



VERTRAUEN TEAM EXZELLENZ

Ethik- und Verhaltenskodex

1

INTEGER HANDELN, RUND UM DEN GLOBUS

- 05 Botschaft des CEO
- 06 Unser Kodex gilt weltweit
- 07 Ethische Entscheidungsfindung
- 08 Führungskräfte geben den Ton an
- 09 Ihre Aufgaben in Rahmen des Kodex
- 10 Melden Sie sich, wenn etwas nicht stimmt - wir hören zu
- 11 Wo bekomme ich Beratung und Anleitung zu unserem Kodex?

2

VERTRAUEN, TEAM, EXZELLENZ

VERTRAUEN

- 13 Verbot von korrupten Praktiken (Bestechung / Schmiergelder)
- 13 Fairer Wettbewerb
- 14 Offenlegung und Behebung von Interessenkonflikten
- 15 Betrug
- 15 Insiderhandel
- 16 Unternehmenskredite
- 16 Auswahl und Leistung von Lieferanten
- 16 Faire Werbung und Produktförderung
- 17 Verantwortliches Handeln bei Geschenken und Unterhaltung
- 17 Verhinderung von Geldwäsche
- 17 Kinderarbeit, Sklaverei und Menschenhandel

TEAM

- 19 Sicherheit am Arbeitsplatz
- 20 Wir schätzen Inklusion und Vielfalt
- 20 Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz
- 20 Diskriminierung
- 21 Sexuelle und andere Belästigung
- 21 Politik der offenen Tür
- 22 Drogen und Alkohol
- 22 Gewalt, Bedrohungen und Waffen
- 23 Wohltätige und politische Beiträge
- 23 Weltweites gesellschaftliches Engagement und gemeinnützige Arbeit
- 23 Anwerbeverbot während der Arbeitszeit

EXZELLENZ

- 25 Genaue und wahrheitsgemäße Geschäftsaufzeichnungen
- 25 Produktintegrität und -qualität
- 25 Datenschutz
- 26 Vertrauliche und urheberrechtlich geschützte Informationen und geistiges Eigentum
- 26 Internetsicherheit
- 27 Informationen und Berichte über Wettbewerber
- 27 Kooperation bei Audits, Untersuchungen und Regierungsanfragen
- 28 Schutz des Unternehmensvermögens und Verwendung der elektronischen Ressourcen des Unternehmens
- 29 Soziale Medien
- 30 Beziehung zu den Medien
- 30 Gerichtsverfahren
- 30 Umweltschutz
- 31 Internationaler Handel
- 32 Halten sie sich an die Geltenden Regeln für Regierungskunden
- 32 Aufbewahrung von Unterlagen

3

DIE HOTLINE ANRUFEN

- 34 Das erwartet Sie, wenn Sie die Hotline anrufen
- 35 Kontaktaufnahme mit der Ethik-Hotline

4

DEN KODEX ANWENDEN

- 37 Verantwortung
- 37 Jährliche Zertifizierung und Schulung
- 37 Änderungen am Kodex
- 37 Verzicht auf unseren Verhaltenskodex
- 38 Wichtige Richtlinien

**GANZ GLEICH, IN
WELCHEM TEIL DER
WELT ODER IN WELCHER
GESCHÄFTSEINHEIT SIE
ARBEITEN – UNSERE
WERTE SIND EINE
TREIBENDE KRAFT,
DIE UNS BEI IDEX AUF
EINZIGARTIGE WEISE
MITEINANDER VEREINEN.**

— ANDY SILVERNAIL



1 | INTEGER HANDELN, RUND UM DEN GLOBUS



SEHR VEREHRTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

Ich freue mich, Ihnen die Aktualisierung unseres Verhaltens- und Ethikkodexes ankündigen zu können. Diese aktualisierte Version unseres Kodex bekräftigt unser Engagement für Integrität und soll ein klares Verständnis der bei IDEX erwarteten Verhaltensstandards vermitteln.

Ganz gleich, in welchem Teil der Welt oder in welcher Geschäftseinheit Sie arbeiten – unsere Werte sind eine treibende Kraft, die uns bei IDEX auf einzigartige Weise miteinander vereinen. Vertrauen (Trust), Team (Team) und Exzellenz (Excellence) sind die Versprechen, die wir jeden Tag für einander und unsere Kunden eingehen.

In unserem Verhaltenskodex erfahren Sie, was es bedeutet, diese Werte vorzuleben. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie ihn lesen und verstehen. Und, noch wichtiger – dass Sie ihn leben. Der Zweck dieses Kodex besteht darin, eine IDEX-Community zu schaffen, die sich an unseren Werten und unserer Aufgabe orientiert. Der Kodex stellt unser Engagement füreinander und für die Interessengruppen, denen wir dienen, dar. Er legt den Grundstein für den Umgang untereinander und gegenüber unseren Kunden, Lieferanten, und allen anderen, denen wir in der Geschäftswelt begegnen.

Ich danke Ihnen, dass Sie mich stolz machen, ein Mitglied der IDEX-Community zu sein.

Mit freundlichen Grüßen,

ANDREW K. SILVERNAIL
Chairman and Chief Executive Officer

UNSER KODEX GILT WELTWEIT

IDEX IST EIN GLOBALES UNTERNEHMEN. Wir sind stolz auf unsere Geschäfte in zahlreichen Ländern und Kulturen. Ein großer Prozentsatz unserer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Kunden lebt oder arbeitet außerhalb der USA. Wir befolgen das US-amerikanische Recht und alle relevanten Gesetze an den Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind. Es ist nicht immer einfach zu wissen, was in den komplexen internationalen Geschäftsumgebungen, in denen wir arbeiten, oder in jeder Situation, in der wir uns befinden, zu tun ist. Wenn Sie Zweifel haben, melden Sie sich und bitten Sie um Hilfe.

DIE EINHALTUNG DES KODEX BETRIFFT JEDEN VON UNS

Leitende Angestellte, Direktoren sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex befolgen.

Wenn Sie Lieferanten, Berater, Distributoren, Auftragnehmer oder Agenten beaufsichtigen, müssen Sie ihre Arbeit überwachen, um sicherzustellen, dass ihr Handeln mit den Schlüsselprinzipien dieses Kodex übereinstimmt. Wir erwarten, dass alle, die im Namen von IDEX handeln oder mit IDEX Geschäfte machen, unsere hohen ethischen Standards einhalten.

IDEX CORPORATION

In unserem Kodex beziehen sich die Begriffe "IDEX" und "Unternehmen" auf die IDEX Corporation und alle unsere Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen und Geschäftseinheiten weltweit.

GELTENDES RECHT

Unser Unternehmen unterliegt den Gesetzen vieler Länder auf der ganzen Welt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften der Regierung einhalten. Wenn Sie der Ansicht sind, dass ein Konflikt zwischen geltenden Gesetzen besteht oder Sie nicht verstehen, welche Gesetze eine bestimmte Situation regeln, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

ETHISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

SELBST MIT DEN BESTEN Absichten und einem guten Urteilsvermögen ist es nicht immer einfach, die richtige Entscheidung zu treffen. Nutzen Sie dies als Leitfaden.



FOLGEN EINER NICHT-EINHALTUNG

Die Einhaltung des Kodex ist nicht freiwillig, sondern notwendig. Wir nehmen Verstöße gegen unseren Kodex sehr ernst. Personen, die sich nicht an den Kodex halten, werden zur Rechenschaft gezogen und können Disziplinarmaßnahmen bis hin zu einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ausgesetzt werden.

FÜHRUNGSKRÄFTE GEBEN DEN TON AN

AUFSICHTSPERSONEN UND VORGESETZTE müssen von der Spitze aus führen und vormachen, was integeres Handeln bedeutet.

DAS ERWARTEN WIR VON IDEX-FÜHRUNGSKRÄFTEN:

Wählen Sie
den richtigen Ton mit Worten und Handlungen

Stellen Sie sicher,
dass Ihr Team genau versteht, wie der Kodex für einzelne Rollen gilt

Verlangen Sie
von Ihrem Team, die Compliance-Aktivitäten, darunter Kodex-Schulungen und -zertifizierungen, rechtzeitig abzuschließen

Betonen Sie
die Wichtigkeit von Integrität bei Mitarbeitertreffen

Ermutigen Sie
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, ihre Bedenken zu äußern

Verbieten Sie
Repressalien gegen Personen, die ihre Bedenken äußern

Heben Sie
Vorbilder für Integrität hervor

IHRE AUFGABEN IN RAHMEN DES KODEX

JEDER VON UNS muss diesen Kodex verstehen und einhalten – aber das ist noch längst nicht alles.

