

**HAYNES INTERNATIONAL, INC.
ETHIK- UND VERHALTENSKODEX**

I. Einführung

Die Unternehmensrichtlinien von Haynes International Inc. und deren Filialen (das „Unternehmen“) sollen Fehlverhalten verhindern und die Befolgung der gesetzlichen Vorschriften und die höchsten Standards für professionelles und ethisch einwandfreies Handeln fördern. Wir sind auf diese Standards angewiesen, wenn wir das Vertrauen unserer Kunden, Kollegen und Aktionäre gewinnen wollen. Im Zuge dieser Unternehmensrichtlinien hat der Vorstand diesen Verhaltenskodex im Geschäftsleben (Code of Business Conduct and Ethics), (der „Kodex“) beschlossen. Es wird erwartet, dass alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens diesen Kodex sorgfältig lesen und sich bewusst machen, diese Standards im Arbeitsalltag befolgen und die entsprechenden Richtlinien und Verfahrensweisen einhalten. Wir bitten unsere Beauftragten, Partner und Lieferanten diesen Kodex zu lesen, damit deutlich wird, wie wir unsere Geschäfte führen.

Ziel dieses Kodex ist, Standards schriftlich festzuhalten, Fehlverhalten einzugrenzen und folgendes Verhalten zu fördern:

- Aufrichtiges und ethisches Verhalten, einschließlich eines ethisch einwandfreien Umgangs mit echten und mit scheinbaren Interessenskonflikten; umfassende, ausgewogene, akkurate, pünktliche und verständliche Information in Berichten und anderen Dokumenten, die wir bei der Securities and Exchange Commission („SEC“) einreichen, sowie in unseren anderen Veröffentlichungen;
- Befolgung der geltenden Gesetze und Vorschriften;
- Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens, insbesondere auch der Einbezug von möglichen Geschäftstätigkeiten und vertraulicher Informationen; ohne Einschränkungen;
- faire Geschäftspraktiken;
- die unverzügliche interne Berichterstattung von Verletzungen dieses Kodex Und
- Rechenschaftspflicht bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodex.

Da die in diesem Kodex enthaltenen Prinzipien von genereller Natur sind, informieren Sie sich bitte auch über die anderen entsprechenden Richtlinien und Verfahren, die detailliertere Anweisungen enthalten können. Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung.

II. Ihre Verantwortung gegenüber dem Unternehmen und seinen Aktionären

A. Allgemeine Verhaltensregeln

Das Unternehmen erwartet von allen Vorständen, Führungskräften und Mitarbeitern ein gutes Urteilsvermögen, um die Sicherheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter zu gewährleisten und eine kollegiale, effiziente und produktive Arbeitsatmosphäre und einen ebensolchen Geschäftsablauf aufrechtzuerhalten. Das Unternehmen erwartet von allen Vorständen, Führungskräften und Mitarbeitern, ehrlich und integer zu handeln und die höchsten ethischen Standards des Geschäftsgebarens bei Geschäften mit Kunden, Lieferanten,

Partnern, Dienstleistern, Konkurrenten, Mitarbeitern und anderen Geschäftspartnern, mit denen sie bei ihrer Arbeit in Kontakt kommen, einzuhalten. Diese Richtlinien gelten auf dem Betriebsgelände, an anderen Standorten, an denen unsere Geschäfte geführt werden, bei betrieblichen geschäftlichen und gesellschaftlichen Veranstaltungen sowie immer dort, wo Sie als Repräsentant des Unternehmens auftreten, dies beinhaltet auch soziale Medien, eMails und andere elektronische Foren. Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter, die sich nicht korrekt verhalten (dies gilt auch für Verletzungen dieses Kodex) oder deren Leistung unbefriedigend ist, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

B. Belästigung

Das Unternehmen ist bestrebt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem es keine Belästigungen gibt, indem sichergestellt wird, dass alle Mitarbeiter mit gegenseitiger Rücksichtnahme und Respekt behandelt werden. Belästigungen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion, nationaler Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Veteranenstatus und geschützte Aktivitäten (definiert als Aktivitäten, welche durch Gesetze geschützt sind) werden nicht toleriert. Sollten Sie Kenntnis von Verstößen gegen diese Vorschriften im Hinblick auf Belästigungen erlangen wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, an die Geschäftsleitung oder reichen Sie einen Bericht über die Whistleblower-Hotline oder -Website von Haynes ein. Die Mitarbeiter können die vollständigen Vorschriften im Hinblick auf im Intranetportal zu ethischen Geschäftspraktiken einsehen.

