

Übersetzung aus der englischen Sprache



GERBER SCIENTIFIC

BETRIEBLICHER
VERHALTENS-
UND
ETHIK-KODEX

**GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX**

INHALTSVERZEICHNIS

	<u>Seite Nr.</u>
EINFÜHRUNG	3
Anwendbarkeit.....	3
Persönliche Verantwortlichkeit.....	4
Meldung von Übertretungen.....	4
INTERESSENKONFLIKTE	6
Allgemeines.....	6
Beispiele.....	6
<i>Familienmitglieder</i>	6
<i>Persönliches finanzielles Interesse</i>	6
<i>Geschenke, Darlehen, Bestechungsgelder, Schmiergelder, Rabatte oder sonstige Vergünstigungen</i>	7
<i>Mahlzeiten und Unterhaltung</i>	7
<i>Beschäftigung bei Dritten</i>	8
Geschäftliche Möglichkeiten.....	8
Politische Aktivitäten.....	9
Meldung von Interessenkonflikten oder potentiellen Interessenkonflikten.....	9
INSIDER-HANDEL	11
Allgemeines.....	11
Wertpapiere einer anderen Gesellschaft.....	12
Handel nach Veröffentlichung.....	12
SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN	13
Vertrauliche und gesetzlich geschützte Informationen.....	13
Dritten gehörende vertrauliche Informationen.....	13
Schutz des geistigen Eigentums Dritter.....	13
BEZIEHUNGEN ZU REGIERUNGSSTELLEN	15
Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien.....	15
Einreichen von Meldungen an Behörden.....	15
Anti-Boycott-Gesetze.....	15
Schmiergelder und Gesetz über korrupte Praktiken im Ausland (<i>Foreign Corrupt Practices Act</i>).....	15
FAIRE HANDELSPRAKTIKEN	17
Fairer Umgang mit anderen.....	17
Kartell- und Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb.....	17
<i>Lieferanten und Verkäufer</i>	17
<i>Kunden</i>	17

**GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX**

<i>Wettbewerber/Wettbewerbspraktiken</i>	17
<i>Exklusivgeschäfte</i>	18
<i>Monopolisierung</i>	18
<i>Regierungsvertreter</i>	18
INVESTORENBEZIEHUNGEN UND ÖFFENTLICHE ANGELEGENHEITEN	19
FINANZ- UND RECHNUNGSLEGUNGSPRAKTIKEN	20
Richtigkeit von Firmenaufzeichnungen.....	20
Veröffentlichungspolitik und -kontrollen	20
Aufbewahrung von Aufzeichnungen.....	20
Sicherung von Firmenvermögen	21
Finanzieller Verhaltens- und Ethik-Kodex für den Obersten Unternehmensleiter (Chief Executive Officer – CEO) und Leitende Funktionsträger des Finanzbereiches	21
Verpflichtung zum Bericht von fragwürdigen Buchhaltungs- oder Revisionsangelegenheiten.....	22
BESCHÄFTIGUNGSRICHTLINIEN	23
Gerechte Beschäftigungsbedingungen.....	23
<i>Verbotene Belästigung</i>	24
Beschäftigung von Verwandten und persönliche Beziehungen unter Arbeitskollegen.....	25
<i>Definition eines Verwandten</i>	26
<i>Definition einer persönlichen Beziehung</i>	26
<i>Mitteilung</i>	26
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.....	26
Computer und Kommunikationssysteme	26
<i>Elektronische Post</i>	27
<i>Systemintegrität</i>	28
Verbotene Substanzen	29
EINHALTUNG DIESES KODEX	30
Meldung von Verletzungen des Kodex	30
Anonyme Meldung	30
Ermittlungen und Disziplinarverfahren.....	30
Schutz von Personen, die fragwürdiges Verhalten melden	31
Rechtsverzichte und Änderungen.....	32
SCHLUSSBEMERKUNG	33
EMPFANGSBESTÄTIGUNG	34

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

EINFÜHRUNG

Wir bei Gerber Scientific, Inc. und ihren Tochtergesellschaften (die "Gesellschaft" oder "Gerber") sind entschlossen, unsere Geschäfte in einer rechtlich und ethisch angemessenen Art und Weise mit einem Höchstmaß an Integrität zu führen. Jeder Angehörige der Gerber-Unternehmensgruppe – Verwaltungsrat, Vorstand, Manager, Arbeitnehmer und Geschäftspartner – hat eine Verpflichtung zur Einhaltung sämtlicher anwendbaren Gesetze und zur Anwendung der höchsten ethischen Standards im Geschäftsleben. Zur Förderung der Grundprinzipien der Gesellschaft, nämlich Ehrlichkeit, Integrität, Fairneß, Respekt und Glaubwürdigkeit, haben wir den vorliegenden Betrieblichen Verhaltens- und Ethik-Kodex (den "Kodex") erstellt. Im gesamten Kodex werden die Ausdrücke "Gerber", "Gesellschaft", "wir", "Sie", "unser" und "uns" verwendet, um das Unternehmen als Ganzes, jede Person im Unternehmen und jede Person, die Gerber oder irgendeinen Teil der Gerber-Organisation vertritt, zu bezeichnen. Unser Kodex hat zum Ziel, von Fehlverhalten abzuschrecken und die folgenden Ziele zu fördern:

1. Ehrliches und ethisches Verhalten;
2. Vermeidung von Interessenkonflikten;
3. Vollständige, angemessene, präzise, rechtzeitige und transparente Veröffentlichungen;
4. Einhaltung der einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien der Regierung;
5. Promptes internes Melden von Übertretungen des Kodex und
6. Verantwortlichkeit für die Einhaltung des Kodex.

In unserer komplizierten Arbeitsumgebung haben wir es häufig mit anspruchsvollen und vielschichtigen Problemen zu tun. Unsere Verantwortung liegt darin, diese Probleme in einer disziplinierten Art und Weise zu bearbeiten und das richtige Ergebnis für Gerber, ihre Aktionäre und Mitarbeiter zu erreichen. In den folgenden Kapiteln erörtern wir Situationen, die die Anwendung unserer fundamentalen Prinzipien und die Förderung unserer Zielsetzungen erfordern. Gibt es einen Konflikt zwischen diesem Kodex und einer spezifischen firmeninternen Richtlinie, sollten Sie die Interne Rechtsabteilung (Corporate Legal Department) konsultieren, um sich beraten zu lassen. Dieser Kodex ist nicht die ausschließliche Quelle für Anleitungen und Informationen über die Erwartungen der Gesellschaft, sondern er dient als Grundlage für andere Vorschriften und Richtlinien der Gesellschaft. Darüber hinaus gewährt dieser Kodex keine Rechte oder Leistungen bzw. er stellt keinen Anstellungsvertrag, keine Zusicherung fortgesetzter Beschäftigung oder eines nichtkündbaren (*at-will*) Beschäftigungsverhältnisses dar und ist auch nicht dazu bestimmt. Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, diesen Kodex oder die zugrundeliegenden Vorschriften zu jedem beliebigen Zeitpunkt aus beliebigem Grund zu ändern, zu modifizieren oder auszusetzen.

Anwendbarkeit

Die Gesellschaft hat diesen Kodex als weltweite Anleitung für Verwaltungsratsmitglieder, Funktionsträger, Manager, Arbeitnehmer und Vertreter von Gerber (insgesamt im gesamten vorliegenden Kodex als "Mitarbeiter" bezeichnet) ausgearbeitet, um ein ausgeprägt ethisches Klima in der Gesellschaft zu fördern. Er wird Ihnen dabei helfen zu verstehen, was von Ihnen

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

erwartet wird, und Sie dabei unterstützen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Unser Verwaltungsrat, das Senior Management und sämtliche Mitarbeiter und Vertreter von Gerber müssen für die höchsten Standards der Integrität und die vollständige Einhaltung der Verordnungen und Vorschriften, die die Führung unserer Geschäfte berühren, Verantwortung übernehmen. Ihre persönliche Verantwortlichkeit gegenüber diesem Kodex liegt darin, unsere Wertvorstellung weltweit deutlich zu machen und zu zeigen, daß wir uns stets bemühen, den Shareholder Value zu erhöhen, den Kunden Produkte hoher Qualität zu liefern, den Gerber-Mitarbeitern Chancen für Wachstum zu bieten und unserer Verantwortung als Mitglieder der Weltgemeinschaft gerecht zu werden.

Persönliche Verantwortlichkeit

Dieser Kodex stellt nicht schon an sich ethisches Verhalten sicher. Jeder Angehörige der Gerber-Unternehmensgruppe hat eine persönliche Verantwortung, ethisches Verhalten zu zeigen und vorzuleben. Der Vorstand von Gerber und sonstige Führungskräfte sind dafür verantwortlich, durch ihr Beispiel Führung zu übernehmen und sicherzustellen, daß sämtliche Mitarbeiter die praktische Anwendung dieses Kodex erlernen und die Möglichkeit haben, diese zu diskutieren. Jeder ist verpflichtet, aufmerksam auf Umstände zu achten, die möglicherweise ein Hinweis auf illegales oder unethisches Verhalten darstellen, und zielgerichtet und rechtzeitig zu handeln, um nicht korrektes Verhalten zu verhindern.

Die Einhaltung sämtlicher staatlichen Gesetze, Verordnungen und Vorschriften ebenso wie dieses Kodex wird strikt durchgesetzt. Wenn Sie die Gesetze, Verordnungen und Vorschriften oder diesen Kodex nicht einhalten, wird ein Disziplinarverfahren bis einschließlich der Entlassung aus der Gesellschaft gegen Sie eingeleitet, und möglicherweise werden Sie zivilrechtlich und strafrechtlich verfolgt.

Meldung von Übertretungen

Jeder, der Rat sucht, eine Sorge äußert oder Fehlverhalten berichtet, folgt den Vorgaben dieses Kodex. Wenn Sie mögliches illegales oder unethisches Verhalten beobachten, sollten Sie dies Ihren Vorgesetzten oder einer der mit der Einhaltung von Vorschriften befaßten Stellen der Gesellschaft, wie z.B. der Internen Rechtsabteilung (*Corporate Legal Department*) oder dem Direktor Interne Revision (*Corporate Audit Director*) entsprechend den in der "**Richtlinie für den Umgang mit Beschwerden**" (*Policy for Handling Complaints*) der Gesellschaft beschriebenen Vorschriften melden. Wenn Sie es bevorzugen, anonym zu bleiben, können Sie die geschützte Mitarbeiter-Hotline anrufen oder im Internet auf **www.ethicspoint.com** Zugriff nehmen, um tatsächliche oder vermutete Tätigkeiten zu berichten, welche möglicherweise kriminelles Verhalten oder Verletzungen des Kodex oder sonstiger Vorschriften der Gesellschaft involvieren. Diese stehen rund um die Uhr 7 Tage pro Woche und 365 Tage im Jahr zur Verfügung. Die Hotline und **www.ethicspoint.com** werden durch unabhängige Dritte besetzt.

Zusammenfassend stehen die folgenden Mechanismen für das Melden von Unregelmäßigkeiten zu Ihrer Verfügung:

Internet: www.ethicspoint.com

Gerber
Intranet:



GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Telefon: Vertrauliche Mitarbeiter-Hotline @ 1-866-ETHICSP (1-866-384-4277)
(Eine Liste internationaler Nummern für die geschützte Mitarbeiter-Hotline kann auf der Website der Gesellschaft eingesehen werden.)