AUSSERDEM ERWARTEN WIR FOLGENDES VON IHNEN:

Einhaltung
aller geltenden Gesetze und Vorschriften

Rechtzeitiger Abschluss
der jährlichen Verhaltenskodex-Schulung und regelmäßigen Weiterbildungen

Zeitnahe Meldung
aller Verstöße gegen den Kodex und Fehlverhalten

Einholung von Hilfe
bei Zweifeln zu Grundsätzen des Kodex zur einer bestimmten Situation

Umfassende Kooperation
bei allen internen und externen Prüfungen und Untersuchungen

Vorbildliches Handeln
zu allen Zeiten

MELDEN SIE SICH, WENN ETWAS NICHT STIMMT – WIR HÖREN ZU

POLITIK DER OFFENEN TÜR

IDEX verfolgt eine Philosophie der offenen Tür. Dies bedeutet, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu anregen, ihre Bedenken zu melden, um Rat zu bitten und ihre Meinung zu äußern. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich dabei wohl fühlen, Fragen zu stellen – insbesondere bei Grauzonen. Wir unterstützen eine offene und ehrliche Kommunikation.

Leider kommt es von Zeit zu Zeit zu einem Regelverstoß. In diesem Fall müssen uns unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf aufmerksam machen, damit wir die Angelegenheit lösen können. Wenn Sie als Mitarbeiterin und Mitarbeiter auf etwas aufmerksam werden, das möglicherweise gegen unseren Kodex, unsere Werte, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz verstößt, sind Sie verpflichtet, das Unternehmen darauf aufmerksam zu machen.

WAHRHEITSGEMÄSSE BERICHTERSTATTUNG

Das Unternehmen schützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihre Bedenken wahrheitsgemäß vorbringen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Bedenken anonym zu melden, sofern dies nicht durch vor Ort geltende Datenschutzgesetze beschränkt wird. Eine Verletzung des Kodex ist es allerdings, wissentlich falsche Vorwürfe zu machen und einen Ermittler zu belügen und/oder zu täuschen. “Wahrheitsgemäße Berichterstattung” bedeutet nicht, dass man sich bei der Erstellung eines Berichts sicher sein oder alle Fakten gesammelt haben muss; man muss nur in gutem Glauben davon ausgehen können, dass die bereitgestellten Informationen korrekt und wahrheitsgemäß sind.

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die wissentlich einen falschen oder irreführenden Bericht einreichen, verstoßen gegen den Kodex und sind Disziplinarmaßnahmen bis hin zu einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ausgesetzt.

VERBOT VON VERGELTUNGSMAßNAHMEN

IDEX engagiert sich für ein Umfeld, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigt werden, sich zu Wort zu melden, ohne dabei Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen. Niemand sollte jemals davon abgehalten werden, seine Bedenken zu äußern.

IDEX duldet keine Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die sich zu Wort melden, Bedenken äußern, Informationen bereitstellen oder anderweitig bei einer Untersuchung in Bezug auf mögliche Verstöße gegen die Richtlinien oder Verstöße gegen geltende Gesetze und Vorschriften helfen. Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen können die Ergreifung negativer Maßnahmen für die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern (z. B. Kündigung, Degradierung oder Disziplinarmaßnahmen), die Belästigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder das anderweitige unangemessene Ausschließen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern sein.

Vergeltungsmaßnahmen selbst stellen einen Verstoß gegen den Kodex dar und führen zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

WO BEKOMME ICH BERATUNG UND ANLEITUNG ZU UNSEREM KODEX?

BEI IDEX gibt es mehrere Ressourcen, auf die Sie zugreifen können, um Antworten auf Ihre Fragen und Hilfestellungen zu erhalten, wie Sie den Kodex einhalten können.

FÜHRENDE MITARBEITER/INNEN

Das Senior Leadership-Team von IDEX ist bestrebt, ethisch und mit höchster Integrität zu handeln. Es gibt unseren “Ton an der Spitze” an. Das Team steht Ihnen zur Beantwortung von Fragen und als Orientierungshilfe für alle Geschäftsaktivitäten im Unternehmen zur Verfügung.

VORGESETZE (IHRE UND ANDERE)

Wir möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu anregen, sich mit ihren Fragen und Bedenken an ihren Vorgesetzten zu wenden. Wenn es Ihnen unangenehm ist, zu Ihrem Vorgesetzten zu gehen, wenden Sie sich an einen anderen Vorgesetzten innerhalb von IDEX.

PERSONALWESEN (HR)

Die Personalabteilung kann Fragen zu angemessenem Verhalten am Arbeitsplatz und zu anderen Aspekten des Arbeitsverhältnisses zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen beantworten.

ABTEILUNGEN RECHT UND COMPLIANCE

Die Abteilungen Recht und Compliance können Ihnen Tipps und Hilfe in Bezug auf den Kodex und Geschäftsgebaren in Übereinstimmung mit den Gesetzen und anderen Vorschriften liefern.

FINANZEN UND INTERNE REVISION

Die Abteilungen Finanzen und Interne Revision stehen für Fragen zur Finanzkontrolle und Rechnungslegung zur Verfügung.

UMWELT, GESUNDHEIT & SICHERHEIT (EH & S)

Der Unternehmensdirektor für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie die Standortverantwortlichen für EH & S können Ihnen Orientierungshilfe zu Angelegenheiten in puncto Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz liefern.

HOTLINE

Die Hotline ist rund um die Uhr erreichbar. Berichte können anonym über die Hotline erfolgen. Bei IDEX wird allen über die Hotline eingegangenen Berichten nachgegangen. Näheres über die Hotline finden Sie auf Seite 35.

Melden Sie sich zu Wort und bitten Sie um Hilfe

2 VERTRAUEN

MACHEN und halten Sie Versprechen | **SEIEN** Sie glaubwürdig, kompetent und transparent mit Fakten | **HANDELN** Sie mit Mut, Offenheit und Mitgefühl

VERBOT VON KORRUPTEN PRAKTIKEN (BESTECHUNG / SCHMIERGELDER)

Bestechungen und Schmiergelder jeder Art sind bei IDEX strengstens verboten. Bestechung und Korruption untergraben das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Markt. Es ist unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dritten, die im Auftrag von IDEX handeln, untersagt, unzulässige Zahlungen jeglicher Art an Regierungsbeamte oder Einzelpersonen des privaten Sektors zu leisten, eine Geschäfts- oder Regierungsentscheidung unangemessen zu beeinflussen, sich einen unangemessenen Vorteil zu sichern oder Geschäfte zu erlangen oder zu behalten. "Unsachgemäße Zahlungen" beinhaltet alles Wertvolle wie Bargeld, Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung, Geschäftsmöglichkeiten, Beschäftigungsangebote und mehr. Es gibt keinen Schwellenwert – es kann sich bei jedem Betrag um ein Bestechungsgeld handeln.

Wenn jemand Sie um ein Bestechungsgeld bittet oder es ihnen anbietet, sollten Sie dies ablehnen und die Angelegenheit sofort Ihrem Vorgesetzten und dem Chief Compliance Officer von IDEX melden. Wenn Sie vermuten, dass jemand ein Bestechungsgeld zahlt oder entgegennimmt, müssen Sie dies melden. Die Werte des Unternehmens in dieser Hinsicht stimmen mit der Gesetzeslage an nahezu allen Orten überein, an denen wir tätig sind. Verstöße gegen diese Gesetze können zu schwerwiegenden zivil- und strafrechtlichen Geldbußen oder Gefängnisstrafen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen, die diese nicht befolgen.

Im Rahmen der Antikorruptionsgesetze können die Handlungen der Vertriebshändler, Vermittler, Spediteure, Zollagenten, Berater und Vertreter von IDEX, die das Geschäft des Unternehmens begünstigen, als Handlungen von IDEX selbst angesehen werden. Vor dem Einsatz dieser Dritten müssen diese mit gebührender Sorgfalt ausgewählt werden.

Bei IDEX sind Schmiergeldzahlungen – kleine Zahlungen an Regierungsbeamte, um nicht-diskretionäre Maßnahmen oder Dienstleistungen zu beschleunigen oder zu erleichtern – verboten.