C. Geltende Gesetze

Alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen die geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen einhalten, die für das Unternehmen gelten. Mitarbeiter des Unternehmens in und außerhalb der Vereinigten Staaten müssen zusätzlich zu den vor Ort geltenden Bestimmungen alle Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen der Vereinigten Staaten befolgen, einschließlich derjenigen zum Insiderhandel, den Foreign Corrupt Practices Act und den U.S. Export Control Act sowie den geltenden örtlichen Gesetzen. Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich ausreichend Wissen über die Anforderungen in ihrem Aufgabenbereich aneignen, um mögliche Gefahren zu erkennen und beurteilen zu können, wann sie Auskunft über bestimmte Verfahrensweisen oder Teile der Unternehmenspolitik einholen müssen. Die Nichtbefolgung von Gesetzen, Vorschriften oder Dienstanweisungen stellt ebenfalls eine Verletzung dieses Kodex dar und kann neben zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen für die betreffende Person auch Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens nach sich ziehen. Die Mitarbeiter müssen den gesamten Verhaltenskodex im Intranetportal zu ethischen Geschäftspraktiken im Hinblick auf die Einhaltung der Vorschriften in den Bereichen Export, Korruptionsbekämpfung und Insiderhandel einsehen.

D. Vertraulichkeit

Unsere Betriebsgeheimnisse sind für das Unternehmen und für andere wertvoll. Nur Informationen, die bereits veröffentlicht wurden (in Form von Pressemitteilungen, Jahres- und Quartalsberichten, Berichten an die Securities and Exchange Commission usw.) oder deren Weitergabe im Arbeitsprozess notwendig ist, dürfen an Personen, die nicht dem Unternehmen angehören, weitergegeben werden. Die Mitarbeiter dürfen keine vertraulichen Informationen beschaffen, verwenden, auf diese zugreifen, sie kopieren, löschen, ändern oder an Dritte weitergeben, sofern dies nicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötig ist oder für betriebliche Veranstaltungen geschieht. Jegliche Informationen und Daten, die auf den

Computern, Großrechnern und PCs des Unternehmens oder Mobilgeräten gespeichert sind, sind ausschließlich Eigentum des Unternehmens. Im Umgang mit Computerdaten und Informationen müssen Vorsichtsmaßnahmen ergriffen werden, um diese gegen absichtliche oder versehentliche Beschädigung, beispielsweise durch Computerviren, zu schützen.

Zu den vertraulichen Informationen des Unternehmens gehören Geschäftsgeheimnisse. Keine Einzelperson kann unter den Staats- und Bundesstaatsgesetzen straf- oder zivilrechtlich für die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses verantwortlich gemacht werden, die (i) mittel- oder unmittelbar gegenüber einem Angehörigen einer Staats-, Bundesstaats- oder lokalen Behörde oder einem Anwalt gegenüber im Vertrauen erfolgt; und (ii) ausschließlich zu dem Zweck erfolgt, vermutete Gesetzesverstöße zu melden oder zu untersuchen; oder (B) im Rahmen einer Beschwerde erfolgt oder in einem Schriftstück enthalten ist, das im Rahmen eines Gerichtsverfahrens oder eines anderen Verfahrens eingereicht wird, wenn diese Einreichung unter Verschluss erfolgt. Eine Einzelperson, die Klage gegen eine Vergeltungsmaßnahme durch einen Arbeitgeber für die Meldung eines vermuteten Gesetzesverstoß einreicht, darf dem Anwalt der Einzelperson ein Geschäftsgeheimnis offenlegen und Informationen in Bezug auf das Geschäftsgeheimnis in dem Gerichtsverfahren verwenden, wenn die Einzelperson (A) Schriftstücke einreicht, welche das Geschäftsgeheimnis unter Verschluss enthalten, und (B) das Geschäftsgeheimnis nicht offenlegt, sofern dies nicht gerichtlich angeordnet wird.

