



**NON-
COMPLIANCE**



COMPLIANCE

Verhaltenskodex / Code of Conduct



**Wacker Neuson
Group**

Zur leichteren Lesbarkeit wird in dem Verhaltenskodex die Bezeichnung „Mitarbeiter“ gleichbedeutend sowohl für Mitarbeiter als auch für Mitarbeiterinnen benutzt.

Grundsätze unserer Unternehmensethik

Nur ein rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten sichert einen nachhaltigen Geschäftserfolg!

Bis in das Jahr 1848 reicht die Geschichte des Wacker Neuson Konzerns zurück. Es gibt in der heutigen Zeit nur noch wenige Unternehmen, denen es gelungen ist, die Gezeiten der rauen Wirtschaftsrealität so zu meistern wie unserem Unternehmen.

Der Schlüssel zu dieser Nachhaltigkeit liegt in unserer Unternehmenskultur, die geprägt ist von unseren Unternehmenswerten Innovation, Qualität, Leistung und Charakter. Der Unternehmenswert Charakter beinhaltet auch das Bekenntnis zu Integrität und Aufrichtigkeit sowie zur konsequenten Einhaltung von gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen (Compliance). Diesen Anspruch haben wir sowohl an unsere Mitarbeiter als auch an unsere Geschäftspartner.

Nicht nur die Zuverlässigkeit und der hohe Standard unserer Produkte und unserer Dienstleistungen, sondern auch die Integrität unseres gesamten Handelns bestätigt das von unseren Kunden, Geschäftspartnern und Investoren entgegengebrachte Vertrauen. Verstöße gegen Gesetze, Regeln oder unsere Wertvorstellungen ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

Unsere Unternehmenswerte sind das Leitbild für unser rechtlich und ethisch korrektes Verhalten im Geschäftsleben. Wir haben die Erwartung an jeden einzelnen Mitarbeiter, dass unsere Werte verantwortungsbewusst umgesetzt werden und wir dadurch gemeinsam die Basis für eine erfolgreiche wirtschaftliche und persönliche Zukunft schaffen.

Unser Ziel ist es, wertorientiert die globalen wirtschaftlichen Herausforderungen effizient als Chance zu nutzen und gemeinsam unsere erfolgreiche Marktposition zu festigen und weiter auszubauen.

Der Vorstand des Wacker Neuson Konzerns

For ease of readability, the designation „employee“ is used in the code of conduct synonymously for male as well as female employees.

Compliance Mission Statement

Only legally and ethically correct behavior ensures sustainable business success!

The history of the Wacker Neuson Group reaches back to the year 1848. Today, there are only a few companies who have managed to overcome the challenges of harsh economic reality like our company has.

The key to this sustainability lies in our corporate culture, which is characterized by our corporate values of innovation, quality, performance and character. The corporate value of character also includes the commitment to integrity and honesty as well as the commitment to consistent compliance with legal and regulatory requirements. Both our employees as well as our business partners adhere to this standard.

The trust shown to us by our customers, business partners and investors is confirmed not only by the reliability and high standard of our products and services, but also by the integrity of our entire operation. Violations of the laws, rules or our ideals result in corresponding consequences and sanctions.

Our corporate values are the guiding principle for our legally and ethically correct behavior in business life. We expect each employee to implement our values responsibly and that we together thereby create the basis for a successful economic and personal future.

Our goal is to efficiently utilize the global economic challenges in a value-oriented manner as an opportunity to solidify and further expand our successful market position together.

Executive Board of Wacker Neuson Group

Definition und Geltungsbereich

Der Wacker Neuson Konzern hat einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) erstellt, der die Compliance-Grundsätze unseres Unternehmens und die Leitlinien für das Verhalten im Arbeitsalltag beinhaltet. Dieser Inhalt ist nicht abschließend und wird durch bedarfsgerechte Richtlinien sowie durch spezielle Arbeitsanweisungen ergänzt.

Der Verhaltenskodex besitzt in allen Unternehmensbereichen und Gesellschaften, die zum Wacker Neuson Konzern gehören, sowie in allen Regionen gleichermaßen Gültigkeit.

Der Wacker Neuson Verhaltenskodex ist stets unter Beachtung der jeweiligen nationalen Gesetze und

Vorschriften anzuwenden. Für den Fall, dass der Verhaltenskodex von zwingendem nationalem Recht abweicht, geht das nationale Recht vor. Die Einhaltung aller einschlägigen Gesetze und Vorschriften in einem internationalen Umfeld erfordert eine hohe persönliche Aufmerksamkeit und ist bei Unsicherheiten über die Rechtslage durch eine professionelle Beratung abzuklären.

Jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft und jedes Organmitglied ist an diesen Verhaltenskodex gebunden. Die Führungskräfte bestätigen einmal jährlich schriftlich die Konformität ihres Geschäftsverhaltens mit diesem Verhaltenskodex. Die Bestätigung findet Eingang in die Personalakte.

Zielsetzung

Der vorliegende Verhaltenskodex soll eine Richtschnur für alle Mitarbeiter des Wacker Neuson Konzerns sein, sich im täglichen Geschäftsleben korrekt im Sinne des Gesetzes, unserer internen Regeln und unserer Wertvorstellungen zu verhalten. Er bietet eine Hilfestellung, wie eigenverantwortlich in bestimmten Situationen des Geschäftslebens rechtlich und ethisch einwandfrei vorzugehen ist.

Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, diesen Verhaltenskodex täglich mit Leben zu erfüllen. Die Führungskräfte und die Mitglieder des Vorstandes üben eine Vorbildfunktion aus, sind sich ihrer besonderen Verantwortung als Vorgesetzte bewusst und leben den Inhalt unseres Verhaltenskodexes aktiv vor.

Alle Mitarbeiter prägen durch ihr Auftreten und ihr Verhalten nach außen das Ansehen des Unternehmens. Sie verstehen sich daher als Repräsentanten des Wacker Neuson Konzerns und achten auf eine angemessene und positive Außenwirkung.

Ein Geschäftsabschluss, der unseren Compliance-Grundsätzen widerspricht, die in diesem Verhaltenskodex oder in anderen Unternehmensvorschriften dargestellt sind, stellt im Ergebnis keinen nachhaltigen Nutzen für unser Unternehmen dar, sondern kann zu einem erheblichen Schaden für den gesamten Wacker Neuson Konzern führen.

Definition and scope

The Wacker Neuson group has created a code of conduct that contains the compliance policies of our company and the guidelines for behavior in day-to-day work. This content is not exhaustive and will be supplemented by tailored-to-suit guidelines and special work orders.

The code of conduct is equally valid in all strategic business segments (sbs) and companies that belong to the Wacker Neuson group as well as in all regions.

The Wacker Neuson code of conduct is always to be applied in compliance with the respective national laws

and regulations. In the event that the code of conduct deviates from mandatory national law, the national law shall take precedence. Compliance with all relevant laws and regulations in an international environment requires a high level of personal attention and, in cases of doubt about the legal situation, is to be clarified through professional consultation.

Every employee, every manager and every board member is bound by this code of conduct. The top executives confirm once annually in writing the conformity of their business behavior with this code of conduct. The confirmation is entered into the personnel file.

Objective

This code of conduct should be a guide for all employees of the Wacker Neuson group to behave correctly in daily business life in the sense of the law, our internal rules and our moral concepts. It offers assistance as to how to proceed correctly on one's own authority in certain situations of business life in a proper legal and ethical manner.

All employees are encouraged to meet this code of conduct on a daily basis. The top executives and members of the managing board exercise a role model function, are aware of their special responsibility as supervisors and actively exemplify the content of our code of conduct.

All employees outwardly shape the company's reputation through their appearance and their behavior. They therefore understand that they are representatives of the Wacker Neuson group and pay attention to an appropriate and positive outward image.

A business transaction that contradicts our compliance guidelines that are represented in this code of conduct or in other company policies does not result in any sustainable benefit for our company, but rather can lead to considerable damage for the entire Wacker Neuson group.

1. Gesetzes- und regeltreues Verhalten

Die Mitarbeiter und Organmitglieder des Wacker Neuson Konzerns beachten konsequent und verantwortungsbewusst die jeweils für sie geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften sowie die konzerninternen Richtlinien und Regeln einschließlich dieses Verhaltenskodexes.

Bei Unklarheiten über den Anwendungsbereich oder die Bedeutung bestimmter Regelungen sind der jeweilige Vorgesetzte, die Rechtsabteilung, die Compliance-Abteilung oder gegebenenfalls ein externer Rechtsberater zu befragen.

