



SCHOTT
glass made of ideas

Code of Conduct

DE I EN

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit 2010 gilt bei SCHOTT der Code of Conduct. Er hat sich bewährt. Seine wesentlichen Elemente sind die Einhaltung von Menschenrechten und Chancengleichheit, eindeutige Positionen im Kampf gegen Diskriminierung, Bestechlichkeit und Korruption sowie die Verpflichtung zum fairen Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern.

Wir erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie neben diesem Code of Conduct sämtliche Gesetze und unternehmensinterne Regelwerke befolgen, Interessenkonflikte vermeiden, die Vermögenswerte und das Ansehen von SCHOTT in der Öffentlichkeit schützen und die Sitten, Traditionen und gesellschaftlichen Werte der jeweiligen Länder und Kulturkreise, in denen SCHOTT aktiv ist, berücksichtigen. Ein Verstoß oder eine Umgehung dieser Grundsätze ist niemals im Interesse von SCHOTT und kann erheblichen Schaden für SCHOTT nach sich ziehen.

Bei weitergehenden Fragen wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihre Führungskraft, den zuständigen Compliance-Beauftragten oder das Compliance Office von SCHOTT.

Mainz, im November 2015

Der Vorstand

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
1 Grundsätzliches Verhalten	5
1.1 Rechtmäßiges Verhalten	5
1.2 Respekt, Ehrlichkeit und Integrität	5
1.3 Verantwortung für das Ansehen von SCHOTT	5
1.4 Führung, Verantwortung und Aufsicht	6
2 Umgang mit Mitarbeitern	6
2.1 Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen	6
2.2 Arbeitnehmervertretungen	7
2.3 Mitarbeiterförderung	7
2.4 Diskriminierungsverbot	7
3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	8
3.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht	8
3.2 Korruption	8
3.3 Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten	9
4 Interessenkonflikte	10
4.1 Vermeidung von Interessenkonflikten	10
4.2 Wettbewerbsverbot	10
4.3 Nebentätigkeiten	10
5 Umgang mit SCHOTT Eigentum und Informationen	11
5.1 Dienstliche und private Nutzung von SCHOTT Eigentum	11
5.2 Informationsschutz	11
6 Sicherheit, Gesundheit und Umwelt	12
6.1 Sicherheit und Gesundheit	12
6.2 Umwelt	12
6.3 Abwehr externer Gefahren	13
7 Exportkontrolle & Zoll	13
8 Datenschutz	14
9 Unterstützung und Hinweise	14
10 Geltungsbereich und Implementierung	15

Präambel

Ein wesentliches Ziel der Carl-Zeiss-Stiftung ist die Wahrnehmung besonderer sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung durch die Stiftungsunternehmen und deren Tochterunternehmen. Seit der Unternehmensgründung 1884 und später als Unternehmen der Carl-Zeiss-Stiftung hat sich die SCHOTT AG dazu bekannt, ihr Wirken und Handeln an der sozialen Verantwortung für Mensch und Umwelt auszurichten.

Verantwortung für die Mitarbeiter, soziale und gesellschaftliche Verantwortung und das Verständnis der natürlichen Umwelt und ihrer Ressourcen als nicht-erschöpfliche Quelle menschlicher Nutzung sind Grundprinzipien, die das unternehmerische Wirken und Handeln von SCHOTT bestimmen und leiten.

Im Bewusstsein und in Anerkennung ihrer Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt erklärt die SCHOTT AG für sich und ihre Tochterunternehmen (hierin gemeinsam bezeichnet als „SCHOTT“), die durch die Gesellschaft geprägten Werte und Standards ethischen Verhaltens, die unabdingbaren Rechte ihrer Mitarbeiter, den Stellenwert und die Bedeutung der Umwelt für zukünftige Generationen in verantwortungsvoller Weise zu respektieren und jegliches unternehmerisches Wirken und Handeln in Einklang und Verträglichkeit mit diesem Wertesystem auszuführen.