E. Interessenkonflikte

Jeder von uns trägt Verantwortung gegenüber dem Unternehmen, den Aktionären und den Kollegen. Diese Verpflichtung verbietet uns nicht, private Transaktionen und Investitionen zu tätigen, aber sie erfordert von uns, dass wir Situationen vermeiden, in denen ein Interessenkonflikt auftritt oder dieser Anschein entstehen könnte. Das Unternehmen ist unter ständiger kritischer Beobachtung durch verschiedene Personen und Organisationen. Wir sollten ständig darum bemüht sein, nicht einmal den Anschein von unangemessenem Verhalten zu erwecken. Ein Interessenkonflikt besteht dann, wenn die Interessen oder der Vorteil einer Person oder einer Instanz mit den Interessen oder dem Vorteil des Unternehmens im Widerspruch steht. Ob bestimmte Vorgänge, Beziehungen oder Transaktionen einen Interessenkonflikt begründen, ist nicht immer eindeutig klar. Wann immer unklar ist, ob ein Vorgang, eine Beziehung oder eine Transaktion als Interessenkonflikt gewertet werden könnte oder ob das Unternehmen einem solchen Verhalten, einer solchen Beziehung oder Transaktion zustimmen würde, müssen Sie sich diesbezüglich an Ihren Vorgesetzten oder den Finanzvorstand des Unternehmens zu wenden. Die Mitarbeiter müssen die Vorschriften im Intranetportal zu ethischen Geschäftspraktiken im Hinblick auf die Bekämpfung der Vetternwirtschaft und bezüglich Geschenken und anderer angebotener Leistungen lesen.

F. Informationspolitik

Unsere Unternehmenspolitik umfasst, dass die Informationen in unseren Veröffentlichungen, einschließlich der Berichte an die SEC, umfassend, ausgewogen, akkurat, pünktlich und verständlich sind. Alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter, die am Veröffentlichungsprozess beteiligt sind, sind für die Umsetzung dieser Politik verantwortlich. Im Besonderen müssen diese Personen mit den aktuellen, uns betreffenden Veröffentlichungsbestimmungen vertraut sein und dürfen keine wesentlichen Fakten über das Unternehmen falsch darstellen oder verschweigen oder andere dazu veranlassen. Dies gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens, insbesondere gegenüber der externen Revision

und der Innenrevision. Außerdem sind alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter, die aufsichtführend am Veröffentlichungsprozess beteiligt sind, verpflichtet, ihre Verantwortung sorgfältig wahrzunehmen.

Die internen Prüfmechanismen und das Berichts- und Veröffentlichungswesen sollen jegliche Verletzung dieses Kodex, einschließlich von Verstößen gegen geltendes Recht, jedoch nicht beschränkt auf dieses, verhindern, diesen vorbeugen und sie ggf. verhindern. Auch die besten Kontrollsysteme und Verfahrensregelungen können jedoch keinen absoluten Schutz vor solchen Verstößen bieten. Das Unternehmen und seine Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter sind verantwortlich dafür, jegliche Verstöße gegen geltende Gesetze und Vorschriften im Bezug auf das Berichts- und Veröffentlichungswesen, die Verfahren der Buchführung und Revision, die Wertpapiergesetzgebung und andere Bereiche im Zusammenhang mit möglichem Aktionärsbetrug zu untersuchen und diese zusammen mit den ergriffenen Gegenmaßnahmen des Unternehmens den zuständigen Behörden zu melden. Wenn Sie Anzeichen dafür sehen, dass ein solcher Verstoß stattgefunden hat, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung oder reichen Sie über die Haynes Whistleblower-Hotline oder Webseite [siehe Abschnitt III für genauere Informationen dazu] einen Bericht ein.