Postanschrift oder Telefonnummer:	Gerber Scientific, Inc.		Gerber Scientific, Inc.
	Office of the General Counsel		Director, Corporate Audit
	83 Gerber Road West	oder	83 Gerber Road West
	South Windsor, CT, USA 06074		South Windsor, CT, USA 06074
	(860) 644-1551		(860) 644-1551

Beschwerden können auf einer vertraulichen oder anonymen Basis über eine beliebige der obigen Optionen, mit Ausnahme des Gerber-Intranet/Netzes gemeldet werden, das ein Firewall-Passwort verwendet, das die Aktivität nach Computer-ID und Website-Adresse aufzeichnet. **Um Vertraulichkeit und Anonymität beim Einreichen einer Meldung sicherzustellen:**

- sollten Mitarbeiter auf die Website **www.ethicspoint.com** nicht vom Gerber Intranet/Netz aus Zugriff nehmen, sondern vielmehr einen privaten Computer oder ein außerhalb der Firma gelegenes Internetportal nutzen;
- sollten Telefonanrufe bei der geschützten Mitarbeiter-Hotline von außerhalb der Gesellschaft erfolgen.

Die geschützte Mitarbeiter-Hotline und **www.ethicspoint.com** werden durch unabhängige Dritte besetzt. Bei **www.ethicspoint.com** erfolgte Meldungen werden durch die neueste Verschlüsselungstechnik geschützt, und Screennamen oder Computeradressen werden vom Anbieter nicht erfaßt oder zurückverfolgt. Der Anbieter generiert und unterhält keine internen Verbindungsdaten mit IP-Adressen, so daß keinerlei Informationen existieren, die den *privaten* Computer eines Mitarbeiters mit dem Anbieter verbinden. Meldungen, die unter Verwendung der geschützten Mitarbeiter-Hotline erfolgen, werden ebenfalls vom Serviceprovider in das Computersystem eingegeben.

Nach dem Einreichen eines Berichts unter Verwendung einer der oben beschriebenen externen Optionen werden Sie ersucht werden, ein Passwort anzulegen, und einen vom System generierten Meldeschlüssel erhalten, welche beide benötigt werden, um erneut auf das externe System Zugriff zu nehmen, um Meldungen zu ändern oder um zu sehen, ob die Firma Anschlußfragen hat oder Bitten äußert, wobei nach wie vor die Anonymität gesichert ist. Wenn der unabhängige dritte Kommunikationsspezialist Ihre Meldung erhält und sie der Gesellschaft zur Verfügung stellt, wird eine Ermittlung durchgeführt, und entsprechende Maßnahmen werden ergriffen.

Die Gesellschaft wird keine Vergeltungsaktion gegenüber Personen tolerieren, die in gutem Glauben eine Sorge oder eine Klage äußern oder an einer Ermittlung teilnehmen, die nach diesen Prozeduren durchgeführt wird. Jede vermutete Vergeltungsaktion sollte sofort der Internen Rechtsabteilung (*Corporate Legal Department*) gemeldet werden. Eine solche Vergeltungsaktion ist ein extrem ernstes Fehlverhalten und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Entlassung der Person(en) führen, die irgendwelche Vergeltungsaktionen durchführt(en). Vergeltungsaktionen können auch dazu führen, daß der(die) Verantwortliche(n) persönlich, rechtlich und finanziell haftpflichtig wird(werden), und in einigen Fällen kann dies auch eine Straftat sein.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

INTERESSENKONFLIKTE

Allgemeines

Ihr Urteilsvermögen ist einer unserer wertvollsten Aktivposten. Es ist ganz wesentlich, daß Sie jede Geschäfts-, Finanz- oder sonstige Beziehung mit Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern vermeiden, die möglicherweise oder dem Anschein nach Ihre unabhängige Beurteilung hinsichtlich des besten Interesses der Gesellschaft beeinträchtigen könnten.

Beispiele

Hier sind einige Beispiele von Interessenkonflikten:

Familienmitglieder

Maßnahmen von Familienmitgliedern können einen Interessenkonflikt schaffen. Beispielsweise werden Geschenke eines Lieferanten der Gesellschaft an Familienmitglieder als Geschenke an einen Mitarbeiter betrachtet und sind zu melden. Geschäftshandlungen für die Gesellschaft mit Organisationen, bei denen Familienmitglieder eines Mitarbeiters beschäftigt sind oder die teilweise oder vollständig im Eigentum von Familienmitgliedern eines Mitarbeiters oder engen Freunden stehen, können einen Konflikt oder den Anschein eines Interessenkonfliktes schaffen. Für die Zwecke dieses Kodex umfassen Familienmitglieder Kinder, Stiefkinder, Enkel, Eltern, Stiefeltern, Großeltern, Ehegatten, Geschwister, Schwiegermutter, Schwiegervater, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Schwager oder Schwägerin sowie Adoptionsverhältnisse.

Persönliches finanzielles Interesse

Unsere Mitarbeiter sollten sich an keiner Maßnahme beteiligen oder versuchen, diese zu beeinflussen, wenn das Eigeninteresse des Mitarbeiters möglicherweise mit den Interessen der Gesellschaft in Konflikt steht. Beispielsweise hat ein Mitarbeiter ein wesentliches Interesse an oder eine Beziehung zu einem Außenstehenden (beispielsweise einem Lieferanten, Verkäufer, Börsenspekulanten, Agenten, Berater, Kunden oder Wettbewerber) oder zu einer Person, die in der Lage ist, den Außenstehenden zu beeinflussen, was unethisch ist und was möglicherweise:

- aufgrund der Möglichkeit des Mitarbeiters, die Geschäfte zwischen der Gesellschaft und dem Außenstehenden zu beeinflussen, persönliche Gewinne oder Vorteile für einen Mitarbeiter und seine Familie ermöglichen würde;
- den Mitarbeiter gegenüber dem Außenstehenden aus persönlichen Gründen parteilich werden läßt oder das Urteilsvermögen eines Mitarbeiters bei dem Treffen von Geschäftsentscheidungen nach gesundem Menschenverstand im ausschließlichen Interesse der Gesellschaft beeinträchtigen würde; oder
- den Mitarbeiter oder die Gesellschaft in den Augen der Öffentlichkeit in eine peinliche oder ethisch fragwürdige Lage bringen oder die Integrität des Mitarbeiters der Gesellschaft ungünstig beeinflussen würde.

Abgesehen von dem Kodex und von gesetzlichen Bestimmungen, die das Handeln mit Aktien aufgrund von Insider-Informationen verbieten, verbietet der Kodex nicht minimalen Besitz von Aktien und sonstigen Wertpapieren von an Börsen gehandelten Gesellschaften, die

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

möglicherweise mit Gerber in Wettbewerb stehen oder mit dieser Geschäfte tätigen. Eine minimale Investition ist in dieser Hinsicht eine, bei der Ihr Besitz geringer ist als 1 % der im Umlauf befindlichen Aktien der betreffenden Gesellschaft.

Geschenke, Darlehen, Bestechungsgelder, Schmiergelder, Rabatte oder sonstige Vergünstigungen

Persönliche Vorteile, die aus Geschäften, nicht arbeitsbezogenen Reisen, Gratisleistungen, Vergünstigungen, Darlehen, Darlehensgarantien und übertriebener Bewirtung oder Belohnungen, welche unmittelbar oder mittelbar von Personen erhalten werden, die Geschäfte bei der Gesellschaft akquirieren bzw. mit der Gesellschaft Geschäfte tätigen, oder von irgendwelchen Personen oder Rechtspersonlichkeiten, die mit uns in Wettbewerb stehen, sind nicht zulässig. Darüber hinaus ist jede "Schwarzgeld"-Zahlung, Schmiergeld-, Bestechungs-, Rabatt- oder sonstige unangemessene Bezahlung in Verbindung mit irgendwelchen An- und Verkäufen von Produkten oder Dienstleistungen der Gesellschaft kein angemessenes Verhalten im Geschäftsverkehr, ist üblicherweise illegal und wird von der Gesellschaft nicht gestattet. Mitarbeiter dürfen weder unmittelbar noch mittelbar über eine Drittpartei an solchen Tätigkeiten teilnehmen. Das Wichtigste ist, eine Beziehung auf rein geschäftlicher Basis zu pflegen und jedwede Aktivitäten zu vermeiden, die den Eindruck unzulässiger Einflußnahme vermitteln könnten. Die gleichen Regeln gelten unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter Geschenke, Gratisleistungen, Schmiergelder usw. entgegennimmt oder selbst gibt.

Mitarbeiter dürfen nicht angeforderte nicht-geldwerte Geschenke unter der Voraussetzung annehmen, daß es sich um Sachen von geringem Wert handelt, d.h. also mit einem Wert von unter \$ 50,-- und daß sie nicht über allgemeine Höflichkeit und akzeptierte Geschäftspraxis hinausgehen. Nicht angeforderte Geschenke in Form von Nahrungsmitteln und sonstigen verderblichen Waren mit einem Wert von über \$ 50,-- sollten mit Mitarbeitern geteilt werden. Der Wert eines Geschenkes darf auf keinen Fall zu einer Verpflichtung seitens des Mitarbeiters führen, der das Geschenk erhält. Jedes Geschenk, das einen Wert von mehr als \$ 50,-- hat, muß, selbst wenn es unaufgefordert gemacht wurde, der Internen Rechtsabteilung gemeldet werden. Geschäftsgeschenke sollten darüber hinaus, selbst wenn sie ordnungsgemäß der Internen Rechtsabteilung gemeldet wurden, einen Wert von \$ 100,-- nicht überschreiten, wenn auch anerkannt wird, daß es Fälle geben wird, in denen ein teureres Geschenk angemessen sein kann. Jedenfalls sollten Kosten und Art von Geschäftsgeschenken immer an die Umstände angepaßt sein (d.h. also akzeptierte Praxis oder Gepflogenheit sowie Geschäftsbeziehung und Position des Beschenkten).

Mahlzeiten und Unterhaltung

Jede Form von Unterhaltung, die von irgendwelchen Personen angeboten wird, die mit der Gesellschaft Geschäfte tätigen oder diese akquirieren möchten, die einen Mitarbeiter dazu verpflichtet, sich hinsichtlich der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft in einer bestimmten Weise zu verhalten, ist untersagt. Mitarbeiter dürfen solche Unterhaltung weder ermutigen noch anfordern, und zwar weder für sich selbst noch für Mitglieder ihrer Familie oder Freunde. Zum Beispiel – aber nicht abschließend – könnte eine solche Unterhaltung Eintrittskarten oder Pässe für Sportveranstaltungen oder sonstige kulturelle Ereignisse, Reisen und/oder freie Unterbringung und Mahlzeiten umfassen. Gelegentlich können jedoch Mitarbeiter nicht angeforderte geschäftliche Unterhaltungsaktivitäten akzeptieren, wie z.B. gelegentliche Mahlzeiten oder gesellschaftliche Events, jedoch nur unter den folgenden Bedingungen:

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

- die Unterhaltung findet nicht häufig statt;
- die Unterhaltung findet im normalen Geschäftsgang statt, und
- die Unterhaltung ist angemessen (d.h. sie überschreitet nicht den Betrag dessen, was der Mitarbeiter üblicherweise selbst für Unterhaltung ausgibt) und findet in einer Umgebung statt, die im Lichte ihres geschäftlichen Zweckes zweckmäßig und angemessen ist. Als allgemeine Regel sollte Bewirtungsaufwand \$ 100,-- pro einzelnes Ereignis oder Gelegenheit nicht überschreiten.

Abgesehen von üblicher Höflichkeit im Geschäftsverkehr dürfen Mitarbeiter keiner Person oder Organisation mit dem Zweck der Beeinflussung der Person oder Organisation hinsichtlich ihrer Geschäftsbeziehung mit uns etwas anbieten oder zur Verfügung stellen. Es wird von Mitarbeitern erwartet, daß sie mit den Beratern oder Lieferanten arbeiten, die den Bedürfnissen der Gesellschaft hinsichtlich Preis, Qualität und Dienstleistungen am besten dienen, wenn sie Entscheidungen hinsichtlich der Verwendung oder des Kaufs von Materialien, Ausrüstung, Immobilien oder Dienstleistungen treffen. Von Mitarbeitern, die die Berater, Lieferanten oder Vertragsnehmer der Gesellschaft für private Zwecke nutzen, wird erwartet, daß sie für die genutzten Materialien und Dienstleistungen den Marktpreis bezahlen.