1 Grundsätzliches Verhalten

1.1 Rechtmäßiges Verhalten

Es ist ein Grundprinzip von SCHOTT, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu befolgen. Jeder Mitarbeiter hat diese, den SCHOTT Code of Conduct sowie die geltenden Unternehmensregelwerke im Rahmen seines Handelns zu beachten. Verstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Im Falle eines schuldhaften Verstoßes muss der betroffene Mitarbeiter neben gesetzlichen Sanktionen auch mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen, sofern arbeitsvertragliche Pflichten verletzt wurden.

1.2 Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen werden respektiert.

Gegenüber Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern treffen wir unsere Entscheidungen ausschließlich auf der Basis sachgerechter und objektiver Erwägungen. Sachfremde Motive, wie Diskriminierung oder Zwang, schließen wir aus.

1.3 Verantwortung für das Ansehen von SCHOTT

Das Ansehen von SCHOTT wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten eines jeden Einzelnen. Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Jeder Mitarbeiter ist daher gehalten, auf das Ansehen von SCHOTT zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern.

1.4 Führung, Verantwortung und Aufsicht

Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für ihre Bereiche und die ihnen anvertrauten Mitarbeiter. Sie müssen ihren Mitarbeitern verdeutlichen, dass die Beachtung geltenden Rechts, des SCHOTT Code of Conduct sowie der SCHOTT Regelwerke unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität haben, ihnen gleichzeitig aber auch Eigenverantwortung und Handlungsfreiheiten einräumen. Die Verantwortung der Führungskräfte entbindet die Mitarbeiter jedoch nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

Führungskräfte sind für Fragen sowie berufliche und persönliche Sorgen ihrer Mitarbeiter ansprechbar. Durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz muss sich die Führungskraft Anerkennung erwerben. Sie muss die Bedeutung ethisch einwandfreien Verhaltens stets hervorheben, durch einen persönlichen Führungsstil und durch geeignete Maßnahmen fördern sowie klare, ehrgeizige und realistische Ziele stecken.

2 Umgang mit Mitarbeitern

2.1 Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben den Gesetzen und Vorschriften der einzelnen Länder existieren eine Vielzahl wichtiger Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen, welche für das Verhalten von Mitarbeitern international tätiger Unternehmen bedeutsame Leitlinien darstellen.

SCHOTT befürwortet diese Empfehlungen und erwartet weltweit von seinen Mitarbeitern ein Verhalten, das insbesondere mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UNO) 1948 und der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten 1950 in Einklang steht.

Die Beachtung der Grundsaterklärung der Internationalen Labour Organisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik von 1977 sowie die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 (Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) gelten als oberstes Gebot.

2.2 Arbeitnehmervertretungen

Im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze und Bestimmungen wird das Recht der Arbeitnehmer anerkannt und respektiert, sich durch Gewerkschaften und andere rechtlich anerkannte Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen.

In Betrieben mit von der Belegschaft demokratisch gewählten Arbeitnehmervertretern wird die Unternehmensleitung gemäß der Rechtslage im jeweiligen Land offen und konstruktiv mit den Arbeitnehmervertretern zusammenarbeiten.

2.3 Mitarbeiterförderung

Der Erfolg von SCHOTT beruht maßgeblich auf dem Wissen und Engagement seiner Mitarbeiter. Daher ist SCHOTT bestrebt, in Einklang mit seinen wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen in die Entwicklung und Qualifikation seiner Mitarbeiter zu investieren und Talente zu fördern.

2.4 Diskriminierungsverbot

Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, seines Geschlechts, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner sexuellen Identität oder Orientierung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt, diskriminiert oder benachteiligt werden.

Insofern sind unter anderem für Anstellung und Beförderung ausschließlich die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeiter maßgeblich.

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Führungskräfte und Kollegen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Sexuelle Belästigungen und Schikanen müssen unterbleiben und ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

3.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Es dürfen insbesondere keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern getroffen werden, um verbindliche Preise festzusetzen, Angebote abzusprechen, Produktionsbeschränkungen oder -quoten festzulegen sowie Kunden oder Märkte aufzuteilen.