2. Integrität

Unter Integrität versteht Wacker Neuson die Übereinstimmung unseres äußeren Handelns mit unseren inneren Werten basierend auf Rechtschaffenheit und Fairness. Die Integrität stellt eine Art inneren moralischen Kompass dar und bietet – beispielsweise im Falle von Regelungslücken - eine Hilfestellung für Entscheidungen und Handlungsweisen, die unse-

ren Wertvorstellungen entsprechen und mit einem allgemeingültigen Verständnis von Rechtschaffenheit übereinstimmen.

Die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder des Wacker Neuson Konzerns achten stets auf ein integriertes Verhalten im Arbeitsalltag.

3. Fairness, allgemeines Gleichbehandlungsgebot und Verhalten untereinander

Ein Betriebsklima, das von Fairness geprägt ist, fördert die Motivation und Effizienz. Die Beziehungen zwischen Organmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern auf allen Ebenen, in allen Unternehmensbereichen und allen Regionen werden von Fairness, gegenseitigem Respekt, Offenheit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet.

Jegliche Formen von Diskriminierung haben keinen Platz in unserer Unternehmenskultur. Wir benachteiligen oder bevorzugen niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Neigung, Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale und dulden diesbezüglich keinerlei Diskriminierung. Der Maßstab für die Beurteilung der Beschäftigten sind ihre professionellen Fähigkeiten, ihre Leistung und ihr ethisches Verhalten.

Jeder Mitarbeiter ist nachdrücklich aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders aktiv beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung untersagt ist. Hierzu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote, Erniedrigungen jeglicher Art sowie beleidigende, anstößige oder herabsetzende Witze, Bemerkungen und Handlungen. Gewalt in jeglicher Form, Tätlichkeiten am Arbeitsplatz einschließlich Bedrohungen und Einschüchterungen sowie Mobbing sind in unserem Konzern verboten.

Verstöße – insbesondere – gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

4. Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse

Die Mitarbeiter von Wacker Neuson dürfen vertrauliche Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nicht unbefugt an Dritte weitergeben. Hierzu zählen insbesondere technische Daten, Finanzdaten, Betriebsdaten, Kundeninformationen, Aktennotizen und sonstige Informationen, die sich auf das Geschäft unseres Konzerns und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen.

Unsere Erfindungen und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von elementarer Bedeutung. Aus diesem Grund haben die Mitarbeiter von Wacker Neuson geistiges Eigentum gegen den unbefugten Zugriff von Dritten und vor unbefugter Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. Das geistige Eigentum umfasst insbesondere Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten und Produktspezifikationen.

1. Behavior compliant with the law and rules

The employees and board members of the Wacker Neuson group consistently and responsibly observe the respective national and international laws and regulations that apply to them as well as the group's internal guidelines and rules, including this

code of conduct. In cases of doubt regarding the scope or the meaning of certain provisions, the respective supervisor, legal department, compliance department or, where appropriate, an external legal advisor are to be consulted.

2. Integrity

Under integrity, Wacker Neuson understands the conformity of our external action with our inner values based on righteousness and fairness. Integrity represents a kind of inner moral compass and offers – for example in the case of loopholes – an aid for decisions and actions that correspond to our moral

concepts and coincide with a general understanding of righteousness.

The employees, top executives and board members of the Wacker Neuson group always ensure integrity in everyday work behavior.

3. Fairness, general non-discrimination precept and behavior towards each other

A working atmosphere characterized by fairness promotes motivation and efficiency. The relationships between board members, top executives and employees at all levels in all strategic business segments (sbs) and all regions are guided by fairness, mutual respect, openness and the common understanding of trustful co-operation.

Any form of discrimination has no place in our corporate culture. We do not discriminate against or favor anyone based on gender, race, religion, age, disability, sexual orientation, national origin or other legally protected characteristics and do not tolerate any discrimination in this respect. The measure for assessing employees is their professional skills, their performance and their ethical behavior.

Every employee is emphatically encouraged to actively contribute to an atmosphere of respectful cooperation in which any kind of personal harassment is prohibited. In particular, this includes workplace harassment, unwanted sexual advances, unwanted body contact, immoral propositions, humiliation of any kind as well as abusive, offensive or degrading jokes, comments and actions. Violence in any form, assaults at work, including threats and intimidation, as well as workplace bullying are prohibited in our company.

Violations of these laws in particular result in corresponding measures and sanctions.

4. Confidentiality and trade secrets

The employees of Wacker Neuson may not pass on to third parties confidential information without authorization, unless the information is not already known to the public. In particular, this includes technical data, financial data, operating data, customer information, file notes and other information that relates to the business of our group and its operational activities and future plans.