Beschäftigung bei Dritten

Ein Arbeitsverhältnissen bei Dritten, selbständige Arbeit oder Dienste als Funktionsträger, Vorstand, Gesellschafter oder Berater von Organisationen sind nicht erlaubt, wenn diese Tätigkeit:

- die Fähigkeit eines Mitarbeiters beeinträchtigt, den Anforderungen seiner Position bei Gerber in zufriedenstellender Weise vollständig gerecht zu werden;
- die Fähigkeit eines Mitarbeiters beeinträchtigt, gewissenhaft im bestverstandenen Interesse der Gesellschaft zu handeln, oder
- von einem Mitarbeiter verlangt, gesetzlich geschützte oder vertrauliche Abläufe, Pläne oder Techniken der Gesellschaft zu nutzen.

Unsere Mitarbeiter müssen die Genehmigung des Managements für jede Beschäftigung bei Dritten einholen und müssen dabei den Namen des Arbeitgebers und die erwarteten Arbeitszeiten angeben. Ein Mitarbeiter, der den Wunsch hat, eine Position in einem Verwaltungsrat eines gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmens zu akzeptieren, muß zunächst von der Internen Rechtsabteilung die Genehmigung dafür erbitten und erhalten, um Interessenkonflikte zu vermeiden und eine potentielle Haftpflicht gegenüber der Gesellschaft zu minimieren. Dieses Erfordernis gilt nicht für eine Verwaltungsratsposition in einer örtlichen gemeinnützigen Organisation, wie z.B. einem Jugendsportverband oder einer religiösen Gruppe, wo die Wahrscheinlichkeit eines Interessenkonfliktes gering ist.

Geschäftliche Möglichkeiten

Die Entgegennahme von persönlichen Vorteilen von Dritten wegen Ihres Status als Gerber-Mitarbeiter kann zu einem Interessenkonflikt führen. Sie dürfen in Verbindung mit einer irgendwelchen die Gesellschaft involvierenden Transaktion oder ihrem Status als Gerber-

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Mitarbeiter keinen persönlichen Profit oder Vorteil, außer ihre Vergütung durch die Gesellschaft, erhalten. Es ist ihnen untersagt:

- für sich selbst persönlich oder mittelbar durch einen Dritten geschäftliche Möglichkeiten wahrzunehmen, die durch die Nutzung von Eigentum, Informationen oder der Stellung der Gesellschaft ermöglicht werden;
- Eigentum, Informationen oder die Stellung der Gesellschaft für persönliche Gewinne zu nutzen oder
- mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten.

Sie haben gegenüber der Gesellschaft die Verpflichtung, deren legitime Interessen zu fördern, wenn sich dazu die Möglichkeit ergibt.

Politische Aktivitäten

Sie werden ermutigt, sich aktiv am politischen Leben zu beteiligen, soweit diese Aktivitäten in Ihrer Freizeit und auf Ihre eigenen Kosten stattfinden und ansonsten nicht mit den Geschäften der Gesellschaft kollidieren, wie dies im vorstehenden Kapitel "Beschäftigung bei Dritten" beschrieben wurde. Wir glauben, daß für jeden Einzelnen, der in einem freien Land lebt, die Teilnahme am öffentlichen Leben eine ständige Verpflichtung ist.

Persönliche politische Unterstützung eines Kandidaten oder eines politischen Aktionskomitees sollte nur mit nicht erstattungsfähigen persönlichen Geldmitteln erfolgen. Politische Spenden dürfen nicht auf Rechnung der Gesellschaft oder unter Verwendung von Firmengeldern geleistet werden, es sei denn, dies wäre ausdrücklich im voraus anderweitig durch die Interne Rechtsabteilung der Gesellschaft genehmigt worden.

Sie dürfen betriebliche, persönliche oder sonstige Geldmittel oder Ressourcen nicht auf Rechnung der Gesellschaft für politische oder sonstige Zwecke einzusetzen, die nicht angemessen oder durch einschlägige bundesstaatliche, einzelstaatliche, lokale oder ausländische Gesetze, Verordnungen oder Richtlinien verboten sind. Darüber hinaus werden firmenseitige Beiträge oder Aufwendungen in Verbindung mit Wahlkämpfen nur insoweit genehmigt werden, als sie von bundesstaatlichen, einzelstaatlichen, lokalen oder ausländischen Gesetzen, Verordnungen oder Richtlinien gestattet werden.

Meldung von Interessenkonflikten oder potentiellen Interessenkonflikten

Sie sollten Ihren Vorgesetzten oder einer der mit der Einhaltung von Vorschriften befaßten Stellen, wie z.B. der Internen Rechtsabteilung oder dem Direktor Interne Revision, entsprechend den in der "**Richtlinie für den Umgang mit Beschwerden**" (*Policy for Handling Complaints*) der Gesellschaft dargestellten Verfahrensweisen jeden tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikt melden, der Sie selbst oder andere betrifft, von dem Sie Kenntnis erhalten. Funktionsträger sollten ihrem unmittelbaren Vorgesetzten jeden tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikt melden, der Sie selbst oder andere betrifft, von dem Sie Kenntnis erhalten. Wenn der Funktionsträger nicht glaubt, ist es angezeigt wäre, seinen Vorgesetzten anzusprechen, er muß das Problem je nach Lage der Dinge entweder dem *Compliance Officer* der Gesellschaft, der Internen Rechtsabteilung oder dem Revisions- und Finanzausschuß des Verwaltungsrates melden. Verwaltungsratsmitglieder sollten dem Vorsitzenden des

**GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX**

Ernennungs- und Corporate Governance-Ausschuß des Verwaltungsrates jeden tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikt melden, der Sie selbst oder andere betrifft, von dem Sie Kenntnis erhalten.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

INSIDER-HANDEL

Allgemeines

Sämtliche Mitarbeiter haben möglicherweise zu irgendeinem Zeitpunkt Zugang zu Informationen hinsichtlich der Gesellschaft oder ihrer Geschäftstätigkeit, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Bestimmte Insider-Informationen können als *wesentlich* betrachtet werden, d.h. als so bedeutend, daß ein vernünftig handelnder Investor annehmen würde, dass ihre Veröffentlichung den "Gesamtmix" der zur Verfügung stehenden Informationen signifikant verändert hätte und entsprechend den Aktienkurs der Gesellschaft beeinflussen könnte. Diese Insider-Informationen dürfen von Mitarbeitern nicht für persönliche Gewinne oder Vorteile verwendet werden. Mitarbeiter, die von wesentlichen nicht öffentlichen Informationen der oder über die Gesellschaft Kenntnis haben ("Insider"), dürfen weder unmittelbar noch über Familienmitglieder oder sonstige Personen oder Rechtspersonlichkeiten:

- Wertpapiere (oder sich auf solche Wertpapiere beziehende Derivate) der Gesellschaft kaufen oder verkaufen, was Transfers in oder aus Aktienfonds in einem Mitarbeitersparplan einschließt, oder
- wesentliche nicht öffentliche Informationen Dritten außerhalb der Gesellschaft, einschließlich Familienmitgliedern und Freunden, weitergeben, entsprechende Tips geben oder diese veröffentlichen.

Der genannte Kauf, Verkauf oder Handel mit Wertpapieren kann bestraft werden mit Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, mit Zivilklagen, welche zu Strafen von bis zu dreimal dem Betrag des durch den Insider-Handel oder Börsentip erzielten Gewinns oder vermiedenen Verlusts führen können, oder Strafverfahren, welche zu Geld- oder Haftstrafen führen können.

Wenn Sie von etwas Kenntnis erhalten, wovon Sie meinen, daß es sich um eine Insider-Information handelt und Sie die Art dieser Information erörtern möchten, sollten Sie Einsicht nehmen in die "**Insider-Handel- und Vertraulichkeits-Richtlinie**" der Gesellschaft sowie Ihren Vorgesetzten und die Interne Rechtsabteilung um Rat bitten, bevor Sie mit einem Wertpapier irgendeiner Gesellschaft Geschäfte tätigen (oder anderen entsprechende Tips geben).

Beispiele von Informationen, die unter bestimmten Umständen möglicherweise als wesentliche nicht öffentliche Informationen betrachtet werden können, sind:

- nicht veröffentlichte Jahres-, Vierteljahres- oder Monats-Finanzergebnisse, Änderungen bei Gewinn oder Gewinnerwartungen oder unerwartete oder ungewöhnliche Gewinne oder Verluste bei wesentlichen Geschäften;
- nicht veröffentlichte Verhandlungen und Vereinbarungen hinsichtlich Fusionen, Zulassungen, Joint Ventures, Übernahmen, Veräußerungen, Unternehmenszusammenschlüssen oder Angeboten aufgrund von Ausschreibungen;
- nicht veröffentlichte Erhöhung oder Kürzung von Dividenden auf Stammaktien der Gesellschaft;
- nicht veröffentlichte wesentliche Veränderungen beim Management;

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

- der Erhalt eines wesentlichen Vertrages oder Kündigung desselben, der nicht der Öffentlichkeit mitgeteilt wurde;
- ein der Öffentlichkeit nicht mitgeteilter bedeutender Prozeß oder Klageforderung;
- ein der Öffentlichkeit nicht mitgeteilter Gewinn oder Verlust eines bedeutenden Kunden oder Lieferanten;
- eine der Öffentlichkeit nicht mitgeteilte Einreichung eines Konkursantrages der Gesellschaft oder einer bedeutenden Tochtergesellschaft;
- Informationen, die als vertraulich betrachtet werden, und
- jedwede sonstige nicht veröffentlichte Informationen, die unseren Aktienkurs beeinflussen könnten.

Wertpapiere einer anderen Gesellschaft

Die gleiche Richtlinie gilt auch für durch eine andere Gesellschaft ausgegebene Wertpapiere, wenn Sie wesentliche nicht veröffentlichte Informationen hinsichtlich dieser Gesellschaft im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses oder Ihrer Verbindung zu der Gesellschaft erhalten haben.

Handel nach Veröffentlichung

Wenn wesentliche Informationen veröffentlicht wurden, muß es jeder Insider bis zum dritten Geschäftstag, nach dem die Informationen veröffentlicht wurden, unterlassen, die fraglichen Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, um den Märkten Zeit zu geben, die Informationen aufzunehmen. Handel mit Aktien der Gesellschaft durch Mitarbeiter ist ab zehn Geschäftstagen vor dem Ende jedes Geschäftsquartals (31. Juli, 31. Oktober, 31. Januar, 30. April) bis zum dritten Geschäftstag nach der Veröffentlichung der Gewinne der Gesellschaft für das betreffende Quartal nicht gestattet.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN

Vertrauliche und gesetzlich geschützte Informationen

Vertrauliche Informationen umfassen sämtliche nicht öffentliche Informationen, die möglicherweise Wettbewerbern zu einem unfairen Vorteil verhelfen könnten oder für die Gesellschaft oder ihre Kunden schädlich sein könnten, falls sie veröffentlicht würden. Vertrauliche und gesetzlich geschützte Informationen über die Gesellschaft oder ihre Geschäftspartner sind Eigentum der Gesellschaft und müssen streng vertraulich behandelt werden. Sie dürfen Dritten nicht offengelegt oder mit diesen erörtert werden. Sie schließen Informationen hinsichtlich der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, ihrer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen ein. Sie können auch Informationen hinsichtlich Forschung, Entwicklung, Erfindungen, Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum jeder Art und Form, Daten, Geschäftspläne, Marketing-Strategien, Ingenieurleistungen, Vertragsverhandlungen, Inhalte des Intranets der Gesellschaft und Geschäftsmethoden oder Geschäftspraktiken umfassen.