Ebenso ist der Austausch von marktsensiblen Informationen mit Wettbewerbern, mit Hilfe derer ein Einblick in die aktuelle oder künftige Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht wird, grundsätzlich verboten.

3.2 Korruption

SCHOTT lehnt korruptes Verhalten ab und duldet es auch nicht. Daher fordert SCHOTT von seinen Mitarbeitern, dass sie sich keiner korrupten Praktiken bedienen – unabhängig davon, in welchen Staaten sie tätig sind.

Kein Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit unangemessene Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder solche Vorteile genehmigen. Ebenso darf kein Mitarbeiter seine dienstliche Stellung oder Einfluss innerhalb von SCHOTT dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder zusagen zu lassen. Dies gilt sowohl im Verhältnis zu öffentlichen Amtsträgern als auch im Verhältnis zu Organen, Angestellten und Beauftragten von anderen Unternehmen und Geschäftspartnern.

Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen, die einen symbolischen Wert übersteigen und außerhalb eines angemessenen Rahmens liegen, sind höflich, aber bestimmt abzulehnen.

Unteraufträge, Bestellungen oder Beraterverträge dürfen nicht als Mittel dafür benutzt werden, öffentlichen Amtsträgern, Angestellten oder Geschäftspartnern oder deren Angehörigen bzw. Geschäftsfreunden ungerechtfertigte Vorteile zukommen zu lassen. Die Vergütung der im Auftrag von SCHOTT Handelnden ist angemessen, steht im Verhältnis zu der erbrachten Leistung und wird ausschließlich für legitime Dienstleistungen gezahlt.

3.3 Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten

Von seinen Kunden und Lieferanten erwartet SCHOTT, dass sie die Grundsätze dieses Code of Conduct, die sich SCHOTT im Hinblick auf seine Unternehmerverantwortung gesetzt hat, teilen und die geltenden Gesetze und Vorschriften beachten.

4 Interessenkonflikte

4.1 Vermeidung von Interessenkonflikten

Kein Mitarbeiter darf eigene geschäftliche Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen, die mit berechtigten Interessen von SCHOTT im Widerspruch stehen.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen von SCHOTT in Konflikt geraten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Mitarbeiter private (Geschäfts-)Beziehungen zu Geschäftspartnern von SCHOTT oder deren Mitarbeitern unterhalten oder selbst an einem mit SCHOTT in Geschäftsbeziehung stehenden Unternehmen beteiligt sind.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, solche aktuellen oder potentiellen Interessenkonflikte seinem Vorgesetzten unaufgefordert und in vollem Umfang offenzulegen.

4.2 Wettbewerbsverbot

Ein Mitarbeiter darf für kein Unternehmen arbeiten oder ein Unternehmen führen, das mit SCHOTT im Wettbewerb steht, und darf keinen mit SCHOTT konkurrierenden Aktivitäten nachgehen.

4.3 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten, die gegen Entgelt erfolgen sollen, sind zuvor vom Vorgesetzten und der zuständigen Personalabteilung schriftlich zu genehmigen.

Ausgenommen sind Publikationen, Vorträge und andere gelegentliche sowie alle ehrenamtlichen Tätigkeiten. Dabei dürfen jedoch keine vertraulichen Informationen von SCHOTT oder seinen Geschäftspartnern benutzt oder veröffentlicht werden.

5 Umgang mit SCHOTT Eigentum und Informationen

5.1 Dienstliche und private Nutzung von SCHOTT Eigentum

SCHOTT verfügt in seinen Büros und Betriebsräumen über zahlreiche Anlagen, Einrichtungen sowie sonstige Arbeitsmittel. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, dieses SCHOTT Eigentum sorgfältig und zweckbestimmt zu behandeln. Ohne ausdrückliche Zustimmung oder soweit die hierfür geltenden Regelwerke oder betrieblichen Übungen eine Nutzung zu privaten Zwecken nicht gestatten, darf SCHOTT Eigentum nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem Unternehmen entfernt werden.