Weitere Informationen finden Sie in der Antikorruptionsrichtlinie von IDEX.

FAIRER WETTBEWERB

IDEX strebt danach, die Konkurrenz zu übertreffen – dies geschieht allerdings nur durch einen freien und offenen Wettbewerb, der fair und ehrlich ist. IDEX verpflichtet sich zur Einhaltung aller Kartell- und Wettbewerbsgesetze auf der ganzen Welt in Bezug darauf, wie wir unsere Produkte und Dienstleistungen vermarkten, vertreiben und verkaufen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von IDEX sind zur Einhaltung dieser Gesetze verpflichtet.

Die Kartell- und Wettbewerbsgesetze sind von Land zu Land verschieden, obwohl ein bestimmtes Verhalten überall verboten ist und strafrechtlich geahndet werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von IDEX sollten Folgendes niemals durchführen oder versuchen:

- Angebotsmanipulierung;
- Festsetzung von Preisen oder Teilnahme an unfairen Preispraktiken (z. B. geheime Rabatte);
- Zuweisung von Kunden oder Gebieten; oder
- Austausch nicht öffentlicher Informationen mit Wettbewerbern.

Unsachgemäße Vereinbarungen müssen nicht schriftlich erfolgen. Selbst mündliche Vereinbarungen und stillschweigende Zusagen, die sich in einem Handschlag oder Nicken widerspiegeln, können gegen Gesetze zu unlauterem Wettbewerb verstoßen. Wenn ein Wettbewerber in Ihrer Anwesenheit ein wettbewerbswidriges Verhalten vorschlägt oder dazu anregt, sollten Sie, egal wie beiläufig dies geschieht, sich sofort von dem Gespräch distanzieren und es der Rechtsabteilung melden.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie [Kartelle und Wettbewerb](#) von IDEX.

DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

F: Ein Regierungsbeamter hat mit der Schließung der Anlage gedroht, wenn er nicht einen kleinen Geldbetrag erhält.

A: Unabhängig von der Höhe der Zahlung oder dem möglichen Produktivitätsverlust sollten Sie niemals unsachgemäße Zahlungen an Regierungsbeamte vornehmen.

VERTRAUEN

OFFENLEGUNG UND BEHEBUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen stets im besten Interesse von IDEX handeln. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von IDEX sowie deren Ehepartner und andere Familienangehörige* müssen externe Aktivitäten unterlassen, die auf Kosten der Interessen von IDEX vorangetrieben werden könnten. Eine derartige Beteiligung kann die Loyalität zwischen IDEX und den Interessen oder Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit aufteilen und somit einen Interessenkonflikt hervorrufen. Tatsächliche Interessenkonflikte sind zu vermeiden, und selbst der Anschein eines Konflikts kann schädlich sein und muss daher vermieden werden. Alle potenziellen Interessenkonflikte müssen Ihrem Vorgesetzten gemeldet werden, indem Sie das Formular zur Meldung von Interessenkonflikten ausfüllen (das Sie auf der Intranet-Website des Unternehmens finden oder von Ihrer Personalabteilung bekommen). In Absprache mit dem Chief Compliance Officer entscheidet Ihr Vorgesetzter, ob ein tatsächlicher oder scheinbarer Konflikt besteht. In vielen Fällen können mögliche Konflikte durch offene und transparente Gespräche gelöst werden. Setzen Sie Ihre Beteiligung an einer Interessenkonfliktsituation nicht fort, ohne diese einem Vorgesetzten gemeldet und sich von diesem bezüglich des weiteren Vorgehens beraten zu haben.

Folgende Szenarien stellen einen potenziellen Interessenkonflikt dar:

» Beschäftigung von Verwandten

Personen aus derselben Familie können bei IDEX arbeiten. Um jedoch einen tatsächlichen, potenziellen oder wahrgenommenen Interessenkonflikt zu vermeiden, dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht folgende Familienangehörige anstellen, betreuen oder Beschäftigungsentscheidungen in Bezug auf diese beeinflussen: Ehepartner, Kinder, Eltern und Geschwister.

* Im gesamten Kodex umfasst der Begriff "Familienangehörige" Mitglieder der unmittelbaren Familie, die den gleichen Haushalt teilen, einschließlich Ehepartner, Elternteil, Geschwister, Großeltern, Enkelkinder, Schwiegereltern und Lebenspartner. In Bezug auf Familienangehörige, die über diese Definition hinausgehen, müssen Sie sicherstellen, dass Ihre Beziehung Ihre Fähigkeit, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, nicht beeinträchtigt.

» Beziehung zu Wettbewerbern, Lieferanten und Anbietern

Es ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, für einen Wettbewerber von IDEX zu arbeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder deren Familienangehörige, die mit einem Lieferanten oder Kunden geschäftlich oder privat in Verbindung treten, können einen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt verursachen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen alle Beziehungen offenlegen, in denen sie eine beratende Funktion haben oder als Direktoren, Treuhänder, Vorstandsmitglieder oder Partner von einem Lieferanten, Vertreter oder anderen Dritten von IDEX, die Geschäfte mit dem Unternehmen tätigen oder tätigen wollen, agieren oder Investitionen oder andere finanzielle Interessen (entweder direkt oder indirekt durch ein Familienmitglied) in Bezug auf diese haben.

» Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen außerhalb von IDEX Interessen und Beziehungen haben. Während es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freisteht, diese Interessen zu verfolgen, darf diese Verfolgung nicht ihre Arbeitsaufgaben bei IDEX beeinträchtigen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten die Unternehmensressourcen, einschließlich der Firmenzeit, nicht für externe Arbeit oder private Aktivitäten nutzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich eine schriftliche Genehmigung vom General Counsel oder Chief Compliance Officer einholen, bevor sie als leitende Angestellte oder Vorstandsmitglieder eines gewinnorientierten Unternehmens fungieren.

**Alle potenziellen
Interessenkonflikte müssen
Ihrem Vorgesetzten
offengelegt werden.**

» Unsachgemäße persönliche Vorteile

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten niemals einen persönlichen Vorteil von einem Dritten annehmen, der ihnen aufgrund ihrer Beschäftigung bei IDEX angeboten und der Öffentlichkeit nicht angeboten wird.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie zu Interessenkonflikten von IDEX.

BETRUG

IDEX verbietet jede Art von Betrug, Diebstahl oder Unterschlagung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten niemals sich selbst oder andere bereichern, während sie Unternehmensgeschäfte betreiben. Alle Erstattungsanträge von IDEX, sei es für Reisekosten, Unterhaltung, medizinische Ansprüche oder andere geschäftsbezogene Angelegenheiten, müssen legitim, ordnungsgemäß und angemessen sein und in Übereinstimmung mit den geltenden IDEX-Richtlinien stehen. Verändern Sie niemals die Verkaufsergebnisse, um Leistungsziele zu erreichen oder dadurch einen anderen finanziellen Vorteil zu erzielen. Sie müssen jeden vermuteten oder versuchten Betrug unverzüglich der Rechtsabteilung melden.

Weitere Informationen finden Sie in den Richtlinien von IDEX bezüglich Reisekostenerstattung.



INSIDERHANDEL

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben möglicherweise Zugang zu Informationen über IDEX sowie zu verschiedenen Dritten, mit denen IDEX Geschäfte tätigt, einschließlich Kunden und Lieferanten, die andere nicht haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familienangehörige dürfen keine IDEX-Aktien auf Basis von wesentlichen nicht öffentlichen oder Insider-Informationen, die sie durch ihre Beschäftigung erworben haben, kaufen oder verkaufen. Wesentliche nicht öffentliche Informationen werden allgemein als jene Informationen angesehen, die ein vernünftiger Anleger bei der Entscheidung, ob er Aktien an unserem Unternehmen kaufen, halten oder verkaufen möchte, als wichtig erachten würde.

Beispiele für wesentliche, nicht öffentliche Informationen umfassen u. a.:

- größere, nicht angekündigte Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen;
- Finanz- oder Leistungsergebnisse;
- Gewinn oder Verlust eines bedeutenden Kunden oder Lieferanten; und
- andere Ereignisse oder Faktoren, die dazu führen könnten, dass sich die Finanzergebnisse des Unternehmens wesentlich von den Schätzungen der Analysten unterscheiden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es ferner untersagt, anderen Insider-Informationen zu geben (als "Tippabgabe" bezeichnet), damit diese mit den Informationen handeln können.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie von IDEX bezüglich Insiderhandel.