G. Geschäftsgelegenheiten

Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Unternehmen die Möglichkeit zu geben, seine legitimen Unternehmensinteressen wahrzunehmen, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen Geschäftsgelegenheiten, die sie mithilfe von Firmeneigentum, aufgrund ihrer Position im Unternehmen oder aufgrund firmeneigener Informationen entdecken, nicht selbst wahrnehmen (oder an Dritte vermitteln), es sei denn, dem Unternehmen wurde das Geschäft bereits angeboten und von diesem ausgeschlagen. Generell dürfen Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter Firmeneigentum, ihre Position im Unternehmen und firmeneigene Informationen (einschließlich Kundenlisten und -daten) nicht zum persönlichen Profit nutzen oder dazu verwenden, mit uns in Konkurrenz zu treten.

Manchmal ist die Unterscheidung zwischen persönlichem Profit und Gewinn für das Unternehmen nicht klar zu treffen und manchmal kann beides aus derselben Handlung resultieren. Die einzig empfehlenswerte Vorgehensweise, wenn ein solcher Fall eintritt, ist, dies mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen.

H. Faires Geschäftsgebahren

Wir haben unseren Erfolg immer auf der Grundlage fairer Konkurrenz erreicht. Wir versuchen nicht, uns mithilfe illegaler oder unmoralischer Methoden Vorteile zu verschaffen. Alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter sollen sich bemühen, immer fair mit unseren Kunden, Auftraggebern, Dienstleistern, Zulieferern, Konkurrenten und Mitarbeitern umzugehen. Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen niemanden auf unfaire Art und Weise ausnutzen, beispielsweise durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch ihres Informationsvorsprungs, Falschdarstellung von wesentlichen Fakten, oder andere unfaire Methoden.

I. Buchführung und Berichtswesen

Die Bundes- und Landesgesetzgebung bestimmt, dass die Buchführung akkurat, zuverlässig und zeitgerecht erledigt werden muss. Das Unternehmen hat ein zuverlässiges

Innenrevisionssystem eingeführt und sieht Aufgaben im Prüfungsbereich für die Mitarbeiter als prioritär an. Es ist sehr wesentlich, dass Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter keine Aufzeichnungen des Unternehmens mit dem Ziel erstellen (oder abändern bzw. fälschen) jemanden irrezuführen oder unrichtige Tätigkeiten zu vertuschen oder sich an derartigen Tätigkeiten zu beteiligen.

Die Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens sind vertraulich und vor Verlust und Zerstörung sicher geschützt zu führen und werden externer und interner Revision unterzogen. Der internen und externen Revision gegenüber sollen Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter offen und ehrlich über die Geschäftsvorgänge, Aufzeichnungen, Konten und Ergebnisaufstellungen sein.

Wenn Sie jemand auffordert, eine fragwürdige Änderung oder eine Fälschung der Buchführung vorzunehmen oder nichtreguläre Vernichtungen von Unternehmensaufzeichnungen vorzunehmen, wenden Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung oder reichen Sie über die dafür vorgesehene Whistleblower-Hotline oder -Webseite von Haynes [siehe Abschnitt III unten] einen Bericht ein.

J. Richtiger Umgang mit Unternehmensvermögen

Alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen das Unternehmensvermögen schützen und seinen effizienten Einsatz sicherstellen. Unternehmensvermögen schützen beinhaltet auch den korrekten Umgang mit Transport-, Reise- und anderer Ausgaben im Zusammenhang mit Dienstreisen sowie die generelle Handhabung der Spesenausgaben.

Diebstahl, Achtlosigkeit und Verschwendung haben sofortige Auswirkungen auf die Profitabilität des Unternehmens. Das gesamte Unternehmensvermögen ist ausschließlich für Geschäftszwecke zu verwenden. Wenn Sie von Diebstahl, Achtlosigkeit oder Verschwendung des Unternehmensvermögens wissen, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder das obere Management oder reichen Sie über die dafür vorgesehene Whistleblower-Hotline oder -Webseite von Haynes einen Bericht ein.