5.2 Informationsschutz

Der Schutz von SCHOTT internen Informationen und Betriebsgeheimnissen ist für den Technologiekonzern SCHOTT von sehr großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist der Schutz von vertraulichen Informationen Dritter, die SCHOTT im Rahmen von Geschäftsbeziehungen von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern erhält. In Bezug auf diese Informationen gilt daher das Gebot der Verschwiegenheit.

Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Dies betrifft insbesondere die Offenlegung von Betriebsgeheimnissen, unabhängig davon, wann sie erfolgt und ob sie SCHOTT, seinen Mitarbeitern oder seinen Kunden schaden kann.

6 Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

SCHOTT sorgt durch das bereits im Oktober 1995 eingesetzte „Integrierte Managementsystem für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz“ („IMSU/EHS“) für die Einhaltung der Vorschriften auf diesen Gebieten und setzt damit hohe Standards im Hinblick auf die Nachhaltigkeit seines Handelns.

6.1 Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für SCHOTT höchste Priorität. Dazu gehören der Erhalt und die ständige Verbesserung unserer Standards auf den Gebieten Betriebssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jedes Arbeitsumfeld bei SCHOTT muss diesen Sicherheitsstandards genügen.

Jeder Mitarbeiter trägt eine Mitverantwortung, SCHOTT bei der Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Er muss daher der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen.

Jede Führungskraft ist nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften für den Schutz ihrer Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, regelmäßig zu schulen und zu beaufsichtigen. Sie hat eine geeignete Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze in ihrem Bereich durchzuführen sowie für eine arbeitsmedizinische Vorsorge ihrer Mitarbeiter zu sorgen.

6.2 Umwelt

Der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen sind für SCHOTT Unternehmensziele von hoher Priorität. Jeder Mitarbeiter muss durch sein eigenes Verhalten zu diesen Zielen beitragen. Durch das Engagement der Mitarbeiter und durch die entsprechende Führungsverantwortung seitens des Managements will SCHOTT sein Handeln umweltgerecht gestalten und ständig an der Verbesserung der Ökobilanz arbeiten. Bereits in der Entwicklung der Produkte sind umweltfreundliche Gestaltung, technische Sicherheit und Gesundheitsschutz feste Zielgrößen.

6.3 Abwehr externer Gefahren

Als global operierendes Unternehmen sind SCHOTT (in Bezug auf Sach-/Vermögenswerte und Betriebsgeheimnisse) und seine Mitarbeiter einer Vielzahl externer Gefahren ausgesetzt, die durch Kriminalität, Terrorismus, Sabotage, Spionage sowie Naturkatastrophen auftreten können.

SCHOTT schafft hier mit Hilfe der Compliance-Organisation sowie entsprechender Regelwerke die Voraussetzungen dafür, dass SCHOTT und seine Mitarbeiter effektiv und nachhaltig vor solchen Gefahren geschützt werden. Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, zum Schutz vor diesen Gefahren beizutragen.

7 Exportkontrolle und Zoll

SCHOTT befolgt sämtliche Exportkontroll- und Zollvorschriften, die in den jeweiligen Ländern ihrer Geschäftstätigkeit gelten. Das Unternehmen hat hierzu ein umfassendes, elektronisch unterstütztes Exportkontrollsystem eingerichtet und seine strikte Anwendung zur Pflicht gemacht.

Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Technologien (einschließlich technischer Daten) zu tun haben, sind zur Einhaltung der geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen sowie aller Regelwerke und Prozesse, die im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit stehen, verpflichtet.

8 Datenschutz

Personenbezogene Daten werden von SCHOTT nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus werden personenbezogene Daten sicher aufbewahrt und nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen. Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff wird ein hoher Standard gewährleistet. Die Verwendung von Daten ist für die Betroffenen transparent, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung werden gewahrt.

