochwertigen, sicheren und erschwinglichen Lebensmitteln, indem wir Software, Services, Systeme und Lösungen für die Fisch, Fleisch und Geflügel verarbeitende Industrie bereitstellen. Nachhaltigkeit steht im Zentrum unserer Geschäftstätigkeit, unsere wegweisenden Lösungen reduzieren den Abfall und steigern gleichzeitig die Erträge und schaffen einen wirtschaftlichen Mehrwert.

Exzellenz

Unser Erfolg basiert ausschließlich auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir sind stolz auf unsere Ehrlichkeit und Integrität.



Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

Unsere Werte: Exzellenz

Wir dürfen unseren Ruf als ehrliches und integrires Unternehmen nicht gefährden, indem wir unzulässige Zahlungen anbieten.

Unsere Werte in Aktion

Bestechung, illegale Schmiergeldzahlungen, die Gewährung illegaler Gefälligkeiten und alle anderen Formen von Korruption – egal, ob Marel sie gewährt oder annimmt – sind nicht erlaubt und werden von Marel nicht toleriert.

Das Annehmen und Gewähren von Geschenken, Bewirtung oder finanziellen oder sonstigen Vorteilen sowie das Anbieten solcher Vorteile untergräbt die Glaubwürdigkeit des Unternehmens und kann außerdem gesetzeswidrig sein.

Darüber hinaus wäre Marel dadurch für Behauptungen angreifbar, dass unsere geschäftlichen Entscheidungen von anderen Faktoren als der Leistung beeinflusst werden würden.

Im Umgang mit Amtsträgern, politischen Parteien und deren Funktionären sowie Personen aus der Privatwirtschaft dürfen Marel-Mitarbeiter weder direkt noch durch Vermittler einen unangemessenen finanziellen oder sonstigen Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren, um Abschlüsse oder einen anderen unzulässigen geschäftlichen Vorteil zu erhalten oder zu behalten. Bevor Sie Geschenke überreichen oder annehmen, informieren Sie sich bitte über unsere **Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy**, und melden Sie solche Fälle dem **Compliance Officer**.

Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

Was ist, wenn ... ?

„Ich möchte einen Kunden zu einem Geschäftsessen einladen. Ist das in Ordnung?“

→ Einen Kunden zum Abendessen ist nicht grundsätzlich unangemessen. Achten Sie jedoch darauf, dass das Abendessen bescheiden ist, und bewirten Sie den Kunden nicht, wenn gerade ein Vertrag verhandelt wird oder eine Ausschreibung läuft.

 **Weitere Informationen:** [Anti-Bribery Policy](#)



Einheit

Wir arbeiten in Ländern und Kulturen auf der ganzen Welt zusammen. Es ist nicht an uns, zu entscheiden, ob ein Handelsgesetz oder eine Sanktion richtig oder falsch ist, wir müssen uns nur daran halten.

Handelsgesetze und -sanktionen einhalten (Einfuhr/Ausfuhr)

Unsere Werte

Uns ist es wichtig, dass wir Kunden auf der ganzen Welt erreichen können. Deshalb achten wir darauf, dass wir bei den Anforderungen an eine internationale Geschäftstätigkeit immer auf dem Laufenden sind.

Unsere Werte in Aktion

Verschiedene nationale und internationale Handelsgesetze beschränken oder verbieten die Einfuhr und Ausfuhr von Produkten. Diese Einschränkungen können die folgenden Gründe haben:

- Die chemische Zusammensetzung eines Produkts
- Das Herkunftsland
- Das Zielland des Produkts oder der Dienstleistung
- Der vorgesehene Endnutzer oder die vorgesehene letztendliche Nutzung

Außerdem gelten für unser Unternehmen strenge Bestimmungen im Hinblick auf die Einhaltung von Zollvorschriften.

Jeder Mitarbeiter, der mit der Einfuhr oder Ausfuhr von Waren und Dienstleistungen befasst ist, muss alle anwendbaren Bestimmungen dieser Gesetze und Vorschriften einhalten. Sie müssen die Länder mit hohem Risiko kennen und sicherstellen, dass eine Sanktionsprüfung stattfindet, bevor wir in einem solchen Land geschäftlich aktiv werden. Wenn Sie irgendwelche Bedenken haben, kann das **Compliance Team** jederzeit schnell eine Sanktionsprüfung durchführen.