Our inventions and our know-how are of fundamental importance for the long-term success of our company. This is why the employees of Wacker Neuson must protect intellectual property against unauthorized access and knowledge by third parties. The intellectual property in particular includes trade secrets, confidential information, copyrights, trademarks and logos as well as customer lists and product specifications.

5. Insiderinformationen

Insiderinformationen sind alle konkreten Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände, die geeignet sind, im Fall ihres Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktwert von Unternehmenswertpapieren erheblich zu beeinflussen.

Die Mitarbeiter dürfen Insiderinformationen nicht illegal zum persönlichen Vorteil nutzen oder unbefugt an Dritte weitergeben.

Verstöße – insbesondere – gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

6. Antikorruption

Kein Mitarbeiter darf persönliche Vorteile - insbesondere Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen – fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, die nach objektiver Beurteilung dazu geeignet sind, eine unlautere Beeinflussung des geschäftlichen Verhaltens zu bewirken.

Gleiches gilt für das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von persönlichen Vorteilen – insbesondere Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen – an Dritte, insbesondere an Geschäftspartner und Kunden, die nach objektiver Beurteilung dazu geeig-

net sind, eine unlautere Beeinflussung des geschäftlichen Verhaltens zu bewirken.

Bereits der Anschein einer solchen unlauteren, passiven oder aktiven Beeinflussung ist zu vermeiden. Dies gilt in besonderem Maße im Umgang mit Amtsträgern oder öffentlichen Angestellten.

Verstöße – insbesondere – gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

7. Umgang mit Unternehmensressourcen

Alle Mitarbeiter gehen verantwortungsvoll, kostenbewusst und sorgsam mit den ihnen durch das Unternehmen zur Verfügung gestellten Ressourcen

um. Dies gilt insbesondere für die ihnen anvertrauten finanziellen Mittel. Das Einrichten oder Unterhalten von sogenannten „Schwarzen Kassen“ ist verboten.

8. Kartell- und Wettbewerbsrecht

Der Wacker Neuson Konzern steht mit zahlreichen anderen Unternehmen innerhalb und auch außerhalb unserer Branche im geschäftlichen Wettbewerb. Wir bekennen uns zu einem fairen und unbeschränkten Wettbewerb unter Beachtung der Vorgaben des Kartell- und Wettbewerbsrechts. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet. Dies umfasst das Verbot kartellrechtswidriger Vereinbarungen sowie das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

Die Mitarbeiter unterlassen insbesondere Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern sowohl innerhalb als auch außerhalb unserer Branche über die Preise unserer Produkte und Dienstleistungen. Dies gilt sowohl für Einkaufs- als auch für Verkaufspreise. Weiterhin sind Vereinbarungen oder Absprachen über Produktions- und Absatzmengen eines Produktes sowie über die Aufteilung von Märkten und Kunden unzulässig. Die Mitarbeiter sind sich darüber bewusst, dass auch der Austausch von wettbewerbslich sensiblen Informationen gegen geltendes Recht verstößt.

Gegenüber Lieferanten und Händlern sind Preisbindungen, Alleinbelieferungs- oder Alleinbezugsverpflichtungen, missbräuchliche Rabatte sowie aufgezwungene Verknüpfungen von unterschiedlichen Produkten oder Dienstleistungen bei Abnahme oder Bezug (Koppelungen) unzulässig.

Der verbotene Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung als Anbieter oder Nachfrager einer bestimmten Art von Waren oder gewerblichen Leistungen kann sich beispielsweise in der Festlegung von überhöhten Preisen, aufgezwungenen Verknüpfungen von unterschiedlichen Produkten oder Dienstleistungen bei Abnahme oder Bezug (Koppelungsgeschäfte), Preisdiskriminierungen oder sonstigen ungerechtfertigten Benachteiligungen gegenüber Dritten widerspiegeln.

Bei Teilnahme an einer Ausschreibung findet keinerlei Absprache mit anderen Teilnehmern dieser Ausschreibung statt.

5. Insider information

Insider information is all specific information about non-publicly known circumstances that is likely to significantly influence the stock exchange or market value of corporate securities if it is made known.

Employees may not illegally use insider information for personal gain or pass it on to third parties without authorization.

Violations of these laws in particular result in corresponding measures and sanctions.