VERTRAUEN

UNTERNEHMENSKREDITE

IDEX wird seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, leitenden Angestellten oder Direktoren keine Darlehen gewähren oder garantieren, die nach geltendem Recht verboten wären.

AUSWAHL UND LEISTUNG VON LIEFERANTEN

Unsere Lieferanten sind geschätzte Partner. Wir sind bestrebt, Geschäfte mit namhaften Dritten zu machen, und wir bemühen uns, bei der Auswahl unserer Lieferanten und Berater fair zu sein. Die Auswahl unserer Lieferanten und Berater erfolgt auf Grundlage ihrer Qualifikationen, Dienstleistungen, wettbewerbsfähigen Preise und einer gemeinsamen Verpflichtung zu ethischem Verhalten am Arbeitsplatz. Alle unsere Lieferanten müssen unseren Verhaltenskodex für Lieferanten einhalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Auswahl von Lieferanten, Beratern und anderen Dritten beteiligt sind, müssen objektiv und fair sein und persönliche, finanzielle oder Eigentumsinteressen an Dritten vor und während des gesamten Auswahlprozesses offenlegen. Nicht nur würde die Annahme übermäßiger Geschenke oder Bewirtung durch einen Lieferanten den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken, sondern könnte nach einigen Gesetzen auch als Bestechung angesehen werden, was gegen unseren Verhaltenskodex verstößt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten außerdem jegliche Andeutung vermeiden, dass der Einkauf von Waren und Dienstleistungen von IDEX davon abhängt, dass der Lieferant auch Waren und Dienstleistungen von IDEX kauft. Dennoch sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht dahingehend eingeschränkt oder reglementiert, unsere Lieferanten und andere Dritte dazu zu bringen, mit IDEX Geschäfte zu machen, wenn dies angemessen ist.

Weitere Informationen finden Sie im Verhaltenskodex für Lieferanten von IDEX.

FAIRE WERBUNG UND PRODUKTFÖRDERUNG

Wir vermarkten unsere Produkte und Dienstleistungen mit Ehrlichkeit und Integrität. Es liegt in unserer Verantwortung sicherzustellen, dass unsere gesamte Werbung und Produktförderung wahrheitsgemäß und genau ist. Alle im Rahmen der Werbung gemachten Behauptungen müssen voll nachweisbar sein. Wir halten uns an alle Werbe- und Vermarktungsgesetze in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind.

VERANTWORTLICHES HANDELN BEI GESCHENKEN UND UNTERHALTUNG

Geschenke und geschäftliche Unterhaltung können „Goodwill“ schaffen und zwischen unseren Kunden und Lieferanten positive Arbeitsbeziehungen fördern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen seltene Geschenke von geringem Wert sowie gelegentliche Mahlzeiten und Unterhaltung anbieten oder annehmen. Geschenke von geringem Wert sind Geschenke im Wert von weniger als 100 USD (oder dem entsprechenden Gegenwert in Fremdwährung) oder niedriger, wenn dies durch lokale Gesetze festgelegt ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen niemals Geschenke und Unterhaltung anfordern oder um sie bitten.



Die Unternehmensunterhaltung muss in Bezug auf den Wert und die Häufigkeit angemessen sein, mit der Vermarktung und der Förderung der Produkte und Dienstleistungen von IDEX in Verbindung stehen und nicht auf einen persönlichen Vorteil abzielen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten nicht dadurch beeinflusst werden, dass sie Gefälligkeiten erhalten, und dürfen nicht versuchen, andere missbräuchlich zu beeinflussen, indem sie Gefälligkeiten gewähren. Aufwendige Geschenke oder Geschenke und Unterhaltung, die den Anschein einer Verpflichtung erwecken, sind nicht akzeptabel. Es ist niemals akzeptabel, Bargeld oder Bargeldentsprechungen wie Geschenkkarten, Geschenkgutscheine oder Waren zu verschenken oder entgegenzunehmen, mit Ausnahme von Geschenkkarten im Wert von 50 USD oder weniger, was akzeptabel ist.

Regierungsbeamte oder deren Familienangehörige dürfen keine Geschenke oder Bewirtungen angeboten werden, um eine günstige Behandlung zu bewirken oder zu belohnen. In vielen Ländern beschränken spezielle Gesetze und Regeln sogar die Vergabe von kleinen Geschäftsaufmerksamkeiten an Regierungsbeamte. Bieten Sie niemals einem Regierungsbeamten etwas an, es sei denn, es ist eindeutig, dass dies nach den geltenden lokalen Gesetzen zulässig ist.

Geschenke können alles Wertvolle umfassen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Mahlzeiten oder Unterhaltung, Praktika oder Arbeit für Familienangehörige, Eintrittskarten für Unterhaltungs- oder Sportveranstaltungen und/oder die Zahlung von Reisekosten.

Weitere Informationen finden Sie in der Antikorruptionsrichtlinie von IDEX.

VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE

Geldwäsche ist der Vorgang, bei dem Einzelpersonen oder Gruppen versuchen, die Erlöse illegaler Aktivitäten zu verschleiern oder versuchen, die Quelle ihrer illegalen Gelder legitim erscheinen zu lassen. Bei IDEX sind wir dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass unsere Waren und Dienstleistungen nicht zu illegalen Zwecken verwendet werden, einschließlich Geldwäsche, und wir tätigen unsere Geschäfte mit namhaften Unternehmen, die an rechtmäßigen Geschäftsaktivitäten beteiligt sind. IDEX verlangt, dass Zahlungen für Waren und Dienstleistungen nur durch genehmigte und dokumentierte Zahlungspraktiken erfolgen und akzeptiert werden. Es ist wichtig, die Augen und Ohren offen zu halten, um verdächtige oder unangemessene Transaktionen zu erkennen.

KINDERARBEIT, SKLAVEREI UND MENSCHENHANDEL

IDEX beteiligt sich nicht an Kinderarbeit, Menschenhandel oder Sklaverei und unterstützt auch nicht wissentlich Unternehmen, die Kinderarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel betreiben.

Bieten Sie Regierungsbeamten niemals Geschenke oder Unterhaltung an, um eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen.

2

TEAM

**BESTEHEN SIE DARAUF, mit Integrität
gemeinsam zu gewinnen | BEGRÜSSEN SIE
Vielfalt | GEMEINNUTZEN geht vor Eigennutzen**

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Bei IDEX stehen die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund. IDEX erfüllt die geltenden Arbeitsschutzgesetze an jedem Standort, an dem wir tätig sind. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verantwortlich für die Einhaltung aller Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften sowie der betrieblichen Sicherheitspraktiken. Sie sollten niemals Ihre eigene Sicherheit oder die Sicherheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden, indem Sie eine Aufgabe auf unsichere Weise ausführen.

Da wir das Ziel verfolgen, Verletzungen oder Erkrankungen am Arbeitsplatz zu vermeiden, sind Sie dazu angehalten, wenn Sie in einem Büro oder einer Einrichtung von IDEX einen unsicheren oder gefährlichen Zustand, eine Verletzung am Arbeitsplatz oder einen Unfall, einen Verstoß oder eine Situation bemerken, die ein Risiko oder eine Verletzungsgefahr darstellt, dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder Manager zu melden. Wenn ein unsicherer Zustand oder eine unsichere Vorgehensweise festgestellt wird, wird erwartet, dass Aufsichtspersonen und Vorgesetzte den Zustand umgehend korrigieren und verhindern, dass sich der Zustand wiederholt.

Weitere Informationen finden Sie in den örtlich geltenden Arbeitsschutzrichtlinien und -leitfäden von IDEX.



DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

F: In meinem Aufgabenbereich arbeite ich mit vielen Chemikalien. Was muss ich tun, um einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten?

A: Sie müssen die Chemikalien an oder rund um Ihren Arbeitsplatz genau kennen. Mischen Sie keine Chemikalien, ohne vorher die Benutzerhandbücher oder Sicherheitsdatenblätter eingesehen zu haben. Sorgen Sie für ausreichende Belüftung und verwenden Sie bei Bedarf geeignete Atemschutzmasken.

TEAM

WIR SCHÄTZEN INKLUSION UND VIELFALT

Wir bei IDEX glauben an die Kraft der Menschen und respektieren Menschen mit allen Hintergründen, Fähigkeiten und Standpunkten. Wir fördern und erwarten ein integratives Umfeld, das den individuellen Ausdruck, das individuelle Denken, die individuelle Kreativität, sowie Innovation und Leistung begünstigt.