Wir sind alle verantwortlich für den Schutz der Informationen der Gesellschaft und die Einhaltung festgelegter Sicherheitskontrollen und -maßnahmen. Wir müssen darauf achten, daß wir vertrauliche Informationen nicht verlieren, verlegen oder unbeaufsichtigt lassen. Wir sollten solche Informationen nicht an Orten zurücklassen, die für andere leicht zugänglich sind, wie z.B. offene Dateien auf Computern oder Faxgeräten, Fotokopierern usw., und wir sollten sie auch nicht leichtsinnig dort erörtern, wo möglicherweise Dritte mithören können.

Alle gesetzlich geschützten, sich auf die Gesellschaft beziehenden Informationen, die von einem Mitarbeiter vor oder während seines Beschäftigungsverhältnisses bei der Gesellschaft erlangt oder einem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt wurden, sind Eigentum der Gesellschaft und dieser zurückzugeben, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet oder, auf Aufforderung, zu jedem anderen Zeitpunkt, es sei denn, es wäre schriftlich etwas anderes vereinbart worden.

Dritten gehörende vertrauliche Informationen

Ebenso wie wir unsere eigenen vertraulichen Informationen schützen, müssen wir die Vertraulichkeit von Informationen wahren, die uns von Dritten, wie z.B. Partnern, Lieferanten, Unternehmern, Wettbewerbern usw., vertraulich zur Verfügung gestellt wurden. Unsere Mitarbeiter sollten sich mit der Internen Rechtsabteilung abstimmen, um sicherzustellen, daß entsprechende Vereinbarungen vorhanden sind, bevor sie vertrauliche Informationen Dritter entgegennehmen. Diese Vereinbarungen müssen Ausgewogenheit zwischen dem Wert der erhaltenen Informationen auf der einen Seite und den logistischen und finanziellen Kosten der Wahrung der Vertraulichkeit der Informationen sowie den Einschränkungen der Geschäftschancen der Gesellschaft auf der anderen Seite berücksichtigen. Des weiteren darf keine vertrauliche Information, die Sie möglicherweise von Dritten erhalten haben, wie z.B. einem früheren Arbeitgeber, der Gesellschaft offengelegt oder von dieser genutzt werden, solange die genannte Information vertraulich ist. Nicht angeforderte vertrauliche Informationen, welche der Gesellschaft angetragen werden, sollten abgelehnt, wenn möglich an den Absender zurückgegeben und, falls sie über das Internet erhalten wurden, gelöscht werden.

Schutz des geistigen Eigentums Dritter

Wir dürfen urheberrechtlich geschützte Software, Dokumentation oder sonstige im Eigentum Dritter stehende Materialien nicht ohne eine gültige Lizenz oder sonstige vorherige

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Genehmigung des Rechteinhabers reproduzieren, verteilen oder verändern. Nur rechtmäßig erworbene Original-Software darf auf einem Computer der Gesellschaft installiert werden. Für weitere Details hinsichtlich der Verwendung nicht lizenzierter Software und Software-Piraterie konsultieren Sie die Richtlinie "**Verwendung von nicht lizenzierter Software ("Software-Piraterie")**" der Gesellschaft auf der Intranet-Seite der Gesellschaft. Urheberrechtsgesetze schützen möglicherweise Informationen, die auf eine Website gesetzt werden. Soweit eine Website nicht die Erlaubnis gibt, den Internet-Inhalt herunterzuladen, haben wir im allgemeinen nur das gesetzliche Recht, in den Inhalt Einsicht zu nehmen. Wenn Sie bestimmte Website-Inhalte herunterzuladen und zu verteilen wünschen, jedoch keine Erlaubnis hierfür haben, oder wenn sich sonstige Fragen hinsichtlich Urheberrechtsgesetzen ergeben, sprechen Sie sich bitte mit der Internen Rechtsabteilung ab.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

BEZIEHUNGEN ZU REGIERUNGSSTELLEN

Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien

Die Beachtung von Gesetzen sowohl dem Buchstaben als auch dem Geiste nach ist eines der Fundamente, auf denen die ethischen Richtlinien unserer Gesellschaft aufbauen. Sämtliche Mitarbeiter müssen einschlägige regierungsamtliche Gesetze, Verordnungen und Richtlinien respektieren und einhalten. Es liegt in der persönlichen Verantwortlichkeit jedes Mitarbeiters, sich an die von den genannten Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien vorgegebenen Standards und Einschränkungen zu halten. Es ist wichtig, daß Sie Rat bei Vorgesetzten, Managern oder sonstigem geeigneten Personal suchen, falls Sie hinsichtlich der Gesetze, Verordnungen und Richtlinie, die für die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft gültig sind, Fragen haben.

Einreichen von Meldungen an Behörden

Berichte oder Informationen, die bundesstaatlichen, einzelstaatlichen, lokalen oder ausländischen Regierungsbehörden im Namen der Gesellschaft zur Verfügung gestellt werden, müssen richtig, vollständig und präzise sein. Jede Unterlassung, Falschdarstellung oder mangelnde Aufmerksamkeit in Detailfragen könnte zu einer Übertretung von Meldegesetzen, -Verordnungen oder -Richtlinien führen.

Anti-Boycott-Gesetze

Die Gesellschaft muß Anti-Boycott-Gesetze einhalten, die uns untersagen, an einem Boykott eines Landes oder von Geschäftsbetrieben innerhalb eines Landes teilzunehmen, und die auch von uns verlangen, den Behörden jede Aufforderung zu melden, an einem solchen Boykott teilzunehmen. Untersagtes Verhalten umfaßt Aufforderungen seitens eines Kunden, Geschäfte mit der Regierung, Geschäftsbetrieben oder Bürgern eines bestimmten Landes nicht zu tätigen, Aufforderungen, bestimmte Informationen hinsichtlich der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft in dem betreffenden Land zu liefern, oder Aufforderungen, jedwede andere Maßnahmen zur Unterstützung eines von den Vereinigten Staaten nicht anerkannten Boykotts zu ergreifen. Das Anti-Boycott-Gesetz sieht bei bestimmten als Beihilfe zu einem Boykott betrachteten Maßnahmen Sanktionen vor, die zivilrechtliche und strafrechtliche Strafen und Verlust von Steuervorteilen einschließen.

Wenn Sie eine solche Aufforderung erhalten, melden Sie es Ihrem Vorgesetzten. Wir werden auch keine Geschäfte mit Regierungen, Rechtspersonlichkeiten, Organisationen oder natürlichen Personen tätigen, soweit dies durch einschlägige Gesetze verboten ist. Für weitere Informationen über diese Gesetze kontaktieren Sie die Interne Rechtsabteilung der Gesellschaft.

Schmiergelder und Gesetz über korrupte Praktiken im Ausland (*Foreign Corrupt Practices Act*)

Das Gesetz über korrupte Praktiken im Ausland (das "FCPA") der Vereinigten Staaten verbietet es, unmittelbar oder mittelbar ausländischen Regierungsbeamten oder ausländischen politischen Kandidaten werthaltige Sachen zukommen zu lassen, um Geschäfte tätigen zu können. Entsprechend dürfen Vermögensgegenstände der Gesellschaft einem ausländischen Beamten, einer ausländischen politischen Partei oder einem Kandidaten für ein ausländisches

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

politisches Amt zum Zwecke der Beeinflussung der ausländischen Person dahingehend, für eine Person Geschäfte zu beschaffen oder zu sichern oder dieser Geschäfte zuzuführen, nicht unmittelbar oder mittelbar durch einen Mitarbeiter, dazu gehören in unserem Namen handelnde Agenten, angeboten werden. Jeder, der ein Schmiergeld bezahlt, kann die Gesellschaft und sich selbst zivilrechtlichen und strafrechtlichen Strafen aussetzen. Die Gesellschaft untersagt nicht gebotene Zahlungen für ihre sämtlichen Aktivitäten, unabhängig davon, ob diese Aktivitäten mit Regierungen oder auf dem Privatsektor stattfinden. Wenn Sie irgendwelche Angebote von Geld oder Geschenken erhalten, die darauf abzielen, eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen, sollte dies sofort Ihrem Vorgesetzten oder der Internen Rechtsabteilung gemeldet werden.

In einigen Ländern verbieten bestimmte Gesetze ein bestimmtes Verhalten hinsichtlich unüblicher oder irregulärer Zahlungen. Diese Gesetze mögen in der Praxis nicht durchgesetzt werden. Trotz lokaler Rechts- oder Durchsetzungspraktiken sind diese Zahlungen in den Vereinigten Staaten illegal und nach diesem Kodex nicht akzeptabel.

Das FCPA verbietet auch das wissentliche Verfälschen von Büchern und Aufzeichnungen einer Firma oder das wissentliche Umgehen oder Unterlassen der Umsetzung von buchhalterischen Kontrollen. An Auslandsgeschäften beteiligte Mitarbeiter müssen mit dem FCPA und ähnlichen Gesetzen, die unseren Geschäftsbetrieb in anderen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, regeln, vertraut sein.

Eine detaillierte Beschreibung des Gesetzes über korrupte Praktiken im Ausland steht auf der Intranet-Seite der Gesellschaft zur Verfügung. Bitte machen Sie sich mit den Vorgaben des FCPA vertraut.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

FAIRE HANDELSPRAKTIKEN

Fairer Umgang mit anderen

Wir blicken auf eine Geschichte des Erfolgs durch ehrlichen geschäftlichen Wettbewerb zurück. Wir streben nach Vorteilen im Wettbewerb durch überlegene Leistung, nicht durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken. Jeder Mitarbeiter sollte sich bemühen, die Rechte der Kunden, Verkäufer, Wettbewerber und anderer Mitarbeiter der Gesellschaft zu respektieren und mit diesen fairen Umgang pflegen. Kein Mitarbeiter darf sich zulasten einer anderen Person durch Manipulation, Verschweigen, Mißbrauch von vertraulicher Information, Falschdarstellung von wesentlichen Tatsachen oder irgendwelche sonstigen unfairen Geschäftspraktiken unfaire Vorteile verschaffen.

Kartell- und Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb

Jede Vereinbarung, Abmachung oder jedes Arrangement ausdrücklicher oder implizierter, förmlicher oder informeller Art zur Einschränkung des Handels und des Wirtschaftsverkehrs wird durch Kartell-Gesetze verboten. Es ist die Politik der Gesellschaft, energisch Wettbewerb zu treiben und gleichzeitig sowohl den Buchstaben wie auch den Geist dieser Gesetze einzuhalten. Sie müssen die Kartell-Gesetze verstehen und einhalten, da sie auf Ihre Tätigkeiten und Entscheidungen möglicherweise Einfluß haben können. Wettbewerbswidriges Verhalten in Verletzung der Kartell-Gesetze kann zu strafrechtlichen Strafen sowohl für Sie als auch für die Gesellschaft führen. Entsprechend sollten jedwede Fragen hinsichtlich der Einhaltung von Kartell-Gesetzen oder Ihrer Verantwortlichkeiten nach dieser Richtlinie der Internen Rechtsabteilung der Gesellschaft vorgetragen werden. Einige der häufigsten Problemgebiete im Kartellbereich werden nachstehend erörtert. Eine detailliertere Erörterung der Kartell-Richtlinien der Gesellschaft steht in dem "**Antitrust Compliance Manual**" auf der Intranet-Seite der Gesellschaft zur Verfügung.

Lieferanten und Verkäufer

Sämtliche Ankäufe von Waren und Dienstleistungen müssen auf der Grundlage von Qualität, Service, Preis und Eignung erfolgen. Die Gesellschaft bemüht sich, für beide Seiten vorteilhafte und langfristige Beziehungen mit ihren Lieferanten und Verkäufern auf der Grundlage dieser Faktoren herzustellen. Während die Gesellschaft möglicherweise ihre Produkte an Lieferanten verkauft, verstößt es gegen die Politik der Gesellschaft, einen Lieferanten darum zu ersuchen, unsere Produkte als Vorbedingung für die Abwicklung von Geschäften mit dem betreffenden Lieferanten zu fördern. Dies ist als "Reziprozität" bekannt.