6. Anti-corruption

No employees may claim, promise or accept benefits – in particular invitations, gifts and other benefits – that, according to objective assessment, are likely to cause an unfair influence on business behavior.

assessment, are likely to cause an unfair influence on business behavior.

The same applies for offering, promising or granting personal benefits – in particular invitations, gifts and other benefits – to third parties, especially to business partners and customers, that, according to objective

Even the appearance of such dishonest, passive or active influence is to be avoided. This is especially true when dealing with public officials or public employees.

Violations of these laws in particular result in corresponding measures and sanctions.

7. Dealing with group ownership

All employees deal with the resources provided to them by the company in a responsible, cost-conscious and careful manner. This is especially true for the

financial means entrusted to them. Establishing or maintaining so-called „slush funds“ is prohibited.

8. Anti-trust and competition law

The Wacker Neuson group is in business competition with many other companies within and also outside of our industry. We are committed to fair and unrestricted competition in compliance with the requirements of the anti-trust and competition law. All employees are required to comply with the anti-trust and competition law. This includes the prohibition of agreements that are not anti-trust as well as the prohibition of the abuse of a market dominating position.

As regards suppliers and dealers, price fixing, exclusive supply or exclusive purchasing obligations, abusive discounts as well as imposed linkages of different products or services upon purchase or supply (packages) are not permitted.

In particular, employees shall refrain from agreements or understandings with competitors both inside and outside of our industry regarding the prices of our products and services. This applies both for purchasing as well as for sales prices. Furthermore, agreements or understandings concerning production and sales volumes of a product as well as concerning the distribution of markets and customers are prohibited. Employees are also aware of the fact that exchanging competitively sensitive information violates the applicable law.

The prohibited abuse of a market dominating position as a provider or consumer of a certain type of goods or commercial services can, for example, be reflected in the determination of inflated prices, forced linking of different products or services upon purchase or supply (package deals), price discriminations or other unfair discrimination against third parties.

Upon participation in a tender, no consultation shall take place with other participants of this tender.

9. Prävention von Geldwäsche

Unter Geldwäsche versteht man das Einschleusen von Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen, die durch vorangegangene Straftaten erworben wurden, in den legalen Wirtschaftskreislauf. Die Mitarbeiter nehmen Abstand von Geschäften, durch die ein solches Einschleusen beispielsweise in Form von Entgegennahme, Umtausch oder Transfer der illegal

erworbenen Gelder oder Vermögensgegenstände ermöglicht oder unterstützt wird.

Die Mitarbeiter des Wacker Neuson Konzerns beachten die Einhaltung von nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften zur Prävention von Geldwäsche.

10. Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Mitarbeiter und Organmitglieder sind sich bewusst, dass eine Vermischung von beruflichen und privaten Belangen problematisch sein kann. Daher achten die Mitarbeiter und Organmitglieder auf eine klare Trennung von beruflichen und privaten Interessen. Geschäftliche Entscheidungen oder Personal-

entscheidungen dürfen nicht aufgrund von privaten Interessen oder Beziehungen getroffen werden.

Mögliche Interessenkonflikte sind unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten gegenüber offen zu legen und angemessen zu lösen.

11. Spenden und Sponsoring

Die Durchführung von Spenden- oder Sponsoringaktionen bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung der zuständigen Vorgesetzten bzw. des Vorstandes und ist vollständig zu dokumentieren.

12. Datenschutz

Datenschutz bezeichnet den Schutz des Einzelnen vor dem Missbrauch personenbezogener Daten. Die Grundlage hierfür ist das Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung, das sich darin ausdrückt, dass jeder Mensch grundsätzlich selbst entscheiden kann, wem wann welche seiner persönlichen Daten zugänglich sein sollen.

Die Mitarbeiter haben in Bezug auf personenbezogene Daten die einschlägigen Gesetze und betrieb-

lichen Vorschriften zu befolgen. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten darf nur auf Basis einer legitimierenden Grundlage in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen erfolgen.

Festgestellte Verletzungen von Datenschutzvorschriften sind unverzüglich dem Vorgesetzten oder dem Datenschutzbeauftragten mitzuteilen.

13. Umweltschutz

Der Wacker Neuson Konzern ist sich der ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst und fühlt sich verpflichtet, seine Umweltbilanz durch präventive Umweltmaßnahmen und den Einsatz umweltfreundlicher Technologien zu verbessern. Jeder Mitarbeiter soll die natürlichen Ressourcen

schützen und bei seiner Arbeit bemüht sein, durch Materialeinsparungen, energiesparende Planung sowie durch Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen die Belastung der Umwelt auf ein Minimum zu reduzieren.