Wir sind der Ansicht, dass die Vielfalt der Menschen und Denkweisen ein besseres Arbeitsumfeld für alle schafft. Wir bemühen uns, eine vielfältige Belegschaft einzustellen, zu fördern und an das Unternehmen zu binden. Wir schätzen Menschen aller Hintergründe, Erfahrungen, Ansätze und Ideen. Wir erwarten diesen Ansatz von allen Unternehmen und Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen.

RESPEKTvoller UMGANG AM ARBEITSPLATZ

Jeder Einzelne hat Anspruch auf eine respektvolle Behandlung am IDEX-Arbeitsplatz. Respektiert zu werden bedeutet, fair, ehrlich und professionell behandelt zu werden, wobei der einzigartige Hintergrund, die einzigartigen Fähigkeiten und die einzigartigen Standpunkte jedes Einzelnen geschätzt werden. Ein respektvoller Arbeitsplatz ist frei von rechtswidriger Diskriminierung und Belästigung. Dies beinhaltet allerdings mehr als nur die Einhaltung des Gesetzes. Es ist eine Arbeitsumgebung, die frei von unangemessenem und unprofessionellem Verhalten ist und mit den Werten von IDEX übereinstimmt – ein Ort, an dem alle Menschen dazu eingeladen sind, jeden Tag ihr Bestes zu geben und ihre Bedenken vertrauensvoll melden können.

Die Einstellung, Bindung und Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt auf der Grundlage von Qualifikationen, nachgewiesenen Fähigkeiten, Leistungen und anderen Verdiensten. Wir halten uns weltweit an alle Arbeits- und Beschäftigungsgesetze. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern (z. B. Lieferanten und Auftragnehmern), dass sie sich im Einklang mit unseren Standards für faire Behandlung und Chancengleichheit verhalten.

DISKRIMINIERUNG

IDEX ist stolz darauf, einen Arbeitsplatz mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller möglichen Hintergründe zu haben und wir bemühen uns, eine Belegschaft zu schaffen, die so vielfältig ist wie die Märkte, in denen wir tätig sind. Wir diskriminieren nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Schwangerschaft, Familienstand, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung (körperlich oder geistig), Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck, geschütztem Veteranenstatus, genetischer Information oder anderen Eigenschaften, die gesetzlich geschützt sind. Die Diskriminierung im Bewerbungsprozess oder am Arbeitsplatz wird nicht toleriert und ist strengstens untersagt.

Weitere Informationen finden Sie in den Richtlinien von IDEX bezüglich Diskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz.



SEXUELLE UND ANDERE BELÄSTIGUNG

Die Förderung eines leistungsfähigen Umfelds, in dem von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet wird, dass sie ihr Bestes geben, erfordert ein Arbeitsumfeld, das frei von Belästigungen und jeglichem anderen beleidigenden oder respektlosen Verhalten ist. Belästigung beinhaltet verbales, physisches oder visuelles Verhalten, das die Arbeitsumgebung eines anderen beeinträchtigt oder auf andere Weise ein beleidigendes, einschüchterndes, störendes, missbräuchliches oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft. Sexuelle Belästigung kann an Personen des gleichen oder des anderen Geschlechts gerichtet sein.

Beispiele für Belästigung können umfassen:

- unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Bemerkungen;
- herablassende Kommentare, Verunglimpfungen oder Witze in Bezug auf Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder jede andere Kategorie, die durch lokales Recht geschützt ist;
- das Zeigen oder Speichern von schriftlichem oder graphischem Material, das eine Gruppe oder eine Person lächerlich macht, beleidigt oder dieser gegenüber feindselig ist;
- die Verbreitung oder Speicherung pornographischer, obszöner oder sexuell anregender Inhalte; oder
- einschüchterndes oder bedrohliches Verhalten.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie von IDEX bezüglich Belästigung am Arbeitsplatz.

DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

F: Meine Kollegin leidet unter den anrühigen Witzen eines anderen Teammitglieds. Sollte ich dies melden oder abwarten, bis meine Kollegin es meldet?

A: Jeder darf und sollte ein Fehlverhalten melden. Dabei spielt es keine Rolle, ob es gegen Sie gerichtet ist oder Sie das Fehlverhalten beobachten oder mitbekommen.

POLITIK DER OFFENEN TÜR

IDEX verfolgt eine Philosophie der Offenen Tür, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertrauensvoll mit der Geschäftsleitung oder der Personalabteilung über ihre Arbeitsbedingungen sprechen können. Wir unterstützen eine offene und ehrliche Kommunikation und ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern.

IDEX duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die tatsächliche oder vermutete Verstöße offenlegen oder an einer IDEX-Untersuchung teilnehmen. Vergeltungsmaßnahmen führen zu Disziplinarmaßnahmen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

UNSER UNTERSUCHUNGSPROZESS BEI IDEX:

Einberufung des Untersuchungsteams– Personen mit den richtigen Kenntnissen, Objektivität und Diskretion

Durchführung der Untersuchung– Faktenbestimmung durch Gespräche und/oder Unterlagenprüfung

Abhilfemaßnahmen– falls angemessen, Empfehlung der umzusetzenden Abhilfemaßnahmen an die entsprechende Partei

Feedback– falls angemessen, allgemeines Feedback an den Beschwerdeführer

TEAM

DROGEN UND ALKOHOL

Unser Arbeitsplatz ist frei von Drogen und Alkohol. Der Drogen- oder Alkoholmissbrauch während der Arbeit oder dessen Beeinflussung beeinträchtigen die Sicherheit, Gesundheit und Produktivität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Unternehmen und wird nicht toleriert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine illegalen Drogen oder Drogenutensilien benutzen, besitzen, herstellen, verteilen, befördern, bewerben oder verkaufen, während sie sich auf dem Firmengelände befinden (einschließlich Gebäude, Parkplätze, Gänge und andere Objekte, die von IDEX angemietet werden oder sich im Eigentum von IDEX befinden). Es kann vom Unternehmen gesponserte Veranstaltungen geben, bei denen Alkohol serviert wird. In diesen Situationen müssen alle Alkoholgesetze befolgt werden. Trunkenheit und übermäßiges Trinken sind bei derartigen Veranstaltungen verboten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht unter Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen oder sogar verschreibungspflichtigen Medikamenten oder rezeptfreien Medikamenten zur Arbeit erscheinen oder Arbeitsaufgaben erledigen, soweit die verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamente ihre Fähigkeit beeinträchtigen, ihre Aufgaben zu erfüllen.

Der Besitz und die Verwendung eines verschreibungspflichtigen Arzneimittels zur medizinischen Behandlung bei der Arbeit können erlaubt sein, solange dies die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt.

[Weitere Informationen finden Sie in den Richtlinien von IDEX zu Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz.](#)

GEWALT, BEDROHUNGEN UND WAFFEN

Die persönliche Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist überaus wichtig. Es ist unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, Gewalt auszuüben oder andere vorsätzliche Handlungen zu begehen, die dazu dienen, einer anderen Person oder ihrem Eigentum zu schaden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf bedrohliche oder boshafte Kommentare oder Verhaltensweisen, die die persönliche Sicherheit und/oder das Eigentum einer anderen Person gefährden oder gefährden können. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Gewalt oder Androhungen von Gewalt gegen andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder eine andere Person auf dem Firmengelände umgehend melden.

IDEX verbietet den Besitz, das Verbergen, die Verwendung oder die Übertragung von Schusswaffen oder anderen Waffen, die in erster Linie dazu verwendet werden, Verletzungen in den Räumlichkeiten von IDEX zu verursachen. Dieses Verbot gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an jedem Ort außerhalb des Hauses, wenn sie Geschäfte für IDEX tätigen.