Werden anwendbare Ausfuhr- und Einfuhrkontrollen oder Sanktionen nicht eingehalten, können gegen Marel Geldbußen und andere Strafmaßnahmen verhängt

werden. Auch Personen, die Sanktionsbestimmungen bewusst übergeben, müssen mit Geld- oder Haftstrafen rechnen.

Um die geltenden Ausfuhr- und Einfuhrkontrollen sowie Sanktionsgesetze einzuhalten, sollte Sie am besten alle geschäftlichen Transaktionen, mit denen Sie befasst sind, vollständig verstehen. Dies bedeutet, dass Sie wissen müssen, welche Parteien an der Transaktion beteiligt sind, wer die möglichen Endnutzer der Waren und Dienstleistungen sind und wofür sie unter Umständen genutzt werden.

Wenn Sie Zweifel oder Bedenken haben, wenden Sie sich an den **Compliance Officer** oder **sanctions@marel.com**, bevor Sie mit der Transaktion fortfahren.

Handelsgesetze und -sanktionen einhalten (Einfuhr/Ausfuhr)

„Mein Kunde hat mich informiert, dass ein anderes Unternehmen (nicht das, das uns beauftragt hat) eine Zahlung in seinem Auftrag leisten wird. Ist das in Ordnung?“

Was ist, wenn ...?

→ Nein. Zu Auditzwecken muss die Zahlung immer von der Vertragspartei geleistet werden. Die ausgestellte Rechnung muss ebenfalls dem Vertrag entsprechen. Die Annahme von Zahlungen von Dritten kann ein Sanktionsrisiko sein (wir könnten eine Zahlung von einem sanktionierten Unternehmen annehmen). Außerdem ist dies eine Methode, mit der manchmal Geld gewaschen wird. Bitte wenden Sie sich immer an das **Credit Management** und das **Compliance Office**, wenn Sie eine solche Anfrage erhalten.

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verhindern

Unsere Werte

Unser Bekenntnis zu Fairness und Offenheit erstreckt sich auch auf die vollständige Einhaltung aller anwendbaren Gesetze zur Geldwäschebekämpfung weltweit.

Unsere Werte in Aktion

Die Mitarbeiter müssen die Integrität und das Ansehen von Marel schützen, indem sie zum Erkennen etwaiger Geldwäsche beitragen.

Achten Sie auf Warnsignale, darunter Kunden die:

- ungern vollständige Informationen bereitstellen.
- bar zahlen möchten.
- darum bitten, dass Zahlungen über Bankkonten laufen sollen, die auf einen anderen Namen lauten.

Die gleichen Regeln und Warnsignale gelten für Abmachungen, die die Fakten einer Transaktion fälschen (und zum Beispiel den Rechnungsbetrag verschleiern oder eine andere Lieferadresse verwenden), um Steuern oder Zölle zu umgehen. Wir dürfen einer solchen Vereinbarung niemals zustimmen.

Mitarbeiter müssen jeden Verdacht und alle Bedenken dem **Compliance Officer** melden.

 **Weitere Informationen:** Anti-Bribery and Anti-Corruption



Geldwäsche

tritt normalerweise auf, wenn Gelder aus unrechtmäßigen Quellen in legitime Finanzkanäle geschleust werden, um sie zu verbergen oder legitim erscheinen zu lassen.

Geistiges Eigentum, vertrauliche Informationen und die Privatsphäre anderer respektieren