9 Unterstützung und Hinweise

Sollte ein Mitarbeiter von SCHOTT Anlass zur Beschwerde haben oder zweifeln, ob sein Handeln oder das Handeln Dritter geltendem Recht, dem SCHOTT Code of Conduct oder Unternehmensregelwerken entspricht, stehen ihm seine Führungskraft, der zuständige Compliance-Beauftragte oder die Mitarbeiter des Compliance Office von SCHOTT als Ansprechpartner zur Verfügung.

Es besteht außerdem die Möglichkeit, über die SCHOTT Integrity Helpline unter Wahrung absoluter Vertraulichkeit Hinweise auf potentielle Compliance-Verstöße an externe Vertrauensleute (sogenannte Ombudsmänner) zu geben. Die Kontaktinformationen zu den Ombudsmännern sind im SCHOTTnet hinterlegt.

10 Geltungsbereich und Implementierung

Der Code of Conduct findet auf die SCHOTT AG und ihre direkt und indirekt gehaltenen Mehrheitsbeteiligungen (> 50% oder unternehmerische Führung) uneingeschränkt Anwendung. Bei Beteiligungsgesellschaften, an denen eine Beteiligung von 50% oder weniger besteht, ist es das Ziel von SCHOTT, auf die Einführung des Code of Conduct oder gleichlautender Regelungen hinzuwirken.

Bereits bestehende SCHOTT Regelwerke gelten uneingeschränkt neben dem Code of Conduct fort, soweit sie mit diesem nicht in Widerspruch stehen.

Verantwortlich für die Implementierung und Umsetzung des Code of Conduct sind die Leiter der rechtlichen Einheiten von SCHOTT. Sämtliche Führungskräfte von SCHOTT fördern weltweit aktiv die flächendeckende Kommunikation des Code of Conduct.



SCHOTT
glass made of ideas

Code of Conduct

EN

Dear Colleagues,

In 2010, SCHOTT introduced its Code of Conduct. It has proven itself in the meantime. Its primary elements are observation of human rights and equality of opportunity, clear positions in the fight against discrimination and corruption as well as an obligation to fair dealings with business partners and competitors.

We expect all employees to observe this Code of Conduct in addition to all laws and regulations as well as Group rules, to avoid conflicts of interest, protect the assets and reputation of SCHOTT in public and to observe the conventions, traditions and social values of the countries and cultural spheres, in which SCHOTT is active. Violation or circumvention of these principles is never in SCHOTT's best interest and can result in considerable harm for SCHOTT.

If you have any further questions, please do not hesitate contact your manager, the responsible Compliance Representative or the SCHOTT Compliance Office.

Mainz, November 2015

The Board of Management

Table of Contents

Preamble	20
1 Basic Conduct	21
1.1 Proper Conduct	21
1.2 Respect, Honesty and Integrity	21
1.3 Responsibility for SCHOTT's Reputation	21
1.4 Leadership, Responsibility and Supervision	22
2 Interaction with Employees	22
2.1 Treaties and Recommendations of International Organizations	22
2.2 Employee Representation	23
2.3 Employee Development	23
2.4 Anti-Discrimination Policy	23
3 Dealing with Business Partners and Third Parties	24
3.1 Competition and Antitrust Laws	24
3.2 Corruption	24
3.3 Business Relationships with Customers and Suppliers	25
4 Conflicts of Interest	26
4.1 Avoiding Conflicts of Interest	26
4.2 Prohibition of Competition	26
4.3 Other Occupations	26
5 Handling of SCHOTT Property and Information	27
5.1 Official and Private Use of SCHOTT Property	27
5.2 Information Protection	27
6 Safety, Health and Environment	28
6.1 Safety and Health	28
6.2 Environment	28
6.3 Averting External Danger	29
7 Export Control and Customs	29
8 Privacy	30
9 Support and Concerns	30
10 Scope and Implementation	31

Preamble

An important goal of the Carl Zeiss Foundation is the assumption of special social responsibility by the companies of the Foundation and their respective subsidiaries. Since the establishment of the company in 1884 and later as an enterprise of the Carl Zeiss Foundation, SCHOTT AG has been committed to let its social responsibility for mankind and the environment guide its actions and the effects of those actions.