9. Prevention of money laundering

Money laundering refers to the channeling of money or other assets that were acquired through prior criminal acts into the legal economic cycle. Employees shall distance themselves from businesses through which such a channeling is made possible or supported, for example, in the form of the receipt, exchange or transfer of illegally acquired money or assets.

The employees of the Wacker Neuson group shall observe compliance with national and international laws and regulations to prevent money laundering.

10. Avoiding conflicts of interest

Employees and board members are aware that mixing professional and private interests can be problematic. That is why employees and board members ensure a clear separation of professional and private interests. Business or personnel decisions may not be made based on private interests or relationships.

Possible conflicts of interest are to be immediately disclosed to the competent supervisor or to be resolved appropriately.

11. Donations and sponsorship

The implementation of donations or sponsorship actions requires the prior written approval of the competent supervisor or the managing board and is to be fully documented.

12. Data protection

Data protection refers the protection of the individual against the misuse of personal data. The basis for this is the individual's right to informational self-determination, which expresses that every person can in principle always decide which parts of his personal data should be accessible to whom and when.

Employees must follow the relevant laws and company regulations with regard to personal data. The

processing of personal data may only take place based on a legitimizing basis in compliance with the applicable laws.

Identified violations of data protection regulations are immediately to be communicated to the supervisor or data protection officer.

13. Environmental protection

The Wacker Neuson group is aware of the ecological impacts of its business activity and feels committed to improving its environmental balance through preventive environmental measures and the use of environmentally friendly technologies. Every employee should

protect natural resources and endeavor in his work to reduce to a minimum the load on the environment through material savings, energy-saving planning as well as by avoiding, reducing and recycling waste.

14. Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Mitarbeiter verdienen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Der Wacker Neuson Konzern legt deshalb größten Wert auf die Befolgung der Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien. Er ist bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern.

Der Wacker Neuson Konzern betreibt Gesundheitsförderung als Schlüsselement für eine nachhaltige Produktivität und Qualität seiner Dienstleistungen. Die Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik an allen Standorten weltweit beinhaltet auch das Verbot von illegalen Drogen am Arbeitsplatz.

15. Anlagen- und Produktsicherheit

Unsere Anlagen werden regelmäßig kontrolliert und gewartet. Unsere Mitarbeiter werden gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt. Nur wenn diese

Maßnahmen durchgeführt werden, können Betriebsstörungen, Unfälle oder Störfälle vermieden werden.

16. Compliance-Organisation

Der Wacker Neuson Konzern verfügt über ein Corporate Compliance Department, CCD. Der verantwortliche Chief Compliance Officer hat einen direkten Berichtsweg an den CEO der Wacker Neuson SE. Der Dienstsitz des Chief Compliance Officers ist München. Seine Aufgabe ist es, ein auf den konkreten Bedarf des Wacker Neuson Konzerns einschließlich der Tochtergesellschaften abgestimmtes weltweites

Compliance Management System aufzubauen und zu leiten. Darüber hinaus steht er als Ansprechpartner und Berater in allen Fragen rund um das Thema Compliance zur Verfügung. Unterstützt wird der Chief Compliance Officer durch regionale Compliance Beauftragte, die hinsichtlich der Compliance-Themen an ihn berichten.

17. Einhaltung des Verhaltenskodexes

Jedem Mitarbeiter ist dieser Verhaltenskodex auszuhandigen. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass der Inhalt dieses Verhaltenskodexes allen Mitarbeitern verständlich ist.

Zur Berücksichtigung von regionalen Besonderheiten können regionale Richtlinien ergänzende Regelungen vorsehen, die jedoch nicht im Widerspruch zu diesem Verhaltenskodex stehen dürfen.

Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für alle internen Regelungen im Wacker Neuson Konzern, die den Verhaltenskodex konkretisieren und daher ergänzend zu beachten sind.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können disziplinarische Maßnahmen sowie zivil- oder strafrechtliche Schritte zur Folge haben.

18. Hinweisgebung

Hinweise auf Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorschriften sind an den jeweiligen Vorgesetzten, den zuständigen regionalen Compliance Beauftragten, den Chief Compliance Officer oder an vorhandene technische Meldestellen zu adressieren.