[Weitere Informationen finden Sie in den Richtlinien von IDEX gegen Gewalt am Arbeitsplatz.](#)

WOHLTÄTIGE UND POLITISCHE BEITRÄGE

IDEX unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich freiwillig an gemeinnütziger Arbeit beteiligen, sofern sie sich dafür entscheiden sollten. Unsere Gemeinschaften werden stärker, wenn Menschen engagiert und investiert sind, ihre Lebensqualität zu verbessern. Spenden für wohltätige Zwecke im Namen von IDEX sind nur mit vorheriger Zustimmung eines Chief Compliance Officer zulässig, der kein direktes oder indirektes persönliches Interesse bzw. keine direkte oder direkte Beteiligung an der Wohltätigkeitsorganisation hat. Als Unternehmen entscheidet sich IDEX generell dagegen, Spenden an politische Kandidaten, Parteien oder politische Aktionskomitees zu machen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen die persönliche Entscheidung treffen, sich am politischen Prozess zu beteiligen. Die Verwendung von Unternehmensressourcen, um sich für oder gegen politische Kandidaten einzusetzen, ist im Allgemeinen gesetzlich verboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen während der Arbeitszeit oder auf dem Firmengelände nicht um Beiträge für Kandidaten oder politische Zwecke erbitten; und IDEX untersagt die Nutzung von Räumlichkeiten oder Ausstattung des Unternehmens für politische Kampagnen, Spendensammlungen oder parteilich politische Aktivitäten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen in keiner Weise die Unterstützung von IDEX für bestimmte politische Parteien, Regierungsbeamte oder Amtsanwärter suggerieren, außer unter bestimmten Umständen außerhalb der USA. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre politischen oder persönlichen Ansichten oder Überzeugungen nicht durch das Anbringen oder Verteilen von Schildern oder anderem Material in Büros, Arbeitsräumen oder in der Nähe von Firmeneigentum kundtun. Sie sollten die Rechtsabteilung konsultieren, bevor Sie als Regierungsbeamter arbeiten oder für ein gewähltes politisches Amt kandidieren.

WELTWEITES GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND GEMEINNÜTZIGE ARBEIT

Bei IDEX fühlen wir uns verpflichtet, gute Unternehmensbürger zu sein. Das Unternehmen spendet für verschiedene wohltätige Zwecke auf der ganzen Welt. Durch die IDEX Foundation sind wir bestrebt, Wert zu schöpfen und die Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, positiv zu beeinflussen, indem wir in den Bereichen Führung und Bildung, gesellschaftliches Engagement sowie Gesundheit und Sicherheit finanzielle Unterstützung bieten.

Außerdem regen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu an, mit ihren Kollegen und Geschäftseinheiten zusammenzuarbeiten, um sich ehrenamtlich zu engagieren und eine aktive Rolle in ihren Gemeinden zu übernehmen, um das Leben anderer positiv zu beeinflussen. Von Partnerschaften mit lokalen MINT-Programmen für Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaft und Technik über die Umgestaltung von Jugendzentren bis hin zu Spenden für Katastrophenhilfe auf der ganzen Welt packen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatkräftig an und schaffen Bemerkenswertes.

ANWERBEVERBOT WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Anwerbungen bei der Arbeit können eine Ablenkung von der Effizienz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen. Daher verbietet IDEX: Anwerbung während der Arbeitszeit; Verteilung von nicht-geschäftlicher Literatur in Arbeitsbereichen zu jeder Zeit; Anfragen im Auftrag von IDEX während der Arbeitszeit oder auf unserem Gelände, für alle politischen Parteien, Organisationen, Ausschüsse oder Kandidaten; sowie die Verteilung oder Anwerbung durch Nicht-Mitarbeiterinnen und Nicht-Mitarbeiter in den Räumlichkeiten von IDEX ohne die vorherige Genehmigung der Geschäftsleitung oder soweit dies nicht nach lokalem Recht zulässig ist.

2

EXZELLENZ

ÜBEN SIE Disziplin und Fokus aus | **NEHMEN SIE** einen positiven Einfluss | **SCHAFFEN SIE** ein großartiges Erbe für die Nachwelt

GENAUE UND WAHRHEITSGEMÄSSE GESCHÄFTSAUFZEICHNUNGEN

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, korrekte und wahrheitsgetreue Bücher und Aufzeichnungen zu führen, die den geltenden Buchhaltungsverfahren und internen Kontrollen entsprechen. Das vorsätzliche Verfälschen, falsches Darstellen oder Zurückdatieren von Informationen in Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens ist ein schwerwiegender Verstoß gegen den Kodex und möglicherweise gegen das Gesetz. Geschäftsunterlagen umfassen, sind aber nicht beschränkt auf, Finanz- und Buchhaltungsunterlagen, Geschäftspläne, Rechnungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Inventarberichte, Umweltberichte, Verletzungs- und Unfallberichte, medizinische Anträge und Anträge auf gesundheitsbedingte Beurlaubung, Spesenabrechnungen, Zeitkarten und Berichte, die bei der US-amerikanischen

Börsenaufsicht Securities and Exchange Commission ("SEC") eingereicht wurden. Ihre Verpflichtung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter besteht darin, dafür zu sorgen, dass die Einträge in unsere Bücher und Aufzeichnungen rechtzeitig und vollständig erfolgen und nicht irreführend oder falsch sind. Nicht offengelegte bzw. nicht erfasste Fonds oder Vermögenswerte des Unternehmens dürfen aus keinem Grund oder für keinen Zweck behandelt oder beibehalten werden. Wenn Sie von jemandem aufgefordert werden, Geschäftsunterlagen falsch oder ungenau zu erstellen, müssen Sie dies sofort melden.

PRODUKTINTEGRITÄT UND -QUALITÄT

IDEX ist einer strengen Produktintegrität verpflichtet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von IDEX sind persönlich dafür verantwortlich, die Integrität der von ihnen kontrollierten Produkte sowie die Richtigkeit der Dokumentation, die sie als Nachweis der Produktintegrität bereitstellen, sicherzustellen. IDEX verfolgt die Prämisse, niemals fehlerhafte Arbeiten oder Materialien vorsätzlich zu verbergen, Aufzeichnungen zu fälschen oder falsche Zertifizierungen oder Behauptungen bezüglich unserer Produkte vorzunehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten ihre Vorgesetzten und die Rechtsabteilung unverzüglich über Vorfälle informieren, bei denen ein mutmaßliches oder bekanntes Verschweigen von fehlerhaften Arbeiten oder Material oder eine Verfälschung der Aufzeichnungen vermutet wird.

DATENSCHUTZ

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner. Datenschutzgesetze, -vorschriften, -normen und deren Durchsetzung sind von Land zu Land verschieden. Wir erheben, verwenden, übertragen und schützen persönlich identifizierbare und andere sensible Informationen in Übereinstimmung mit IDEX-Datenschutzrichtlinien, vertraglichen Verpflichtungen und geltenden Datenschutzgesetzen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wir teilen niemals personenbezogene Daten mit Personen, die diese nicht aus geschäftlichen Gründen kennen müssen. Lassen Sie niemals personenbezogene Informationen über sich selbst oder andere, wie z. B. Leistungsbeurteilungen, Familien- und Finanzinformationen, Gehaltsangaben oder medizinische Informationen, ungesichert in Sichtweite, auf einem Desktop oder an einem zugänglichen Ort zurück.



EXZELLEENZ

SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS UND VERWENDUNG DER ELEKTRONISCHEN RESSOURCEN DES UNTERNEHMENS

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, alle Vermögenswerte und Geräte des Unternehmens, einschließlich Computerhardware und -software, Laptops und Zubehör, Kopierer, Mobiltelefone, Materialien und Bürobedarf, Internetdienste, Unternehmenskreditkarten, Schrott und Altgeräte, Ausrüstung, Fahrzeuge, Grundstücke und Gebäude ordnungsgemäß und effizient zu nutzen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ferner dafür verantwortlich, Vermögenswerte und Ausrüstung des Unternehmens vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Betrug und Zerstörung zu schützen. Der Diebstahl von Vermögenswerten des Unternehmens oder ein Diebstahl durch vorsätzlich falsche Berichterstattung über die Zeit oder Ausgaben des Unternehmens – können zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Während der Hauptzweck der elektronischen Technologieressourcen des Unternehmens in der geschäftlichen Nutzung besteht, ist der gelegentliche persönliche Gebrauch erlaubt, solange er nicht die Arbeitspflichten verletzt oder gegen das Gesetz bzw. die Unternehmensrichtlinien verstößt. Das Unternehmen hat einen gültigen geschäftlichen Grund für den Zugriff auf alle Informationen, die an IT-Systeme von IDEX gesendet, von diesen empfangen oder auf diesen gespeichert werden, um eine ordnungsgemäße Verwendung zu gewährleisten, sofern dies nicht durch lokale Gesetze verboten ist. Bei der Nutzung von Technologieressourcen des Unternehmens haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Antidiskriminierungs- und Belästigungsrichtlinien zu befolgen. Das Senden, Speichern oder Anzeigen von beleidigendem, diskriminierendem, belästigendem, diffamierendem oder bedrohendem Material unter Verwendung von elektronischen Ressourcen von IDEX ist untersagt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen die elektronischen Ressourcen von IDEX nicht für religiöse oder politische Zwecke oder andere Aktivitäten nutzen, die nicht mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens in Verbindung stehen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten

niemals Firmeneigentum verleihen, ausleihen, verkaufen oder veräußern, es sei denn, dies wurde ausdrücklich von einem entsprechenden Manager genehmigt.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie von IDEX zur Kontrolle von Kapitalvermögen und in der Richtlinie von IDEX zur angemessenen Verwendung der IT-Systeme.



DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

F: Ich bin beruflich häufig unterwegs. Darf ich meinen Firmenlaptop auf Reisen verwenden, um die Nachrichten zu lesen oder Filme zu schauen?

A: Ja. Der eingeschränkte persönliche Gebrauch der Unternehmensressourcen ist akzeptabel. Sie sollten Ihr Urteilsvermögen und Ermessen walten lassen, um zu bestimmen, ob Ihr privater Gebrauch der Unternehmensressourcen übermäßig ist.

SOZIALE MEDIEN

Was wir sagen oder per E-Mail, Blog, Post oder Twitter versenden, kann viele Menschen in Sekundenschnelle erreichen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie bei der Nutzung von Sozialen Medien (Social Media) ein gutes Urteilsvermögen und Vorsicht walten lassen. Unabhängig davon, ob Sie unternehmenseigene oder private Geräte verwenden, sollten Sie niemals vertrauliche oder geschützte Informationen preisgeben oder falsche Informationen oder Gerüchte über IDEX veröffentlichen. Wenn Sie ein Manager oder Vorgesetzter sind, sollten Sie darauf achten, Beziehungen in Sozialen Medien mit nicht leitenden Angestellten zu vermeiden, mit Ausnahme geschäftlicher Netzwerke oder anderer legitimer Geschäftszwecke. Wenn Sie Soziale Medien als Teil Ihrer beruflichen Verantwortung bei IDEX nutzen, denken Sie daran, dass die Unternehmensrichtlinien auch in der Mediumgebung gelten. Wenn Sie außerhalb Ihrer beruflichen Verantwortung in Sozialen Medien posten, sollten Sie stets betonen, dass Sie Ihre persönlichen Meinungen und nicht die Meinungen des Unternehmens zum Ausdruck bringen.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie von IDEX für Soziale Medien und den Branding-Richtlinien von IDEX.



DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

F: Darf ich meine persönlichen politischen Ansichten in sozialen Medien veröffentlichen?

A: Ja, Mitarbeiter haben das Recht, ihre persönlichen politischen Überzeugungen auszudrücken. Sie müssen jedoch stets Vorsicht walten lassen und ein gutes Urteilsvermögen verwenden. Suggestieren Sie niemals, dass Ihre politischen Überzeugungen auch die Überzeugungen von IDEX sind. Seien Sie mit dem vorsichtig, was Sie sagen, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen Teil Ihres Social-Media-Netzwerks sind. Üben Sie niemals Druck auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, damit diese Ihren persönlichen Ansichten zustimmen.

EXZELLENZ

BEZIEHUNG ZU DEN MEDIEN

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegen wir strengen Vorschriften in Bezug auf die Offenlegung wesentlicher Informationen, und es ist uns wichtig, vor der Gemeinschaft außerhalb von IDEX mit "einer Stimme" aufzutreten. Von Zeit zu Zeit können sich die Medien mit Ihnen in Verbindung setzen, um eine Angelegenheit zu besprechen, an der das Unternehmen beteiligt ist. Wir verfolgen die Politik, alle Anfragen wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten. Wenn Sie jedoch von den Medien kontaktiert werden, sollten Sie keine Informationen zur Verfügung stellen und sich unverzüglich mit Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung in Verbindung setzen. Dies stellt sicher, dass das Unternehmen allen entsprechenden Parteien eine einheitliche und genaue Botschaft übermittelt und nicht autorisierte oder vertrauliche Offenlegungen gegenüber externen Dritten minimiert werden.

GERICHTSVERFAHREN

Von Zeit zu Zeit muss das Unternehmen auf formale Rechtsansprüche oder Anfragen von Regierungsbehörden reagieren. Die Ansprüche können Vorladungen, Beschwerden, Aufforderungen oder andere offizielle Korrespondenz umfassen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eines dieser Dokumente erhalten, sollten dies unverzüglich an die Rechtsabteilung weiterleiten. Darüber hinaus sollten Sie sich an die Rechtsabteilung wenden, wenn Sie von einem Rechtsanwalt oder einem Regierungs- oder Strafverfolgungsbeamten telefonisch oder persönlich kontaktiert werden.

Die Rechtsabteilung muss auf die Anfragen oder Untersuchungen aufmerksam gemacht werden, soweit dies gesetzlich erlaubt ist, um die Koordinierung der Reaktion des Unternehmens zu unterstützen. Wir arbeiten vollumfänglich mit staatlichen Stellen zusammen. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Regierungsuntersuchung wahrheitsgemäße und genaue Angaben machen.

Einige offizielle Gerichts- oder Regierungsdokumente, die an das Unternehmen gerichtet sind, müssen per Vorschrift persönlich an einen bestimmten Vertreter des Unternehmens übergeben werden. Sofern Sie nicht vom Unternehmen dazu befugt sind offizielle Dokumente (wie eine Vorladung) anzunehmen, sollten Sie dies ablehnen. Wenn Sie darum gebeten werden, Ihre Weigerung zu erklären, sollten Sie darauf hinweisen, dass Sie nicht dazu befugt sind, das Dokument anzunehmen.

UMWELTSCHUTZ

IDEX nimmt seine unternehmerische Verantwortung für den Umweltschutz ernst und erfüllt alle geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Umwelt. Wir zeigen unseren Respekt für die Umwelt, indem wir ständig darauf bedacht sind, die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt zu reduzieren, unseren Energieverbrauch zu regulieren und jegliche Umweltgefahren zu minimieren.

DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

F: Wie verhalte ich mich, wenn ich von einer staatlichen Aufsichtsbehörde kontaktiert werde?

A: Geben Sie umgehend Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung Bescheid.

INTERNATIONALER HANDEL

Als globales Unternehmen mit internationalen Lieferketten und Handelskanälen ist es die Politik von IDEX, alle lokalen und internationalen Import-, Export- und Handelserfüllungsgesetze einzuhalten und sicherzustellen, dass alle Regierungsbehörden genaue Daten und Unterlagen erhalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen alle lokalen und internationalen Gesetze und Vorschriften einhalten, die Folgendes regeln:

- Importe, einschließlich Gesetze in Bezug auf Bewertung, Tarifierung und Herkunftslandbestimmung;
- Exportkontrollen, Handelsembargos und -beschränkungen, Sanktionen und Boykotte; und
- Rechtsbehelfe gegen unlautere Handelspraktiken wie Antidumping- und Ausgleichszölle.

Alle Anfragen von Regierungsbehörden nach Handelsinformationen sowie spontane Anfragen eines Regierungsbeamten bezüglich eines Besuchs einer IDEX-Einrichtung müssen zur Genehmigung und Bearbeitung an die Compliance-Abteilung gesendet werden.

[Wenden Sie sich für weitere Informationen an die Compliance-Abteilung.](#)



EXZELLENZ

HALTEN SIE SICH AN DIE GELTENDEN REGELN FÜR REGIERUNGSKUNDEN

IDEX richtet sich nach allen Regeln für Verträge mit Stadt-, Landes-, Staats- und nationalen Regierungen und staatlichen Einrichtungen auf der ganzen Welt. Bei der Arbeit mit einer staatlichen Stelle sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür verantwortlich, alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften zu kennen und einzuhalten. Hilfe und Unterstützung erhalten Sie bei Ihrer Rechtsabteilung. Wir müssen im Umgang mit Regierungskunden selbst den Anschein von unangemessenem Verhalten vermeiden. Machen Sie niemals falsche oder unvollständige Aussagen gegenüber der Regierung; bieten Sie niemals Geschenke, Geld, Unterhaltung oder irgendetwas anderes Wertvolles an, um einen Regierungsvertrag zu beeinflussen; und vergewissern Sie sich, dass alle im Namen des Unternehmens eingereichten Ansprüche, Rechnungen und Erklärungen wahrheitsgemäß und nicht irreführend sind.