Kunden

Der gesamte Umgang mit Kunden und potentiellen Kunden muß fair und korrekt sein. Die Gesellschaft akquiriert Geschäft und hält es wegen der hohen Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen und wegen ihrer wettbewerbsfähigen Preise. Einen Kunden aufzufordern, ein Produkt zu kaufen, um ein weiteres Produkt zu erhalten, entspricht im allgemeinen nicht der Politik der Gesellschaft. Dies ist als "Verbundgeschäft" (tying) bekannt. Bestimmte Bündelungen oder Zusammenfassungen von Produkten sind manchmal zulässig, sollten jedoch vor der Umsetzung von der Internen Rechtsabteilung genehmigt werden.

Wettbewerber/Wettbewerbspraktiken

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Es widerspricht der Politik der Gesellschaft, mit Wettbewerbern über den Preis zu diskutieren oder zu kommunizieren oder über Angelegenheiten, die die Preisgestaltung beeinflussen, einschließlich Kosten, Kreditbedingungen, Zuordnung von Märkten, Geographien, Kunden oder Geschäftszweige.

Exklusivgeschäfte

Verträge, mit denen Käufer oder Verkäufer aufgefordert werden, nur mit einer Partei Geschäfte zu treiben, können Gegenstand intensiverer kartellrechtlicher Überprüfung sein als nicht-exklusive Arrangements, je nachdem, welchen Marktanteil die involvierten Parteien halten. Eine vorherige Genehmigung seitens der Rechtsabteilung sollte beschafft werden, bevor irgendeine Art von Exklusivvertrag von der Gesellschaft abgeschlossen wird.

Monopolisierung

Der Besitz eines signifikanten Anteils an einem bestimmten Marktsegment bzw. einer "Marktmacht" ist nicht illegal. Monopolisierung bedeutet das Erreichen oder das Aufrechterhalten von Marktmacht durch mißbräuchliche Taktiken. Entsprechend müssen Mitarbeiter jede Taktik vermeiden, die so ausgelegt werden könnte, als sei sie dazu bestimmt, Wettbewerb auszuschließen oder zu vernichten.

Regierungsvertreter

Von Zeit zu Zeit hat die Gesellschaft Geschäfts- oder aufsichtsrechtliche Kontakte mit bundesstaatlichen, einzelstaatlichen, lokalen und ausländischen Regierungsstellen und Vertretern. Es ist Mitarbeitern untersagt, Beamten, Mitarbeitern oder Agenten irgendeiner Regierungsstelle, mit der die Gesellschaft Geschäfte tätigt, Geschäfte zu tätigen anstrebt oder eine aufsichtsrechtliche Beziehung hat, irgendwelche Wertsachen anzubieten oder von diesen irgendwelche Wertsachen anzunehmen.

**GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX**

INVESTORENBEZIEHUNGEN UND ÖFFENTLICHE ANGELEGENHEITEN

Es ist sehr wichtig, daß die den Finanzmärkten gelieferten Informationen über die Gesellschaft sowohl richtig als auch konsistent sind. Aus diesem Grund ist die Finanzabteilung des Unternehmens verantwortlich für die öffentliche Kommunikation mit Aktionären, Analysten, den Medien, Gebietskörperschaften, Regierungsbeamten und sonstigen interessierten Mitgliedern der Finanzwelt. Nachrichten, von denen erwartet werden kann, daß sie Investoren beeinflussen oder einen Einfluß auf den Markt für Gerber-Aktien haben, dürfen lediglich durch dafür bestimmte Vertreter in der Finanzabteilung des Unternehmens veröffentlicht werden. Die Finanzabteilung des Unternehmens dient als Sprecher sowohl bei Routine- als auch bei außergewöhnlichen Situationen.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

FINANZ- UND RECHNUNGSLEGUNGSPRAKTIKEN

Richtigkeit von Firmenaufzeichnungen

Wir verlassen uns alle auf die Richtigkeit und Vollständigkeit unserer Geschäftsunterlagen, um präzise Rechnungswerke zu erstellen, Managemententscheidungen zu treffen und den Geschäftsbetrieb der Gesellschaft zu analysieren. Die Gesellschaft und jede ihrer Tochtergesellschaften sind verantwortlich für die Führung von Büchern, Aufzeichnungen bzw. Konten, die in angemessener Detaillierung die Transaktionen und die Verfügung über die Vermögensgegenstände der Gesellschaft richtig und angemessen wiedergeben. Wir müssen unsere Bücher entsprechend allgemein akzeptierten Rechnungslegungsgrundsätzen, entsprechend dem System interner Prüfungen der Gesellschaft und sämtlichen aufsichtrechtlichen Erfordernissen führen, die für eine multinationale an der Börse gehandelte US-Gesellschaft gelten.

Während viele unserer Mitarbeiter möglicherweise nicht mit Buchführungsprozeduren vertraut sind, obliegt es gleichwohl jedem Mitarbeiter, sicherzustellen, daß jede Geschäftsaufzeichnung, mit der er zu tun hat, richtig, vollständig und zuverlässig ist. Viele dieser Aufzeichnungen sind für die Führung unseres Geschäftes von wesentlicher Bedeutung. Falsche, irreführende oder unvollständige Informationen unterminieren die Fähigkeit der Gesellschaft, richtige Entscheidungen über Ressourcen, Mitarbeiter und Programme zu fällen, und in einigen Fällen verletzt dies das Gesetz. Es liegt in der Verantwortlichkeit jedes Mitarbeiters, sämtliche Berichte, Vouchers, Rechnungen, Zeitaufzeichnungen, Lohnlisten und Dienstleistungsaufzeichnungen, Meß- und Performanceaufzeichnungen und sämtliche sonstigen wesentlichen Daten sorgfältig und ehrlich anzufertigen.

Veröffentlichungspolitik und -kontrollen

Der nachhaltig ausgezeichnete Ruf der Gesellschaft hängt von unserer vollen und umfassenden Offenlegung wichtiger Informationen über die Gesellschaft ab, die auf dem Aktienmarkt verwendet werden. Unsere finanziellen und nicht-finanziellen Veröffentlichungen und Meldungen bei der Börsenaufsicht ("SEC") und bei anderen öffentlichen Mitteilungen seitens der Gesellschaft müssen angemessen, präzise, aktuell und verständlich sein. Der Veröffentlichungsprozeß ist dazu bestimmt, wesentliche Informationen, wie sie von allen einschlägigen Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien gefordert werden, aufzuzeichnen, zu verarbeiten, zusammenzufassen und zu berichten. Mitarbeiter, die in diesen Prozeß involviert sind, sind dafür verantwortlich, sich ständig hinsichtlich der auf die Gesellschaft anwendbaren Veröffentlichungserfordernisse auf dem laufenden zu halten.

Es widerspricht der Politik der Gesellschaft, wissentlich gegenüber anderen innerhalb oder außerhalb der Gesellschaft, einschließlich der externen Wirtschaftsprüfer der Gesellschaft, wesentliche Fakten hinsichtlich der Gesellschaft falsch darzustellen oder wegzulassen. Ein angemessenes Berichten von zuverlässiger, wahrhafter und präziser Information ist ein komplexer Prozeß, der die Zusammenarbeit zwischen vielen Abteilungen und Disziplinen involviert. Wir müssen alle zusammenwirken, um sicherzustellen, daß zuverlässige, wahrhaftige und präzise Informationen der Öffentlichkeit mitgeteilt werden.

Aufbewahrung von Aufzeichnungen

Die Gesellschaft hat Richtlinien für die Aufbewahrung von Dokumenten entwickelt, um

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Aufbewahrungsfristen für Aufzeichnungen festzulegen, die im normalen Geschäftsgang geschaffen oder erhalten werden. Eine Aufzeichnung ist, unabhängig vom physischen Format, jede Information, die bei der Bearbeitung von Geschäften der Gesellschaft geschaffen oder empfangen wurde. Das physische Format einer Aufzeichnung umfaßt papiergebundene Kopien, elektronische Formen, Magnetband, Disketten, Audio, Video, optische Abbildungen usw. Jede Abteilung ist verantwortlich für die Pflege, das Auffinden, den Transfer und die Vernichtung ihrer Aufzeichnungen entsprechend den festgelegten Ablageverfahren, den Übersichten und Verfahren für Aufbewahrungsfristen. Die detaillierten Aufbewahrungsrichtlinien der Gesellschaft für Aufzeichnungen stehen auf der Intranet-Seite der Gesellschaft zur Verfügung.

Die Veränderung, Vernichtung oder Verfälschung von Dokumenten und Aufzeichnungen der Gesellschaft kann eine Straftat darstellen. Das Vernichten oder Verändern von Dokumenten mit der Absicht, ein anhängiges oder erwartetes regierungsamtliches Verfahren zu behindern, ist eine Straftat und könnte zu hohen Geldstrafen und zur Verurteilung zu einer Gefängnisstrafe führen. Die Vernichtung oder Verfälschung von Dokumenten in anderen Zusammenhängen kann zu einer Verletzung der bundesstaatlichen Wertpapiergesetze oder zur Behinderung der Justiz führen.

Vor der Vernichtung irgendwelcher Dokumente oder Aufzeichnungen sollten Sie die Dokumentenaufbewahrungs-Richtlinien der Gesellschaft einsehen. Wenn die Richtlinie nicht klar ist, Fragen entstehen oder wenn es ein anhängiges oder erwartetes amtliches Verfahren gibt, dann muß die Interne Rechtsabteilung eine schriftliche Genehmigung für jedwede Vernichtung von Dokumenten liefern.

Sicherung von Firmenvermögen

Wir haben eine Verpflichtung und Verantwortlichkeit gegenüber Investoren, das Vermögen der Gesellschaft zu schützen. Sie sind persönlich verantwortlich und rechenschaftspflichtig für die ordnungsgemäße Ausgabe von Geldern der Gesellschaft, einschließlich Geldern, die für Reiseaufwendungen oder für Kundenbewirtung ausgegeben werden. Sie sind auch verantwortlich für die angemessene Nutzung von Vermögensgegenständen, über die Sie die Kontrolle haben, dies gilt sowohl für die Vermögensgegenstände der Gesellschaft als auch für Gelder der Gesellschaft bzw. Vermögen, das Kunden oder Dritte Ihnen zur Verwahrung anvertraut haben. Es wird von Ihnen erwartet, daß Sie diese Sachen in gutem Zustand halten, solange sie sich in Ihrem Besitz befinden. Vermögensgegenstände der Gesellschaft sollten unabhängig von deren Zustand oder Wert lediglich für legitime Geschäftszwecke der Gesellschaft verwendet werden und nicht ohne entsprechende Genehmigung verkauft, verliehen oder weggeben werden.

Finanzieller Verhaltens- und Ethik-Kodex für den Obersten Unternehmensleiter (Chief Executive Officer – CEO) und Leitende Funktionsträger des Finanzbereiches

In Ergänzung zu den Bestimmungen des vorliegenden Kodex hinsichtlich ethischen Verhaltens, Interessenkonflikten und Einhaltung von Gesetzen, an die auch dieser Personenkreis gebunden ist, hat die Gesellschaft speziell für unsere hochrangigen Funktionsträger im Finanzbereich einen "Finanziellen Verhaltens- und Ethik-Kodex für den Obersten Unternehmensleiter und Leitende Funktionsträger des Finanzbereiches" (den "Finanz-Kodex") aufgestellt. Der Finanz-Kodex behandelt ehrliches und ethisches Verhalten, einschließlich der Vermeidung von Interessenkonflikten; vollständige, angemessene, richtige, aktuelle und verständliche Information in periodischen, von der Gesellschaft eingereichten Berichten; Einhaltung von

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien; das rechtzeitige Berichten von Verletzungen des Finanz-Kodex und persönliche Rechenschaftspflicht für die Einhaltung des Finanz-Kodex. Der Finanz-Kodex kann auf der Website der Gesellschaft eingesehen werden.