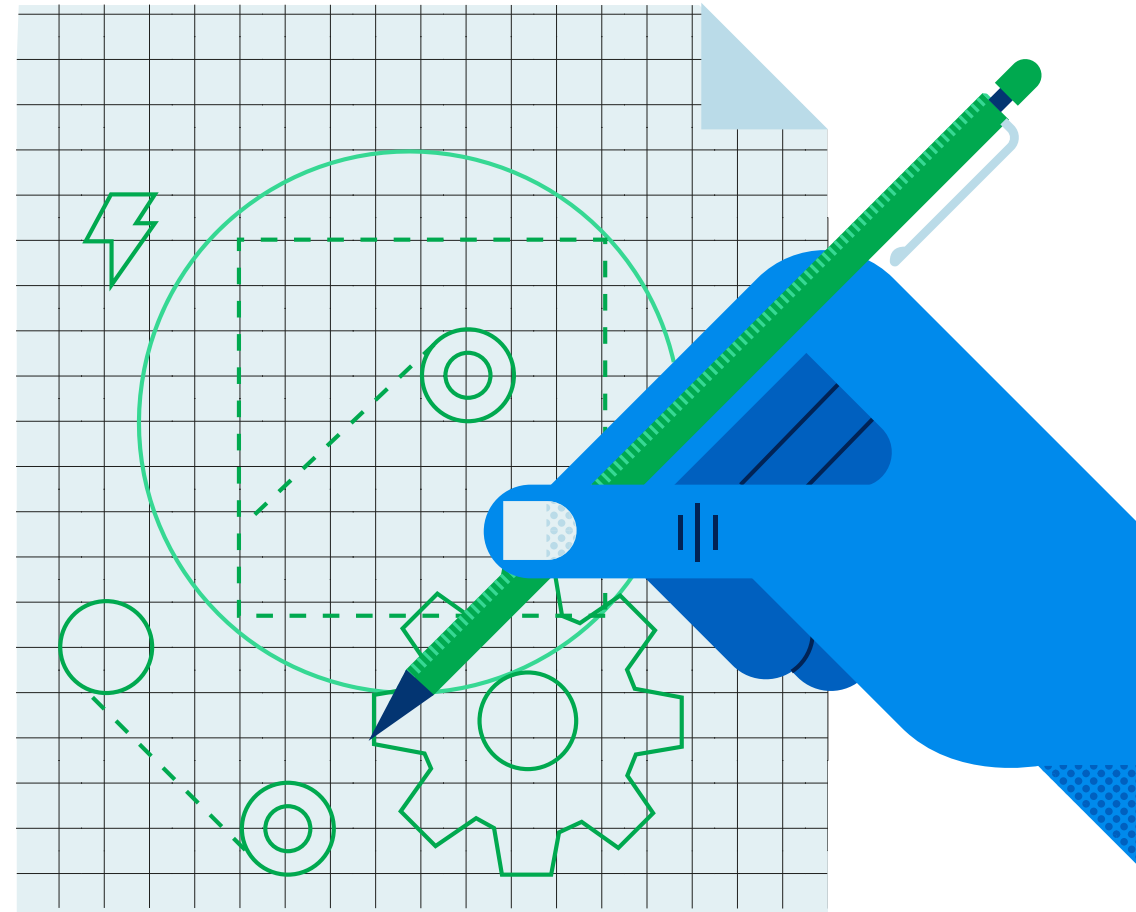
Unsere Werte: Innovation

Wir schützen unsere eigenen vertraulichen Informationen und unser geistiges Eigentum und respektieren ebenso die Rechte anderer an ihrem geistigen Eigentum.

Unsere Werte in Aktion

Unsere Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen anderer Parteien, wie z. B. geistiges Eigentum, nicht auf unzulässigem Wege erlangen oder ohne Genehmigung offenlegen.

Wir müssen auch alle unseren Teil zum Schutz der Privatsphäre beitragen. Marel erfüllt alle lokalen Datenschutzgesetze und hält sich, wenn dies sinnvoll ist, immer an die strengsten Datenschutzmaßnahmen und die umfassendsten Datenschutzrechte. Marels Ziel ist es, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten und zu speichern – wir möchten, dass unsere internen Prozesse so rationell und modern wie unsere Geräte sind.





Verantwortung des Unternehmens

Unsere Werte: Einheit

Wir tragen zum Wohl der Gemeinschaften und Gesellschaften bei, auf die wir Auswirkungen haben und von denen wir abhängen.

Unsere Werte in Aktion

Nachhaltigkeit ist zusammen mit dem Respekt für die Umwelt und der Sicherheit unserer Produkte die Richtschnur dafür, was wir herstellen und wie wir es herstellen. Alles, was wir tun, wirkt sich auf unsere Mitarbeiter, unseren Planeten und unseren Gewinn aus.