Das geistige Eigentum von Haynes, einschließlich seiner Urheberrechte, Patente, Handelsmarken sowie Handels- und Geschäftsgeheimnisse legen den Grundstein für den technischen und finanziellen Erfolg des Unternehmens. Die Mitarbeiter müssen das geistige Eigentum des Unternehmens schützen und bei der Information von Kunden, Wettbewerbern und anderen Interessengruppen verantwortungsvoll handeln.

K. Einhaltung der Antikorruptionsgesetze

Die Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens dürfen keine Angebote, Versprechen oder rechtswidrigen Zahlungen in Bargeld oder Sachleistungen an einen Amtsträger bzw. Regierungsbeamten oder eine andere Person vornehmen, um diese dazu zu veranlassen, eine Handlung oder Entscheidung einer Regierung oder internationalen Organisation in solch einer Art zu beeinflussen, dass dem Unternehmen dadurch Geschäfte entstehen oder gesichert werden oder anderweitige Wettbewerbsvorteile erzielt werden. Siehe die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung im Intranetportal zu ethischen Geschäftspraktiken.

L. Menschenhandel

Haynes International Inc. verpflichtet sich, die Geschäftstätigkeiten unter Wahrung der anwendbaren Menschenrechte, Arbeitsgesetze und anderer Regulatorien - insbesondere betreffend Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit und/oder Menschenhandel - auszuüben und sämtliche übrigen Verhaltensregeln einzuhalten, sowie die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen, weltweit zu beachten und zu fördern. Haynes International toleriert in keiner Art und Weise illegale Kinderarbeit, Arbeitszwang und alle übrigen Formen von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung oder sonstige Angriffe gegen die persönliche Integrität der Mitarbeitenden oder Geschäftspartner. Wir respektieren die internationalen Prinzipien der Menschenrechte, insbesondere auch die UN Declaration of Human Rights, the Trafficking Victims Protection Act, the UK Modern Slavery Act of 2015 und the California Supply Chain Transparency Act. Wir verkörpern diese Prinzipien und Verpflichtungen in unserer Unternehmungspolitik und unserem hier vorliegenden Verhaltenskodex. Wir erfüllen die Arbeitsrechte und Gesetze in allen Ländern, in welchen wir tätig sind und erwarten von unseren Geschäftspartnern dasselbe.

III. **Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex, illegales oder unethisches Verhalten oder Verstöße im Zusammenhang mit der Buchhaltung**

A. Anwendungsbereich

Diese Richtlinien und Verfahrensweisen für die Meldung von illegalem oder unethischem Verhalten wurden vom Vorstand und vom Prüfungsausschuss festgelegt. Diese Richtlinien und Verfahrensweisen gelten für die Entgegennahme von und den Umgang mit (a) jeglichen Beschwerden (einschließlich solcher von Nichtmitarbeitern) über mögliche Verletzungen dieses Kodex, die das Unternehmen erreichen, insbesondere über Buchführung, Buchprüfung, Revision und Verletzungen der Aktiengesetzgebung sowie (b) vertraulichen, anonymen Hinweisen von Mitarbeitern auf fragwürdige Buchführung oder Revision oder auf mögliche Verletzungen dieses Kodex (einschließlich jeglichen illegalen und unethischen Verhaltens), nachstehend „Beschwerden“ genannt. Zusätzlich zu den Verfehlungen in der Buchhaltung, der internen oder externen Revision, des Wertschriftenhandels oder anderen Verstößen gegen diesen Kodex, sollten auch Informationen über Interessenskonflikte, Veruntreuungen, Fälschungen von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen und Diebstähle gemeldet werden.

Alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, mögliche Verletzungen der Gesetze, der Buchführungs- und Revisionsstandards und dieses Kodex, von denen sie Kenntnis erlangen, zu melden. Beispielsweise müssen folgende Beobachtungen gemeldet werden:

- Misstände in der Buchführung oder Revision, wie Betrug oder absichtlich fehlerhafte Anfertigung, Auswertung, Revision oder Prüfung des Jahresabschlusses, der Steuererklärung oder anderer Finanzmitteilungen des Unternehmens.
- Fälschung von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen;
- Nichteinhaltung der Vorschriften zur Innenrevision
- Verstöße gegen die Wertpapiergesetzgebung (einschließlich Insiderhandel). oder

- Illegales oder unethisches Verhalten, das gegen diesen Kodex verstößt.
- Belästigungen jedwelcher Art (insbesondere sexuelle Belästigung und Mobbing)

B. Berichtsverfahren

Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter können Beschwerden auf folgenden Wegen einreichen:

- Erörtern Sie die Beschwerde mit Ihrem Vorgesetzten, dem oberen Management oder Ihrem Personalleiter; alle Beschwerden im Hinblick auf Verstöße gegen diese Unternehmensrichtlinien, die auf diese Weise eingereicht werden, müssen auch eine Mitteilung an den Leiter der Innenrevision unter der E-Mail-Adresse internalauditmanager@haynesintl.com umfassen.
- Richten Sie Ihre Beschwerde an den Leiter der Innenrevision, der diese mit dem Finanzvorstand erörtern wird. Oder
- Reichen Sie Ihre Beschwerde über die dafür vorgesehene Whistleblower-Hotline oder Webseite von Haynes ein, welche auf Wunsch auch anonym erfolgen kann. Die Hotline und die Webseite werden von „EthicsPoint“, einem unabhängigen Unternehmen, betrieben. Die Hotline und die Webseite sind 24 Stunden am Tag und 7 Tage in der Woche erreichbar unter: 001-866 294 9323 bzw. www.EthicsPoint.com Über diesen Berichtsweg kann jeder Mitarbeiter (und Nichtmitarbeiter, einschließlich Lieferant, Beauftragter oder Dritte), wenn gewünscht anonym, einen Bericht einreichen und die Angelegenheit mittels vertraulicher wechselseitiger Kommunikation weiterverfolgen. Die berichtende Person kann dabei wählen, ob sie sich im Laufe des Verfahrens identifizieren oder anonym bleiben möchte. Wenn der Berichtende anonym bleiben möchte, erhält er einen Zahlencode und die Möglichkeit der Weiterverfolgung der Angelegenheit. Die Beschwerde wird zunächst von EthicsPoint an den Leiter der Innenrevision weitergeleitet, der die Angelegenheit untersucht und dem Berichtenden Rückmeldung gibt. Der Leiter der Innenrevision macht den Finanzvorstand, den Vorstandsvorsitzenden, den Prüfungsausschuss und den Vorsitzenden der Revision auf alle Beschwerden aufmerksam. Der Leiter der Innenrevision führt über alle Beschwerden und deren Status sowie ihre Erledigung Buch.
- Dritte können Beschwerden, falls gewünscht, anonym über die dafür vorgesehene Whistleblower-Hotline oder -Webseite von Haynes aufgeben. Für den Umgang mit Beschwerden Dritter gelten dieselben Richtlinien und Verfahrensweisen wie für Beschwerden von Vorständen, Führungskräften und Mitarbeitern.

C. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Die Unternehmensrichtlinien verbieten Diskriminierung, Belästigung und/oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Informationen zu Verstößen gegen diesen Kodex gemeldet haben oder sonstige Unterstützung in Bezug auf Verstöße gegen diesen Kodex geleistet haben. Soweit möglich, werden alle Beschwerden vertraulich

behandelt. In keinem Fall werden Informationen über eine Beschwerde an Personen weitergeleitet, die keine spezifische Notwendigkeit hat, darüber informiert zu werden.