Verpflichtung zum Bericht von fragwürdigen Buchhaltungs- oder Revisionsangelegenheiten

Sämtliche Mitarbeiter sind verantwortlich für die Meldung etwaiger fragwürdiger Situationen oder Sorgen hinsichtlich der Buchhaltung, der internen Buchprüfungen bzw. Revisionsangelegenheiten der Gesellschaft, die zu ihrer Kenntnis gelangen. Sie sollten die richtigen Fragen zur rechten Zeit stellen, wenn Ihnen Situationen, wie z.B. die folgenden, zur Kenntnis gelangen:

- Finanzergebnisse, die mit der zugrundeliegenden Geschäftsperformance nicht konsistent sind;
- unpräzise finanzielle Aufzeichnungen, einschließlich Kostenberichten, Zeitabrechnungen oder Rechnungen;
- Umgehung von etablierten Überprüfungs- und Genehmigungsverfahren;
- Transaktionen, die mit ordnungsgemäßer Geschäftsabwicklung unvereinbar erscheinen;
- das Fehlen oder die Schwäche von Prozessen oder Kontrollen, um Vermögensgegenstände der Verlustgefahr zu schützen;
- die Vernichtung von Aufzeichnungen oder Dokumenten mit der Absicht, eine anhängige oder beabsichtigte Revision, Überprüfung oder bundesstaatliche Ermittlung zu behindern;
- der Versuch von Angestellten, die Arbeit unserer externen oder internen Wirtschaftsprüfer in unangemessener Weise zu beeinflussen, oder
- vertrauliche Informationen werden an nicht autorisierte Dritte weitergegeben.

Falls irgendwelche Fragen oder Sorgen dieser Art entstehen, sollten Sie dies Ihrem Management oder einer der mit der Einhaltung von Vorschriften befaßten Stellen der Gesellschaft, wie z.B. der Internen Rechtsabteilung oder dem Direktor Interne Revision (*Corporate Audit Director*) entsprechend den Verfahren melden, die in der "Richtlinie für den Umgang mit Beschwerden" dargestellt werden.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

BESCHÄFTIGUNGSRICHTLINIEN

Gerechte Beschäftigungsbedingungen

Ihr persönlicher Einsatz, Ihre Kreativität, Geschicklichkeit und Energie als Gerber-Mitarbeiter sind für unsere führende Position auf den Märkten, die wir bedienen, und für unseren nachhaltigen geschäftlichen Erfolg von entscheidender Bedeutung. Um die berufliche Entwicklung und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu maximieren, empfehlen wir einen Teamwork-Ansatz. Ihr Erfolg als Teil dieses Teams hängt von Ihrem Beitrag ab und von Ihrer Fähigkeit, mit Ihren Arbeitskollegen und Vorgesetzten vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Die Achtung der Rechte und Würde anderer und der Einsatz für das Wohlergehen unserer Gesellschaft sind wesentlich. Jeder muß die Rechte anderer respektieren, während wir als Team an der Erreichung unserer Ziele arbeiten. Um als Teil eines Teams optimal zu funktionieren, müssen Sie vertrauenswürdig und um hohe Leistungsstandards bemüht sein. Die Beziehungen zwischen Fachabteilungen erfordern ebenfalls Teamarbeit.

Die Gesellschaft schätzt eine vielfältige Mitarbeiterschaft. Um den gegenseitigen Respekt unter unseren Mitarbeitern zu fördern und eine Umgebung zu schaffen, in der Sie Ihr Potential maximieren können, haben wir die folgenden Richtlinien für Beschäftigungsverhältnisse umgesetzt:

- Einstellung, Bezahlung und Arbeitszuteilung auf der Basis von Qualifikation und Leistung;
- keine Diskriminierung auf der Grundlage von Rasse, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, Veteranstatus, Familienstand, sexueller Orientierung, Behinderung oder eines irgendeines sonstigen von Gesetz wegen mit Verboten belegten Sachverhalts;
- eine hoch fähige Mitarbeiterschaft für uns zu gewinnen und zu halten;
- Stärkung der Entwicklungsmöglichkeiten durch Aus- und Fortbildung und durch Beförderungschancen;
- Förderung einer offenen Diskussion zwischen sämtlichen Ebenen von Mitarbeitern und Bereitstellung einer Möglichkeit für Feedback von oben nach unten und von unten nach oben;
- Verbot jeder sexuellen, körperlichen, verbalen oder sonstigen Art von Belästigung;
- Sicherheit und Schutz unserer Arbeitnehmer, während sie sich im Bereich der Gesellschaft befinden, ist eine Priorität;
- Anerkennung und Belohnung zusätzlicher Anstrengungen, die unsere Erwartungen übertreffen, und
- Respekt für den Anspruch sämtlicher Mitarbeiter auf Würde und persönliche Privatsphäre, indem keine vertraulichen Informationen zum Arbeitsverhältnis, einschließlich geschützter gesundheitlicher Daten, unnötigerweise offengelegt werden.

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Verbotene Belästigung

Sexuelle Belästigung jeder Art ist streng verboten. Folgendes widerspricht der Politik der Gesellschaft: nicht willkommenes sexuelles Flirten, Avancen oder Angebote; verbale Angriffe sexueller Art; subtiler Druck oder Aufforderung zu sexuellen Aktivitäten; unnötiges Berühren einer Person; graphische oder verbale Kommentare über jemandes Körper; sexuell herabsetzende Worte zur Beschreibung einer Person; das Zurschaustellen von sexuell suggestiven Gegenständen oder Bildern am Arbeitsplatz; eindeutig sexuelle oder beleidigende Witze oder körperliche Angriffe. Harmlose Kommentare hinsichtlich des Aussehens einer Person sind nicht schon an sich unangemessen. Beispielsweise ist es nicht unangemessen, einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu sagen, daß ein bestimmtes Kleid oder Anzug schön aussieht. Jedoch kann die Art, in der Kommentare abgegeben werden, oder ihr Inhalt, wenn er sexuelle Andeutungen enthält oder sonstwie beleidigend ist, möglicherweise gesetzeswidrig.

Ebenso schaffen rassistische oder sonstige Formen der Belästigung, einschließlich rassistisch herabsetzende Formulierungen oder Verhaltensweisen, eine feindselige oder beleidigende Atmosphäre am Arbeitsplatz und werden nicht toleriert.

Bei Einstellungsgesprächen ist es im allgemeinen verboten, Fragen zu stellen, die geeignet sind, einen Bewerber als Angehörigen einer bestimmten Rasse, Hautfarbe, Religion, Glaubensrichtung usw. zu identifizieren. Einige Beispiele dafür, wonach wir nicht fragen dürfen, sind:

- Rasse, Glaube, Religion, Hautfarbe, nationale Herkunft, Vorfahren, Alter oder Familienstand;
- Geburtsort des Bewerbers bzw. Geburtsort seiner Eltern (kann nationale Herkunft oder Vorfahren identifizieren);
- Fotografien (können Rasse oder Hautfarbe identifizieren);
- sonstige körperliche Eigenschaften, die eine Person möglicherweise als Angehörigen einer bestimmten Rasse identifizieren (z.B. Augen oder Haarfarbe);
- Zugehörigkeiten zu privaten Organisationen oder politischen Organisationen, Clubs, gesellschaftlichen Freundeskreisen, Logen oder sonstigen Organisationen unter Ausschluß von beruflichen Handels- oder Dienstleistungsorganisationen (können Religion oder Glauben identifizieren);
- Staatsangehörigkeit eines Bewerbers, außer insoweit als dies notwendig ist, um festzustellen, ob es der Status des Bewerbers ihm ermöglicht, in dem betreffenden Land zu arbeiten;
- Fragen hinsichtlich des Militärdienstes eines Bewerbers sollten begrenzt sein auf seine Arbeitserfahrung in den Streitkräften eines bestimmten Landes;
- ob der Bewerber eine Gefängnisstrafe verbüßt hat. Sie können jedoch fragen, ob ein Bewerber jemals wegen eines Verbrechens verurteilt wurde.

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Es ist wichtig daran zu denken, daß die gesetzlichen Einschränkungen dessen, was gefragt werden darf, sich auch auf mündliche Befragung während eines Gespräches erstrecken. Wichtig ist, nicht nach Informationen zu fragen, die Sie von Gesetz wegen nicht erfragen dürfen.

Abgesehen davon, daß sie gesetzwidrig sind, sind Belästigungen und Diskriminierungen extrem störend und laufen der Mission der Gesellschaft zuwider. Die Gesellschaft wird durchgreifende Maßnahmen treffen, um dafür zu sorgen, daß es nicht zu Belästigungen und Diskriminierungen kommt. Verletzungen dieser Richtlinie führen zu Disziplinarmaßnahmen, die gegebenenfalls die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einschließen.

Das Gesetz schützt Menschen, die sich über diskriminierende oder belästigende Praktiken beschwert haben. Es ist ungesetzlich, jemanden zu diskriminieren, weil er sich einer ungesetzlichen diskriminierenden Praktik widersetzt oder weil er eine Klage erhoben, als Zeuge ausgesagt oder sich an einer Ermittlung, einem Verfahren oder einer Anhörung beteiligt hat, bei der es um einen Diskriminierungs- oder Belästigungsvorwurf ging.

Falls beispielsweise ein Bewerber erwähnen sollte, daß er wegen einer behaupteten Diskriminierung im Streit mit einem früheren Arbeitgeber liegt, sollten Sie die Angelegenheit weder weiter diskutieren noch Ihre Bewertung des Bewerbers auf diesem Wissen aufbauen.

Selbstverständlich ist es ungesetzlich, Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter zu ergreifen, der sich über eine verbotene Praktik beschwert hat, oder gegenüber einem anderen Mitarbeiter, der die Beschwerde unterstützt hat.

Beschäftigung von Verwandten und persönliche Beziehungen unter Arbeitskollegen

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, rät die Gesellschaft davon ab, enge Verwandte im gleichen Geschäftsbereich zu beschäftigen. Jedoch ist die Beschäftigung von Verwandten von Mitarbeitern durch die Gesellschaft zulässig, soweit die Qualifikation für die Position gegeben ist und nach Auffassung der Gesellschaft die Beschäftigung des Verwandten keinen tatsächlichen oder vermuteten Interessenkonflikt schaffen wird.

Manager, die zu irgendeinem Zeitpunkt den Wunsch haben, eigene Verwandte, Verwandte von anderen Managern oder irgendeinen Mitarbeiter, zu dem sie eine persönliche Beziehung haben, anzustellen, zu versetzen, zu befördern, für diesen Leistungsbewertungen durchzuführen, seine Vergütung bzw. Sonderleistungen festzusetzen oder bei der Bewertung derselben, ganz gleich für welchen Zweck, mitzuwirken, müssen die vorherige schriftliche Genehmigung ihres Vorgesetzten und des Geschäftsführenden Direktors der Personalabteilung erhalten. In Fällen, bei denen die zweite Überprüfungsstufe (bzw. die höhere Überprüfungsstufe, soweit Prämien nach Incentive-Plänen der Gesellschaft möglicherweise empfohlen werden) einen Verwandten betreffen würden, wird der überprüfende Verwandte dies an seinen unmittelbaren Vorgesetzten abgeben. Für den Fall, daß der CEO der unmittelbare Vorgesetzte, die zweite Überprüfungsstufe bzw. die höhere Überprüfungsstufe für einen Verwandten, wäre, wird der CEO die Sache an den Präsidenten des Ausschusses Management, Entwicklung und Vergütung abgeben, oder im Falle eines Konfliktes an ein anderes Mitglied des Ausschusses ohne Konflikt. In Fällen, bei denen Mitglieder des Verwaltungsrates an Entscheidungen teilnehmen würden, die die Zuständigkeiten, das Gehalt, den Bonus, die Beförderung, besondere Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis, Prämien oder sonstige Laufbahnangelegenheiten berühren würden, bei denen es um einen Verwandten geht, werden es sich die betreffenden Mitglieder des Verwaltungsrates versagen, an den Erörterungen und

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

der Abstimmung hinsichtlich der betreffenden Entscheidung mitzuwirken.