Wir von Marel möchten positive Auswirkungen haben und jede unserer Unternehmungen soll einen großen oder auch kleinen Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Indem wir Lebensmittelverarbeiter dabei unterstützen, hochwertige Nahrungsmittel herzustellen und verantwortungsvoll mit den begrenzten Ressourcen umzugehen, helfen wir, den Weg für nachhaltiges Wachstum zu bereiten.

Wir halten uns auf allen Ebenen an die höchsten Standards und tolerieren keine Menschenrechtsverletzungen.

Verantwortung des Unternehmens



Unsere Mitarbeiter

Durch unsere Arbeitsweise respektieren wir die Menschenrechte und die Würde aller, und wir unterstützen internationale Bemühungen, die Menschenrechte zu fördern und zu schützen. Insbesondere dulden wir folgende Menschenrechtsverstöße niemals und arbeiten auch nicht wissentlich mit Personen oder Unternehmen zusammen, die diese dulden:

- Zwangsarbeit
- Menschenhandel oder Sklaverei
- Körperstrafen
- Rechtswidrige Kinderarbeit
- Rechtswidrige Diskriminierung
- Unsichere Arbeitsbedingungen
- Ungleichbehandlung
- Unfaire Löhne
- Übermäßige Arbeitszeiten
- Verstöße gegen die Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetze

Um unsere Mitarbeiter zu schützen, fördert Marel außerdem die Entwicklung einzelner Mitarbeiter und von Teams und gewährleistet das Recht auf Vereinigungsfreiheit aller Mitarbeiter. Unsere Mitarbeiter haben das Recht, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen

zu führen, und müssen keine Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen dafür befürchten. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, erleichtern wir den Aufbau paralleler Strukturen zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen.

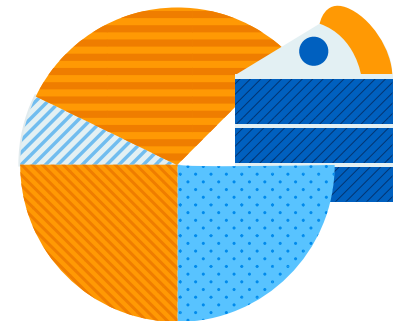


Unser Planet

Wir setzen uns für Nachhaltigkeit und Umweltschutz ein. Dies bedeutet, dass wir:

- unseren Beitrag dazu leisten, dass natürliche Ressourcen wie Energie und Wasser recycelt, wiederverwendet und geschützt werden.
- zur effizienten Nutzung der Ressourcen in unserer Wertschöpfungskette ermutigen, indem wir Umweltschutz und eine positive Wirkung auf die Umwelt fördern.
- kontinuierlich neue Methoden zur Ertragssteigerung und zur Minimierung von Abfällen in der Nahrungsmittelproduktion schaffen.
- die Ressourcennutzung optimieren und in der gesamten Produktions- und Vertriebskette ökologische Aspekte berücksichtigen.

- allen, die eventuell mit gefährlichen Stoffen in Berührung kommen, Arbeitsschutz- und ökologische Informationen dazu bereitstellen.
- daran arbeiten, die Verwendung von besonders gefährlichen Stoffen so weit wie möglich zu beenden.
- nationale und internationale Umweltgesetze und -vorschriften respektieren und einhalten sowie ein Vorsorgekonzept für ökologische Herausforderungen unterstützen.
- aktiv daran arbeiten, die Emissionen aus unserem und dem Betrieb unserer Kunden in die Luft, den Boden und die Wasserwege zu reduzieren.
- sicherstellen, dass die Produkte unserer Kunden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, Branchenstandards und bewährten Vorgehensweisen nachverfolgt werden können.



Unsere Gewinne

Marel fördert in seiner Wertschöpfungskette durch Transparenz, Innovation und Zusammenarbeit mit allen Partnern langfristige Rentabilität, fairen Handel und gute Geschäftspraktiken.

Verantwortung des Unternehmens

Was ist, wenn ... ?