Das Unternehmen wird gegen niemanden Vergeltungsmaßnahmen einleiten, der guten Gewissens eine Beschwerde einreicht. Jedoch werden gegen jeden Mitarbeiter, der eine Beschwerde einreicht, von der er weiß oder vermutet, dass sie unzutreffend ist, Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Das Unternehmen wird zwar nicht aufgrund einer guten Gewissens eingereichten Beschwerde Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergreifen, aber es können dennoch, wegen Fehlverhaltens oder anderer nicht damit im Zusammenhang stehender Gründe, Disziplinarmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der eine Beschwerde einreicht, ergriffen werden. Anders ausgedrückt, das Einreichen einer Beschwerde schützt einen Mitarbeiter nicht vor Disziplinarmaßnahmen. Beispielsweise kann ein Mitarbeiter, der guten Gewissens eine Beschwerde einreicht und sich aufgrund schlechter Leistungen in einer Probezeit befindet, dennoch aufgrund der schlechten Leistung Disziplinarmaßnahmen erleiden.

Das Unternehmen bittet seine Mitarbeiter, bei der Einreichung von Beschwerden möglichst ihren Namen anzugeben, da dies dem Untersuchungsausschuss die Untersuchung des möglichen Fehlverhaltens erleichtert. Das Unternehmen erkennt jedoch auch an, dass es Mitarbeiter in einigen Fällen für wünschenswert erachten, anonym zu bleiben. Der Untersuchungsausschuss untersucht auch anonyme Beschwerden, erwartet jedoch, dass bei diesen das vermutliche Fehlverhalten, die betreffenden Personen und die Grundlage der Beschuldigungen so detailliert wie möglich beschrieben werden, damit eine gründliche Untersuchung durchgeführt werden kann.

Wenn sich die Beschwerde auf den Leiter der Innenrevision, des Rechtsdienstes oder auf Prüfungsausschussmitglieder bezieht oder ein möglicher Interessenkonflikt vorliegt, sollte die Beschwerde an den Finanzvorstand des Unternehmens oder den Vorstandsvorsitzenden gerichtet werden. Die dafür vorgesehene Whistleblower-Hotline und Webseite von Haynes leitet Beschwerden nicht an Personen weiter, die in der Beschwerde benannt werden.

D. Untersuchung von Beschwerden

Eingegangene Beschwerden bezüglich der Buchführung und der Einhaltung von Vorschriften werden dem Leiter der Innenrevision zugeleitet, der nach Beratung mit dem entsprechenden Mitglied der Geschäftsleitung entscheidet, ob eine angemessene Basis für die Einleitung einer Ermittlung besteht. Um die Grundlage dieser Entscheidung zu verbessern, kann der Leiter der Innenrevision eine erste informelle Untersuchung vornehmen. Die Untersuchung kann auch eine Befragung des Berichterstatters umfassen. Die Whistleblower-Hotline und Webseite von Haynes, die von EthicsPoint betrieben wird, gestattet einen anonymen Informationsaustausch zwischen Berichterstatter und Untersuchungsleiter.

Die Untersuchung von Beschwerden erfolgt unverzüglich. Die Beschwerde und die Ergebnisse der anfänglichen Ermittlung durch den Leiter der Innenrevision werden dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und, wenn dies angebracht erscheint, anderen Personen im Management mitgeteilt.

Wenn er beschließt, eine formelle Untersuchung zu empfehlen, unterrichtet der Leiter der Innenrevision umgehend den Prüfungsausschuss und den Leiter des Rechtsdienstes. Der Prüfungsausschuss entscheidet dann, nach eigenem Ermessen, ob eine angemessene Basis für

das Einleiten einer formellen Untersuchung besteht. Wenn der Prüfungsausschuss dies bejaht, beauftragt er den Leiter der Innenrevision und den Leiter des Rechtsdienstes (den „*Untersuchungsausschuss*“) mit der Durchführung einer formellen Untersuchung. Der Untersuchungsausschuss beaufsichtigt alle Ermittlungen im Auftrag des Prüfungsausschusses. Der Prüfungsausschuss stellt die Koordinierung jeder Untersuchung sicher und trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinien. Der Prüfungsausschuss kann in einer Untersuchung externen Sachverständigen in Fragen des Rechts und des Rechnungswesens oder andere Sachverständige in Anspruch nehmen, wenn er dies für die Durchführung der Untersuchung im Einklang mit seiner Satzung und diesem Kodex für nötig erachtet.