The responsibility for its employees, the social responsibility and the perception of the natural environment, and its richness as exhaustible resources for human use are the basic principles that determine and govern the business activities of SCHOTT.

Conscious and aware of its responsibility for its employees, society at large and the environment, SCHOTT AG undertakes, on its own behalf and on behalf of its subsidiaries (herein collectively referred to as "SCHOTT"), to uphold the values and standards of ethical conduct as expressed by society, to respect in a responsible way the inalienable rights of its employees as well as the significance and importance of the environment for future generations, and to carry out all business activities in agreement and compliance with this value system.

1 Basic Conduct

1.1 Proper Conduct

It is a basic principle of SCHOTT to follow all applicable laws and regulations. All employees must comply with the laws and regulations, the SCHOTT Code of Conduct as well as the applicable Group rules within the context of their actions. Violations of the law must be avoided without exceptions. In case of a culpable conduct, the transgressing manager or employee must also expect disciplinary actions in addition to any legal sanctions if contractual obligations have been violated.

1.2 Respect, Honesty and Integrity

The personal dignity, private sphere and personal rights of each individual must be respected.

Vis-à-vis employees, suppliers, customers and business partners we make our decisions exclusively on the basis of factual and objective considerations. We will not consider any inappropriate motives, such as discrimination or compulsion.

1.3 Responsibility for SCHOTT's Reputation

The reputation of SCHOTT is essentially shaped by the behavior, the actions and the conduct of each individual employee. Illegal or inappropriate conduct by even one employee can do substantial damage to the company. All employees are therefore obligated to respect, maintain and promote the reputation of SCHOTT.

1.4 Leadership, Responsibility and Supervision

The managers are responsible for the areas and employees entrusted to them. They must make clear to them that compliance with the applicable laws and regulations, the SCHOTT Code of Conduct and all Group rules has utmost priority under all circumstances and at all times, while at the same time giving them responsibilities of their own and freedom of action. However, the responsibility of the managers does not relieve the employees of their own responsibility.

Managers must be accessible for questions as well as professional and personal concerns of their co-workers. Managers must earn the respect of their staff by their exemplary personal behavior, performance, openness and social competence. They must always emphasize the importance of ethically irreproachable conduct, promote it through personal leadership and suitable actions, and set clear, ambitious and realistic goals.

2 Interaction with Employees

2.1 Treaties and Recommendations of International Organizations

Apart from the laws and regulations of individual countries there are a number of important treaties and recommendations of international organizations which constitute important guidelines for the conduct of employees of companies doing business at the international level.

SCHOTT supports these recommendations and expects from its employees worldwide a conduct which accords in particular with the 1948 Universal Declaration of the Human Rights (UN) and the 1950 European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

SCHOTT is committed to honoring the declaration of principles of the International Labor Organization (ILO) concerning multinational enterprises and social policy of 1977 as well as ILO's declaration on fundamental principles and rights at work of 1998: elimination of child labor, abolishment of forced labor, anti-discrimination policies, freedom of association and the right to collective bargaining.

2.2 Employee Representation

The right of employees to be represented by trade unions and other legally recognized employee organizations is recognized and respected within the framework of the applicable laws and regulations.

In enterprises with worker representatives democratically elected by the staff, the management will work openly and constructively with these representatives in compliance within the legal framework in each particular country.

2.3 Employee Development

SCHOTT's success is based to a significant extent on the know-how and the commitment of its employees. SCHOTT is therefore committed to invest in the development and qualifications of its employees and to promote talent within the limits of SCHOTT's economic resources and requirements.

2.4 Anti-Discrimination Policy

Nobody may be harassed, discriminated against, or disadvantaged because of race, skin color, nationality, descent, gender, faith or religion, sexual identity or orientation, political view, age, physical constitution or appearance.

Only the employee's ability, performance and conduct are relevant for, among other things, recruitment and promotion.

All employees are entitled to fair, polite and respectful treatment by managers and colleagues. All employees are obligated to respect the personal sphere of their co-workers. Sexual harassment and discrimination are prohibited and will have consequences under labor law.