Definition eines Verwandten

Der Ausdruck "Verwandter" umfaßt Ehegatten, Eltern, Schwiegereltern, Kind, Großeltern, Enkel, Schwester/Bruder, Schwägerin/Schwager, Tante/Onkel, Nichte/Neffe, und jede Person, zu der ein Mitarbeiter eine persönliche Beziehung hat.

Definition einer persönlichen Beziehung

Eine persönliche Beziehung schließt ein, ist aber nicht begrenzt auf die folgenden Sachverhalte: regelmäßige Verabredungen, gemeinsamer Haushalt bzw. Zusammenleben.

Mitteilung

Ein Mitarbeiter muß die Personalabteilung benachrichtigen, wenn seine Beziehung zu einem anderen Mitarbeiter sich so verändert, daß sie der obigen Definition von "Verwandten" entspricht, wonach dann die oben beschriebenen Erfordernisse anwendbar werden. Wenn sich eine persönliche Beziehung zwischen einem Manager und einem Untergebenen entwickelt, sind beide Mitarbeiter verpflichtet, den entsprechenden Vorgesetzten zu informieren. Diese Information bleibt vertraulich.

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Die Gesellschaft setzt sich dafür ein, dass unser weltweites Vermögen in einer Art und Weise verwaltet und gehandhabt wird, die die menschliche Gesundheit und Sicherheit sowie die Umwelt schützt. Unsere Politik ist es, in jeder wesentlichen Hinsicht einschlägige Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzgesetze und Verordnungen einzuhalten, und auch von jedem Mitarbeiter wird erwartet, daß er unsere Richtlinien, Programme, Standards und Prozeduren einhält.

Computer und Kommunikationssysteme

Für geschäftliche Zwecke erhalten Mitarbeiter Telefone und Computer-Workstations sowie Software, einschließlich Netzwerk-Zugang zu Computersystemen, wie z.B. dem Internet und E-Mail, um die persönliche Produktivität zu verbessern und gesetzlich geschützte Informationen in sicherer und zuverlässiger Weise effizient zu verwalten.

Wie bei anderen Ausrüstungen und Vermögensgegenständen der Gesellschaft sind wir alle verantwortlich für die sachgerechte Nutzung dieser Vermögensgegenstände. Obwohl Sie gelegentlich die Firmencomputer und Kommunikationssysteme verwenden dürfen, um persönliche Nachrichten zu versenden oder zu empfangen, um auf Internet-Inhalte Zugriff zu nehmen, die nicht direkt geschäftsbezogen sind, oder um persönliche Dokumente oder Dateien anzulegen, werden Sie jedoch ersucht, diese Aktivitäten auf ein Minimum zu beschränken. Sie brauchen die Genehmigung der Informations-Technologie-Abteilung, bevor Sie irgendwelche Software auf einem Firmencomputer installieren oder einen persönlichen Laptop an das Firmennetz anschließen.

Sie dürfen keine Ressourcen der Gesellschaft verwenden, um Nachrichten, Bilder oder Materialien von unangemessener Art und Weise, anzulegen, zu übertragen, abzuspeichern

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

oder anzuzeigen. Die Gesellschaft betrachtet folgendes als unangemessene Nutzung, ohne daß diese Auflistung abschließend wäre:

- nicht autorisierter Zugang oder versuchter Zugang zum Computersystem oder den E-Mails eines anderen Mitarbeiters;
- Übermittlung von vertraulicher oder gesetzlich geschützter Geschäftsinformation der Gesellschaft an eine nicht autorisierte Person oder Organisation;
- jede Nutzung für persönlichen Gewinn oder Akquisition von gewerblichen Geschäften, politischen Aktivitäten oder religiöse Angelegenheiten;
- jede Nutzung, die die Richtlinien oder die Praktiken der Gesellschaft oder diesen Kodex verletzt, einschließlich, aber nicht beschränkt darauf, irgendeine gesonderte Richtlinien der Gesellschaft hinsichtlich der Nutzung von elektronischer Post, Internet-Zugang, Akquisition, Chancengleichheit bei der Beschäftigung und rassistische, sexuelle oder sonstige Belästigung;
- jede vorsätzliche Nutzung, die bekanntermaßen einen anderen Anwender bei der Nutzung des Internets einschränkt oder diese verhindert;
- wissentliches Senden oder Übermitteln jeder illegaler, ungesetzlicher, drohender, mißbräuchlicher, diffamierender, explizit sexueller oder sonstiger zu beanstandender Informationen oder Materialien irgendeiner Art;
- wissentliches Senden oder Übermitteln jeder Software, die einen Virus oder eine sonstige schädliche Komponente enthält oder
- wissentliches Herunterladen, Hochladen, Senden, Veröffentlichen, Übertragen, Reproduzieren oder Verteilen irgendwelcher Informationen, Software oder sonstiger Materialien, die urheberrechtlich geschützt sind, ohne Genehmigung bzw. ohne sich vorher die Erlaubnis des Rechteinhabers zu beschaffen.

Elektronische Post

Elektronische Post ist ein zunehmend wichtigeres Kommunikationsmittel, sowohl innerhalb der Gesellschaft als auch gegenüber bestimmten autorisierten Empfängern außerhalb der Gesellschaft. Elektronische Post, die von Vollzeitbeschäftigten, Teilzeitbeschäftigten oder Drittunternehmern versandt oder erhalten wird, wird nicht anders behandelt als sonstige Geschäftsaufzeichnungen oder Korrespondenz. Alle Arten von Geschäftsaufzeichnungen unterliegen der Prüfung oder Offenlegungspflicht ohne vorherige Ankündigung.

Es gibt mehrere Überlegungen, die Sie berücksichtigen sollten, wenn Sie Firmen-E-Mail nutzen oder auf das Internet Zugriff nehmen:

- E-Mail kann zusätzlichen und nicht vorgesehenen Empfängern ohne Kenntnis des ursprünglichen Absenders zugeleitet werden. Zusätzlich kann sie leicht geändert und Dritten in ihrer modifizierten Form übermittelt werden.
- E-Mail-Kommunikationen und Zugang zum Internet und aus dem Internet erhaltene

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Informationen können eine permanente Aufzeichnung schaffen, und das Löschen einer Nachricht in Ihrer Mailbox stellt nicht sicher, daß die Nachricht beseitigt wurde oder daß sie selbst und angehängte Information nicht durch andere Mittel aufgefunden werden kann.

- E-Mails sollten trotz ihres Mediums in jeder Hinsicht und für jeden Zweck als "Dokumente" betrachtet werden. Sie unterliegen demzufolge den Dokumentenbeweisregeln sowohl in zivilrechtlichen Verfahren als auch bei strafrechtlichen Ermittlungen, und einmal geschaffen, unterliegen sie im Prinzip den Richtlinien der Gesellschaft für Dokumenten-Aufbewahrung.
- Als allgemeine Regel, übermitteln Sie niemals Nachrichten per E-Mail, bei denen Sie den Wunsch haben, daß sie kein anderer als Ihr beabsichtigter Empfänger einsehen kann.

Behandeln Sie elektronische Kommunikation mit der gleichen Sorgfalt wie papiergebundene Kommunikationen. Diese Informationen sind potentiell langlebig und können Gegenstand rechtlicher Ermittlungsverfahren sein. Anwender sollten ihre elektronischen Daten bereinigen und dabei die Richtlinien der Gesellschaft für die Aufbewahrung von Unterlagen beachten. Das Vernichten von elektronischen Kommunikationsdaten, die für ein anhängiges oder angenommenes regierungsamtliches Verfahren, eine Ermittlung oder ein Streitverfahren relevant sind, ist verboten.

Fragen oder Sorgen hinsichtlich der elektronischen Post und/oder des Zugriffs auf das Internet, einschließlich vermuteter Übertretungen, sollten an Ihren Manager, die Abteilung Informationstechnologie oder die Interne Rechtsabteilung gerichtet werde.

Unsere Mitarbeiter sollten bei ihrer E-Mail- oder Internetnutzung kein Recht auf Privatsphäre erwarten, dies gilt auch für persönliche Dokumente oder Dateien, die in Geräten der Gesellschaft abgespeichert sind. Jede Nutzung von E-Mail und Internet sowie das Anlegen von persönlichen Dokumenten oder Dateien auf Geräten der Gesellschaft unterliegen der Überwachung durch die Gesellschaft.

Mitarbeiter, die diese Richtlinien nicht einhalten, können Nutzungsprivilegien verlieren und des weiteren Gegenstand sonstiger möglicher Disziplinarmaßnahmen sein.

Systemintegrität

Persönliche Passwörter, die verwendet werden, um auf Firmencomputer oder Datenbanken Zugriff zu nehmen, sollten nicht mit anderen geteilt oder weitergegeben werden. Jedoch müssen sämtliche solche Passwörter auf Ersuchen ihres Vorgesetzten oder Managers von Mitarbeitern offengelegt werden. Ausnahmen von dieser Richtlinie müssen schriftlich festgelegt und von einem Funktionsträger des Unternehmens oder vom Präsidenten eines Geschäftsbereiches unterzeichnet werden. Passwort-Zugang soll nicht von Mitarbeitern für die Übertragung oder Speicherung von persönlichen oder sonstigen nicht mit der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft verbundenen Informationen verwendet werden.

Eine ausdrückliche Genehmigung ist erforderlich, um Zugriff auf ein System oder eine Datenbank zu nehmen, die vertrauliche Informationen enthält, hierin eingeschlossen Aufzeichnungen hinsichtlich Mitarbeitern bzw. Personal, Informationen hinsichtlich Aktienbesitzes oder Teilnahme an einer Mitarbeiter-Aktienoption oder sonstigen Prämienprogrammen sowie persönliche elektronische Post, persönliche Pager und Nachrichten

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

auf dem Anrufbeantworter anderer Mitarbeiter. Zusätzlich sollte Software, die möglicherweise die Arbeitsumgebung beschädigen oder stören kann, nicht verwendet oder verteilt werden.

Nicht autorisierter Zugang zu solcher Information ist eine signifikante Verletzung der Rechte anderer Mitarbeiter auf Privatsphäre und besitzt das Potential, für die Erfüllung der Aufgaben der Gesellschaft extrem schädigend zu sein. Verletzungen dieser Richtlinie werden entsprechend behandelt werden.

Verbotene Substanzen

Die Gesellschaft setzt sich dafür ein, eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten, die frei von den Auswirkungen von Alkohol- und Drogenmißbrauch ist. Der Besitz, die Verteilung oder die Verwendung irgendwelcher illegaler Drogen auf dem Gelände der Gesellschaft ist streng verboten. Der Mißbrauch von Alkohol oder sonstigen Medikationen am Arbeitsplatz ist ebenfalls eine Verletzung dieses Kodex.