Zu jeder Sitzung des Prüfungsausschusses bereitet der Leiter der Innenrevision einen Bericht an den Prüfungsausschuss vor, in dem die Art aller im unmittelbar der Sitzung vorausgehenden Quartal eingegangenen Beschwerden, unabhängig davon, ob sie zur Einleitung einer formellen Untersuchung geführt haben oder nicht, sowie der Status aller Untersuchungen mitgeteilt wird.

E. Korrekturmaßnahmen

Der Prüfungsausschuss entscheidet, nach Anhörung des Leiters der Innenrevision, des Leiters des Rechtsdienstes und der Unternehmensleitung, darüber, ob eine Beschwerde berechtigt ist und welche Korrekturmaßnahmen nötig sind. Es liegt in der Verantwortung des Prüfungsausschusses, der Unternehmensleitung jegliche Verletzung von rechtlichen Vorschriften zu melden und sicherzustellen, dass das Management Korrekturmaßnahmen, einschließlich Meldung von Fehlverhalten an die zuständigen Behörden, ergreift. Vorstände, Führungskräfte oder Mitarbeiter, die geltendes Recht verletzt oder entgegen der Unternehmensrichtlinien gehandelt haben, werden mit entsprechenden, einzelfallspezifischen Disziplinarmaßnahmen konfrontiert, die u.a. Rückstufung oder Entlassung umfassen können.

F. Ausnahmereglungen und Änderungen

Jegliche Befreiung eines Vorstandsmitglieds oder eines Angestellten der obersten Führungsebene von einer Bestimmung dieses Kodex bedarf der schriftlichen Zustimmung des Vorstands und muss den Aktionären umgehend zusammen mit der Begründung der Befreiung bekannt gemacht werden. Jegliche Befreiung eines anderen Mitarbeiters, Beauftragten oder Auftragnehmers von einer Bestimmung dieses Kodex bedarf der schriftlichen Zustimmung des Vorstandsvorsitzenden und muss unverzüglich dem Vorstand gemeldet werden.

Dieser Kodex kann jederzeit durch den Prüfungsausschuss des Vorstands geändert werden.

G. Compliance und Verantwortlichkeit

Die in diesem Kodex aufgeführten Punkte sind von äußerster Wichtigkeit für das Unternehmen, seine Aktionäre und seine Geschäftspartner und sind essentiell für die Fähigkeit des Unternehmens, seine Geschäftstätigkeit im Einklang mit seinen erklärten Werten auszuüben. Wir erwarten von allen unseren Vorständen, Führungskräften und Mitarbeitern, dass sie diese Regeln bei der Ausübung ihrer Tätigkeit im Unternehmen befolgen.

Das Unternehmen wird entsprechende Massnahmen gegen alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter ergreifen, deren Handlungen diese Richtlinien oder andere Unternehmensrichtlinien verletzen. Diese Maßnahmen sind so ausgelegt, dass Fehlverhalten verhindert und die Verantwortlichkeit für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex gefördert

wird. Diese Disziplinarmaßnahmen können die einseitige fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages oder der Geschäftsbeziehungen durch das Unternehmen umfassen. Wenn dem Unternehmen ein Schaden entstanden ist, kann es seine Ansprüche gegenüber den verantwortlichen Personen oder Rechtssubjekten geltend machen. Wenn Gesetze verletzt wurden, wird das Unternehmen in vollem Umfang mit den zuständigen Behörden zusammenarbeiten.

Die Einhaltung dieses Kodex ist notwendige Voraussetzung für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Das Unternehmen muss die Möglichkeit haben, mögliche Verstöße und Vergehen von Mitarbeitern zu untersuchen und zu verhindern. Jeder Mitarbeiter muss sicherstellen, dass das Unternehmen die Möglichkeit hat, eine solche Untersuchung durchzuführen. Diese Richtlinie begründet keine vertragliche Verpflichtung des Unternehmens. Diese Richtlinie verändert nicht die sofortige Kündbarkeit eines Mitarbeiters. Anstellungsverhältnisse sind ausdrücklich für unbestimmte Zeit geschlossen und jederzeit begründet oder unbegründet kündbar.