AUFBEWAHRUNG VON UNTERLAGEN

Bei IDEX erstellen, speichern und entsorgen wir unsere Geschäftsunterlagen, schriftlich und elektronisch, im Rahmen unseres gewöhnlichen Geschäftsablaufs und in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien bezüglich der Aufbewahrung von Unterlagen. Im Rahmen unserer internen Kontrollen verlangt IDEX, dass alle Geschäftsvorfälle ordnungsgemäß erfasst, klassifiziert und dokumentiert werden.

Von Zeit zu Zeit können sich in Ihrem Besitz befindliche Dokumente auf Rechtsstreitigkeiten, anhängige oder drohende Ermittlungen, Vorladungen oder andere aufsichtsrechtliche Maßnahmen beziehen. Wenn Sie darüber informiert werden, dass Dokumente innerhalb Ihrer Kontrolle einer Aufbewahrung aus juristischen Überlegungen ("Legal Hold") unterliegen, dürfen Sie diese Dokumente nicht zerstören, bis die Rechtsabteilung die Aufhebung der Aufbewahrungspflicht bestätigt.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie von IDEX bezüglich der Aufbewahrung von Unterlagen.

3

DIE HOTLINE ANRUFEN

DAS ERWARTET SIE, WENN SIE DIE HOTLINE ANRUFEN

DIE HOTLINE ist rund um die Uhr erreichbar.

Sie können dabei anonym bleiben.

SCHRITT 1

Sie können sich per **Telefon oder Internet** an die Hotline wenden.

SCHRITT 2

Ihr Anruf wird von einem **mehrsprachigen Betreiber** entgegengenommen, der kein Mitarbeiter von IDEX ist. Sie können anonym bleiben.

SCHRITT 3

Der Betreiber notiert sich den Vorfall oder die Bedenken, einschließlich Datum des Vorfalls, Beteiligter und Ort des Vorfalls.

SCHRITT 4

Der Betreiber gibt die Informationen in ein Online-Portal ein, auf das das Hotline-Team in der Unternehmenszentrale zugreifen kann. **Sie erhalten eine Identifikationsnummer**, mit der Sie den Status des Falles online verfolgen können.

SCHRITT 5

Das Hotline-Team untersucht jede Angelegenheit. Sie können über die anonyme Identifikationsnummer kontaktiert werden, um weitere Informationen bereitzustellen. Je nach Art der untersuchten Angelegenheit bemühen wir uns, Untersuchungen innerhalb von 45 Tagen zum Abschluss zu bringen.

SCHRITT 6

Nach Abschluss der Untersuchung, sofern der Bericht begründet ist, können Disziplinarmaßnahmen einschließlich Kündigung folgen. **Die Untersuchungsergebnisse sind vertraulich. Daher werden Beschwerdeführer nicht darüber informiert, wie der Fall gelöst wird.**

KONTAKTAUFNAHME MIT DER ETHIK-HOTLINE

Telefon: **1.866.292.2089** (internationale Rufnummern weiter unten)

E-Mail: integrity@idexcorp.com

Web: www.ethicspoint.com

Globale Hotline-Zugangsnummern

Verwenden Sie die folgenden Telefonnummern, um die Ethik-Hotline anzurufen:

LAND	INTERNATIONALE GEBÜHRENFREIE RUFNUMMERN
Australien.....	1-800-339276
Österreich.....	0800-291-870
Belgien.....	0800-77004
Brasilien.....	0800-891-1667
Kanada.....	1-866-292-2089 oder 1-855-350-9393
China (telecom).....	400-6-000-637
Dänemark.....	8088-2809
Frankreich.....	0800-902500
Deutschland.....	0800-1016582
Hongkong.....	800-964214
Indien.....	000-800-100-1071 oder 000-800-001-6112
Irland.....	1-800-61-5403
Italien.....	800-786907
Japan (telecom).....	0066-33-112505 oder 00531-121520
Jordanien.....	1-880-0000 (nach Aufforderung 866-292-2089 wählen)
Korea (Süd).....	00798-14-800-6599
Mexiko.....	001-800-840-7907 oder 001-866-737-6850
Polen.....	0-0800-121-15-71
Niederlande (Holland).....	0800-022-6174
Neuseeland.....	0800-447-737
Singapur.....	800-120-4201
Spanien.....	900-991498
Schweden.....	020-79-8729
Schweiz.....	0800-56-2907
Vereinigte Arabische Emirate.....	8000-555-66 oder 8000-021 oder 8000-061 (nach Aufforderung 866-292-2089 wählen)
Vereinigtes Königreich.....	0800-032-8483
Vereinigte Staaten von Amerika.....	1-866-292-2089
Puerto Rico.....	1-866-292-2089

4

DEN KODEX ANWENDEN

VERANTWORTUNG

Die Verantwortung für die Verwaltung des Kodex liegt beim Chief Compliance Officer, der vom General Counsel und vom Audit Committee des Board of Directors beaufsichtigt wird.

JÄHRLICHE ZERTIFIZIERUNG UND SCHULUNG

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen jährlich bestätigen, dass sie den Kodex gelesen und verstanden haben und befolgt werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen regelmäßig Kodex-Schulungen absolvieren. Die Nichtdurchführung der jährlichen Kodex-Zertifizierung und/oder die Nichtteilnahme an einer Kodex-Schulung können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

ÄNDERUNGEN AM KODEX

Von Zeit zu Zeit können Änderungen am Kodex erforderlich sein. Wesentliche Änderungen des Kodex müssen dem Nominating and Corporate Governance Committee des Unternehmens gemeldet werden. Wir werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Aktualisierungen des Kodex informieren.

VERZICHT AUF UNSEREN VERHALTENSKODEX

Jedes Ersuchen um Verzicht auf den Kodex muss schriftlich vom General Counsel oder Chief Compliance Officer genehmigt und dem Board of Directors gemeldet werden.



WICHTIGE RICHTLINIEN

DER KODEX bezieht sich nicht auf alle Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Das Unternehmen hat verschiedene Richtlinien und Leitfäden, die Angelegenheiten des Kodex sowie Sachverhalte, die nicht im Kodex abgedeckt sind, behandeln. Auf alle IDEX-Richtlinien kann über die Intranet-Website des Unternehmens zugegriffen werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die Intranetseite und die örtlich geltenden Richtlinien ihrer Geschäftseinheiten prüfen, um sicherzustellen, dass Sie über die neuesten und aktuell geltenden Richtlinien verfügen. Außerdem sollten Sie ihre vor Ort geltenden Richtlinien und Handbücher der Geschäftseinheiten auf örtlich geltende Richtlinien überprüfen. Hier ist eine Liste der wichtigsten Unternehmensrichtlinien:

Antikorruptionsrichtlinie

Kartell-/Wettbewerbsrichtlinie

Richtlinie zur angemessenen Verwendung der IT-Systeme von IDEX

Richtlinie zur Vermögensdisposition

Richtlinie zu vertraulichen Unternehmensinformationen

Richtlinie zu Interessenkonflikten

Richtlinie zum Drogen- und Alkoholkonsum

Richtlinie zur Anstellung von Familienangehörigen u.

persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz

Richtlinie zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Richtlinie zu erstattungsfähigen Mitarbeiterspesen

Richtlinie zum Insiderhandel

Aufbewahrungsrichtlinie für Unterlagen

Richtlinie zu Transaktionen mit verwandten Personen

Verhaltenskodex für Soziale Medien

Verhaltenskodex für Lieferanten

Handbuch zur Handelserfüllung

Richtlinie zu Belästigung am Arbeitsplatz

Richtlinie zu Gewalt am Arbeitsplatz

Weitere Informationen finden Sie in diesen und anderen geltenden Richtlinien von den Geschäftseinheiten und IDEX

A man with glasses and a mustache, wearing a white polo shirt, is shown working with a tool, possibly a screwdriver or a similar instrument. He is looking down at his work. The background is slightly blurred, showing what appears to be a workshop or industrial setting. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue gradient. In the top left corner, there is a logo that reads "IFE M2 2025".

**HANDELN SIE STETS NACH
DEM ETHIKKODEX**