„Können Sie mir einige Beispiele dafür nennen, wie Marel eine nachhaltige Entwicklung noch stärker unterstützt?“

→ Marel hat den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet und sich zu den zehn Prinzipien des Global Compact verpflichtet. Diese Prinzipien richten sich nach den Zielen der UN für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Als Mitwirkender am Global Compact konzentriert sich Marel insbesondere auf folgende SDGs: kein Hunger (Ziel 2), Industrie, Innovation und Infrastruktur (Ziel 9) und verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster (Ziel 12). Marel ist Mitglied der Koalition Nordic CEOs for a Sustainable Future, die in den nordischen Ländern zur Kooperation im Hinblick auf die SDGs der UN und das Pariser Klimaabkommen inspirieren soll.

Bedenken melden – Whistleblowing



Melden Sie illegales Verhalten oder Verstöße gegen diesen Kodex Ihrem Vorgesetzten.

Wenn es Ihnen schwer fällt, sich an Ihren Vorgesetzten zu wenden, können Sie Ihre Bedenken bei Human Resources vorbringen oder sich direkt an den **Compliance Officer** oder den Internal Auditor von Marel wenden. Sie können auch die **Whistleblowing Platform** von Marel verwenden.

Wenn Sie die Online-Whistleblowing-Plattform von Marel verwenden, erhalten Sie einen Code, mit dem Sie sich wieder anmelden und den Status der Untersuchung einsehen können. In schwerwiegenden Fällen kann alles, was Sie schriftlich festhalten, an die Rechtsanwälte beider Parteien, an Aufsichts- und

andere Behörden und sogar an die Polizei weitergeleitet werden. Wir empfehlen deshalb, zunächst ein mündliches Gespräch zu führen.

Sie sollten bei der Meldung Ihren Namen nennen, da dies die Untersuchung eventuell erleichtert. Sie können aber auch anonym bleiben.

Wann immer möglich, werden Informationen, die über den Whistleblowing-Prozess weitergegeben werden, streng vertraulich behandelt. Unter bestimmten Umständen kann es hilfreich sein, die Identität des Mitarbeiters im Rahmen der Untersuchung gegenüber der Person, die untersucht wird, und/oder anderen Personen offenzulegen. Wenn wir dies für notwendig erachten, bitten wir den Mitarbeiter zunächst um

Zustimmung. An Ihrem Standort gelten eventuell spezifische Gesetze zum Whistleblowing und zum Schutz von Whistleblowern. Marel respektiert alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zum Whistleblowing.

Alle Meldungen über illegale Handlungen oder Verstöße gegen diesen Kodex werden ernst genommen und angemessen untersucht. Marel verübt keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder Vorstandsmitglieder, die in gutem Glauben einen (mutmaßlichen) Verstoß gegen anwendbares Recht oder die Prinzipien in diesem Kodex melden.

Genehmigung und Änderungen

Der Kodex wurde im September 2021 vom Board of Directors der Marel hf genehmigt. Er vertieft und ersetzt die vorherige Version. Das Audit Committee von Marel überwacht die Umsetzung des Kodex in Zusammenarbeit mit dem Compliance Officer (compliance.officer@marel.com), der für die Aktualisierung des Kodex und für die Erarbeitung von relevantem, unterstützendem Material für Sensibilisierungsschulungen für die Mitarbeiter verantwortlich ist.

Wesentliche Änderungen des Kodex werden nur mit Zustimmung des Board of Directors der Marel hf vorgenommen. Alle Änderungen an diesem Kodex werden den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Der Kodex ist für die Mitarbeiter in der aktualisierten Fassung verbindlich.



Whistleblowing

Bitte melden Sie jeden Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex. Suchen Sie dazu das Gespräch mit einer Führungskraft, einem Vorstandsmitglied oder einem Mitarbeiter der HR. Wenn dies nicht für Sie geeignet ist, besuchen Sie bitte unsere Online-Whistleblowing-Plattform unter <https://marel-wb.compliancesolutions.com/>. Alle Meldungen werden ernst genommen und vertraulich behandelt. Sie sollten bei der Meldung Ihren Namen nennen, damit wir uns mit eventuellen weiteren Rückfragen direkt an Sie wenden können. Wenn dies nicht möglich ist, haben Sie die Möglichkeit, anonym Meldung zu machen.

Wichtige Ansprechpartner

Corporate Headquarters Marel
Austurhraun 9, 210 Garðabær
+354 563 8000

Compliance Officer
compliance.officer@marel.com

Investor Relations
IR@marel.com