Wir haben Richtlinien aufgestellt, die den Gebrauch von Alkohol, illegalen Drogen oder sonstigen verbotenen Waren auf dem Gelände der Gesellschaft verbieten. Wir verbieten auch den Besitz oder die Nutzung von Feuerwaffen, sonstigen Waffen oder Sprengstoffen auf unserem Gelände, es sei denn, dies würde durch einen Funktionsträger der Gesellschaft autorisiert werden. Es ist Ihnen weiterhin untersagt, zur Arbeit zu erscheinen, solange Sie unter dem Einfluß von Alkohol und illegalen Drogen stehen. Es ist die Politik der Gesellschaft, Drogentests als Teil des Einstellungsverfahrens für Mitarbeiter durchzuführen, und Drogentests nach dem Zufallsprinzip durchzuführen, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

EINHALTUNG DIESES KODEX

Meldung von Verletzungen des Kodex

Sie sollten aufmerksam sein und ein Gespür für Situationen entwickeln, welche zu Handlungen führen könnten, die möglicherweise bundesstaatliche, einzelstaatliche oder lokale Gesetze oder die in diesem Kodex vorgesehenen Verhaltensstandards verletzen könnten. Wenn Sie meinen, daß Ihr eigenes Verhalten oder das eines Kollegen möglicherweise irgendwelche Gesetze oder diesen Kodex verletzt hat, sind Sie verpflichtet, dies zu melden.

Grundsätzlich sollten Sie solche Angelegenheiten zunächst mit einem unmittelbaren Vorgesetzten oder einem anderen Management-Angehörigen besprechen. Wenn Sie jedoch nicht glauben, daß das Management die Angelegenheit ordnungsgemäß behandelt hat oder wenn Ihre Sorgen so heikel sind, daß Sie sich möglicherweise nicht wohl dabei fühlen, direkt zum Management zu gehen, hat die Gesellschaft ein Verfahren implementiert, um anonymes vertrauliches Melden solcher Angelegenheiten zu erleichtern, und dies wird im folgenden Kapitel beschrieben. Der wichtigste Punkt ist, daß mögliche Verletzungen gemeldet werden sollten, und wir unterstützen alle Mittel für deren Meldung.

Anonyme Meldung

Nach der **“Richtlinie für den Umgang mit Beschwerden”** der Gesellschaft hat der Revisions- und Finanzausschuß des Verwaltungsrates der Gesellschaft Verfahren entwickelt für (1) den Erhalt, die Aufbewahrung und die Behandlung von Beschwerden hinsichtlich Rechnungslegung, interner Rechnungslegungsprüfungen oder Wirtschaftsprüfungsangelegenheiten und behaupteten Übertretungen dieses Kodex und des Finanz-Kodex der Gesellschaft (insgesamt als "Kodexe" bezeichnet) und (2) das vertrauliche, anonyme Einreichen von Anliegen hinsichtlich fragwürdiger Rechnungslegungs- und Wirtschaftsprüfungsangelegenheiten durch Mitarbeiter und Dritte.

Wenn Sie eine vermutete Verletzung der Kodexe anonym melden wollen, können Sie gebührenfrei die geschützte Mitarbeiter-Hotline in den Vereinigten Staaten unter 1-866-ETHICSP anrufen oder auf **www.ethicspoint.com** im Internet oder über das Link im Gerber-Intranet Zugriff nehmen. Eine Liste von internationalen Nummern für die geschützte Mitarbeiter-Hotline kann auf der Website der Gesellschaft eingesehen werden. Diese Dienste stehen rund um die Uhr 7 Tage pro Woche und 365 Tage im Jahr zur Verfügung. Die Hotline und **www.ethicspoint.com** werden durch unabhängige Dritte besetzt. Sämtliche auf dieser Hotline erhaltene Berichte werden direkt an den Direktor Interne Revision (*Director of Corporate Audit*) weitergeleitet und werden auch dem Syndikus (*General Counsel*) der Gesellschaft, dem Vorsitzenden des Revisions- und Finanzausschusses und dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates der Gesellschaft zur Verfügung gestellt. Sie müssen Ihre Identität nicht offenlegen, um auf dieser Hotline eine Meldung zu machen. Wenn Sie Ihre Identität offenlegen, wird diese gegenüber dem Revisions- und Finanzausschuß oder der Gesellschaft nicht offengelegt, es sei denn, diese Offenlegung wäre während einer Ermittlung unvermeidlich.

Ermittlungen und Disziplinarverfahren

Die Rechts- und Revisionsabteilungen des Unternehmens, die Personalabteilung und sonstige zuständige Abteilungen arbeiten nach Zweckmäßigkeitsgründen unter der Leitung des Revisions- und Finanzausschusses zusammen, um Ermittlungen rasch zu bearbeiten und

GERBER SCIENTIFIC, INC. BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

korrigierende und Disziplinarmaßnahmen zu entwickeln. Abhängig von den Umständen werden in einigen Fällen hochrangige Manager und sonstige Funktionsträger involviert sein, um die gebotene korrigierende oder Disziplinarmaßnahme zu überlegen und zu entscheiden. Der Direktor Interne Revision wird regelmäßig über Übertretungen des Kodex und die ergriffenen Abhilfemaßnahmen gegenüber dem Revisions- und Finanzausschuß und dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates berichten. In einigen Fällen werden der Revisions- und Finanzausschuß oder der gesamte Verwaltungsrat verantwortlich sein, die Ermittlungen durchzuführen und die zu ergreifenden Maßnahmen zu beschließen. Wenn dies zweckmäßig ist, können auch Berater von außerhalb an den Ermittlungen teilnehmen.

Jeder, der die Kodexe oder irgendwelche damit zusammenhängende Richtlinien oder Prozeduren verletzt, wird Gegenstand von Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Verletzenden bei der Gesellschaft sein. Verletzungen der Kodexe sind nicht die alleinige Grundlage von Disziplinarmaßnahmen. Die Gesellschaft besitzt zusätzliche Richtlinien und Prozeduren, welche das Verhalten regeln, und Verletzungen dieser Richtlinien und Prozeduren können auch zu korrigierenden oder Disziplinarmaßnahmen führen.

Wenn eine meldende Person an einer unzulässigen Tätigkeit beteiligt war, kann der Betreffende entsprechend diszipliniert werden, auch wenn er derjenige war, der die Angelegenheit gegenüber der Gesellschaft offenlegte. Unter diesen Umständen können wir gegebenenfalls das Verhalten des Meldenden in Form der Meldung der Information als einen mildernden Umstand bei der Disziplinaentscheidung bewerten.

Schutz von Personen, die fragwürdiges Verhalten melden

Unser Engagement zur Förderung höchster ethischer Standards schließt die Verantwortlichkeit ein, eine Umgebung zu schaffen, die es Mitarbeitern gestattet, Verletzungen zu melden, ohne Vergeltung oder Revanche fürchten zu müssen. Sie werden nicht in irgendeiner Weise diszipliniert, Ihren Arbeitsplatz verlieren oder Gegenstand von Vergeltungsaktionen sein, weil Sie Fragen stellten oder Anliegen über unsere rechtlichen und ethischen Verpflichtungen vortragen, solange Sie in gutem Glauben handeln. Guter Glaube bedeutet nicht, daß Sie Recht haben müssen – es bedeutet jedoch schon, daß Sie glauben, eine wahrhaftige Information zu liefern. Das Wichtige ist, daß Sie Ihre Frage oder Ihr Anliegen über einen der verfügbaren Kanäle der Gesellschaft zur Kenntnis geben.

Mitarbeiter dürfen niemals davon abgehalten werden, einen verfügbaren Kanal innerhalb der Gesellschaft zu nutzen. Auch eine einfache Befragung einer eine Übertretung meldenden Person kann zu unbeabsichtigter Revanche führen, weil diese Person möglicherweise das Gefühl vermittelt erhält, daß sie etwas Falsches getan hat, indem sie ein Verfahren statt eines anderen wählte. Jede Person, die eine Verletzung nach den Kodexen meldet, muß in der Lage sein, das Verfahren zu wählen, das für sie am komfortabelsten ist, um ihre Besorgnis der Gesellschaft zu melden.

Mitarbeiter, die an einem anderen Mitarbeiter Vergeltung üben, weil er bekannte oder vermutete Verletzungen unserer rechtlichen oder ethischen Verpflichtungen gemeldet hat, übertreten die Kodexe und setzen sich Disziplinarmaßnahmen bis zur Entlassung aus. Eine Vergeltung kann auch eine Rechtsverletzung sein und könnte als solche sowohl für den einzelnen Täter wie auch für die Gesellschaft zu rechtlicher Haftung führen.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

Rechtsverzichte und Änderungen

Es kann zweckmäßig sein, daß auf die Einhaltung einer Bestimmung der Kodexe unter bestimmten Umständen verzichtet wird. Jeder Mitarbeiter, der einen solchen Verzicht anstrebt, sollte mit seinem Vorgesetzten sprechen, welcher wiederum die Interne Rechtsabteilung oder den Direktor der Revisionsabteilung ansprechen sollte, um das Ersuchen um Verzicht zu bearbeiten.

Jeder Verzicht auf Bestimmungen der Kodexe für die Funktionsträger (einschließlich hochrangiger Funktionsträger, die ansonsten kein Funktionsträger sind) oder Verwaltungsratsmitglieder der Gesellschaft darf nur von dem Verwaltungsrat oder einem Ausschuß des Verwaltungsrates geleistet werden und wird entsprechend den einschlägigen Vorgaben der SEC und der New Yorker Börse offengelegt.

Änderungen an einer Bestimmung der Kodexe, die für hochrangige Funktionsträger (Senior Officers) gelten, werden entsprechend den einschlägigen Vorgaben der SEC und der New Yorker Börse offengelegt.

GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX

SCHLUSSBEMERKUNG

Zweck dieses Kodexes ist es, bestimmte grundlegenden Richtlinien und Prozeduren dafür zu liefern, wie die Geschäfte der Gesellschaft in einer rechtlich und ethisch angemessenen Art und Weise geführt werden können, aber kein Schriftstück kann allein für die Erfüllung dieser Prinzipien, in der Art und auf dem Niveau, wie wir sie anstreben, sorgen. Daher muss in der Praxis jeder von uns jeden Tag danach streben, sich dieser Fragen bewusst zu sein und nach besten Kräften die Grundsätze des Kodex einzuhalten. Bevor wir eine Maßnahme ergreifen, müssen wir uns stets fragen:

- Ist dies gefühlsmäßig richtig?
- Ist diese Maßnahme in jeder Weise ethisch?
- Ist diese Maßnahme gesetzeskonform?
- Könnte meine Maßnahme einen Anschein von Unangebrachtheit schaffen?
- Versuche ich, jemanden, einschließlich mich selbst, hinsichtlich Angemessenheit dieser Maßnahme zu täuschen?

Wenn eine Maßnahme die falsche Antwort auf eine dieser Fragen auslösen würde, ergreifen Sie sie nicht. Wir können keine Perfektion erwarten, aber wir erwarten guten Glauben. Wenn Sie bösgläubig handeln oder es unterlassen, illegale oder unethische Verhaltensweisen zu melden, dann setzen Sie sich Disziplinarverfahren aus. Wir hoffen, daß Sie uns darin zustimmen, daß die beste Vorgehensweise ist, ehrlich und gerade heraus zu sein und zu jeder Zeit das Richtige zu tun.

**GERBER SCIENTIFIC, INC.
BETRIEBLICHER VERHALTENS- UND ETHIK-KODEX**

EMPFANGSBESTÄTIGUNG

Ich habe den Betrieblichen Ethik- und Verhaltenskodex (den "Kodex") von Gerber Scientific erhalten. Ich bestätige, daß ich die Verpflichtung habe, den Kodex zu lesen und mich mit den Richtlinien der Gesellschaft vertraut zu machen. Ich bestätige des weiteren, daß weder der Kodex noch irgendeine Richtlinien der Gesellschaft, auf die darin Bezug genommen wird, einen Anstellungsvertrag oder eine Garantie fortgesetzter Beschäftigung bei Gerber Scientific, ihren Tochtergesellschaften und/oder verbundenen Gesellschaften darstellen und daß sich die Gesellschaft das Recht vorbehält, ihre Richtlinien und diesen Kodex jederzeit zu ändern.

Unterschrift

Position/Gesellschaft oder Bereich

Datum