Missbräuchliche oder bewusst falsch abgegebene Hinweise ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

14. Health and operator safety

Employees deserve a safe and healthy working environment. The Wacker Neuson group therefore places the utmost importance on compliance with the health and occupational safety directives. The group strives to foster the physical and psychological well-being of its employees. The Wacker Neuson

group pursues health promotion as a key element for sustainable productivity and the quality of its services. The health and occupational safety policy at all locations worldwide also includes the prohibition of illegal drugs in the workplace.

15. System and product safety

Our systems are regularly examined and maintained. Our employees are thoroughly instructed, trained and supervised. Operational disturbances, accidents

or faults can only be avoided if these measures are implemented.

16. Compliance organization

The Wacker Neuson group has a corporate compliance department, CCD. The responsible chief compliance officer has a direct reporting path to the CEO of Wacker Neuson SE. The office of the chief compliance officer is Munich. His job is to build and lead a global compliance management system that is tailored to the

specific needs of the Wacker Neuson group, including its subsidiaries. In addition, he is available as a contact partner and consultant for all questions regarding the topic of compliance. The chief compliance officer is supported by regional compliance officers who report to him in reference to compliance topics.

17. Compliance with the code of conduct

Each employee is to be given this code of conduct. The top executives are responsible for ensuring that the content of this code of conduct is understandable by all employees.

To take into account regional specificities, regional guidelines may be provided with supplementary provisions, provided these do not conflict with this code of conduct.

The code of conduct forms the basis for all internal regulations in the Wacker Neuson group that specify the code of conduct and therefore are also to be observed.

Violations of the code of conduct may result in disciplinary action as well as civil or criminal action.

18. Providing information

Information about violations of legal or internal regulations is to be addressed to the respective superior, the competent regional compliance officer, the chief compliance officer or existing technical registration offices.

Abusive or deliberately false provided information shall result in corresponding measures and sanctions.

19. Kontaktdaten

Die konzerneigene E-Mail-Adresse für Anfragen, Anregungen und Hinweise zum Thema Compliance lautet:

compliance@wackerneuson.com

Bei Bedarf können Sie den Chief Compliance Officer auch direkt und vertraulich kontaktieren:

christof.riebel@wackerneuson.com
Telefon: + 49-(0)89-354 02-1369
Telefax: + 49-(0)89-354 02-351

20. Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt mit Wirkung zum 1. Mai 2014 in Kraft.

Selbstcheck für die Mitarbeiter zum Thema Integrität

Bei Unsicherheiten darüber, ob eine bestimmte Handlung unter Compliance-Gesichtspunkten kritisch sein könnte, kann ein kurzer Selbstcheck eine Hilfestellung bieten. In einer solchen Situation kann sich der Mitarbeiter die folgenden Fragen stellen:

- „Habe ich ein gutes Gefühl bei der Sache oder bin ich beunruhigt?“
- „Was wäre, wenn es morgen in der Zeitung stünde?“
- „Was würden meine Familie und meine Freunde dazu sagen?“

Die Beantwortung dieser Fragen kann zwar eine fundierte rechtliche Beratung nicht ersetzen, aber eine erste Einschätzung der Situation liefern. Bei Unsicherheiten wenden sich die Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten, den regionalen Compliance Beauftragten oder die Rechtsabteilung. Darüber hinaus steht der Chief Compliance Officer für Fragen zum Verhaltenskodex oder allgemein zum Thema Compliance zur Verfügung.

19. Contact data

The group's own e-mail address for inquiries, suggestions and notes about compliance is:

compliance@wackerneuson.com

If necessary, you can also directly and confidentially contact the chief compliance officer:

christof.riebel@wackerneuson.com
Telephone: + 49-(0)89-354 02-1369
Fax: + 49-(0)89-354 02-351

20. Entry into force

This code of conduct shall enter into force on 1 May 2014.

Self-check for employees on the topic of integrity

A quick self-check could offer assistance if you are unsure about whether a certain action could be critical from compliance considerations. In such a situation, the employee may ask the following questions:

- „Do I have a good feeling about this or am I concerned?“
- „What would happen if it was in the newspaper tomorrow?“
- „What would my family and my friends say about it?“

While the responses to these questions cannot replace informed legal consultation, they can provide an initial assessment of the situation. In the case of uncertainty, the employees should consult their supervisors, the regional compliance officer or the legal department. In addition, the chief compliance officer is available for questions regarding the code of conduct or about the topic of compliance in general.