3 Dealing with Business Partners and Third Parties

3.1 Competition and Antitrust Laws

Every employee is obligated to observe the rules of fair competition. In particular it is not permissible to make anticompetitive agreements with competitors, to set obligatory prices, coordinate offers, limit or set production quotas or to divide up customers or markets.

It is also prohibited as a matter of principle to exchange sensitive market information with competitors to facilitate insight into current or future competitive capabilities.

3.2 Corruption

SCHOTT rejects and will not tolerate corruption. For this reason SCHOTT demands that its employees refrain from any type of corrupt practices – regardless of the country in which they are active.

No employee may offer, promise, grant or approve inappropriate advantages in connection with any business activity. Nor shall any employee use his official position or influence within SCHOTT to demand, accept, guarantee or accept guarantees of personal advantages. This applies in relation to public officials as well as with regard to institutions, employees and representatives of other companies or business partners.

Invitations, gifts and other favors that exceed a symbolic value and are beyond a reasonable limit must be declined politely but firmly.

Subcontracts, orders or consultancy agreements may not be used as a means to grant undue favors to public officials, employees or business partners or their relatives and/or business associates. The compensation paid to those performing services for and on behalf of SCHOTT must be fair, proportionate to the service provided and is to be paid exclusively for legitimate services.

3.3 Business Relationships with Customers and Suppliers

SCHOTT expects from its customers and suppliers that they share the principles of this Code of Conduct, which SCHOTT has set in regard to corporate responsibility and to observe all applicable laws and regulations.

4 Conflicts of Interest

4.1 Avoiding Conflicts of Interest

Employees may not pursue any personal business activities or interests, which conflict with the legitimate interests of SCHOTT.

A conflict of interest can result when employees encounter situations, in which their personal or economic interests conflict with the interests of SCHOTT. This is particularly the case when employees maintain private (business) relationships with business partners of SCHOTT or their employees or personally participate in a company maintaining a business relationship to SCHOTT.

Every employee is obligated to reveal such current or potential conflicts of interest to his superior without solicitation and to the full extent.

4.2 Prohibition of Competition

It is prohibited for an employee to work for or manage any company in competition with SCHOTT or to pursue any activities competing with SCHOTT.

4.3 Other Occupations

Other occupations that are remunerated must be cleared beforehand with the manager of the employee involved and the competent authority at SCHOTT and require a prior written approval. Exceptions are publications, lectures and other occasional as well as all voluntary activities. However, no confidential information of SCHOTT or its business partners may be used or published in the process.

5 Handling of SCHOTT Property and Information

5.1 Official and Private Use of SCHOTT Property

SCHOTT maintains a variety of appliances, equipment and other working materials in its offices and operating facilities. Every employee is obligated to treat this SCHOTT property with care and in the intended manner. SCHOTT property may not be used for private purposes or removed from the company premises without express approval or when private use is prohibited by applicable rules and regulations or operational practice.

5.2 Information Protection

Protecting internal SCHOTT information and trade secrets is of extremely great importance for a hightech company such as SCHOTT. Just as important is the security of confidential information of third parties obtained by SCHOTT within the scope of business relationships with customers, suppliers and other business partners. Utmost secrecy is thus required for such information.

This obligation to secrecy also applies even after termination of the employment relationship. This refers particularly to revelation of trade secrets, regardless of when this is accomplished and whether or not SCHOTT, its employees or its customers might suffer damage.

6 Safety, Health and Environment

With the “Integrated Management System for Safety, Health and Environmental Protection” (German acronym “IMSU”; in English “Environment, Health and Safety”, short “EHS”) already implemented in October 1995 SCHOTT ensures compliance with the laws and regulations in these areas and thereby sets high standards with regard to the sustainability of its actions.

6.1 Safety and Health

The safety and health of its employees at the workplace has the highest priority for SCHOTT. This includes the maintenance and constant improvement of standards in the areas of operational safety, labor and health protection. Every field of work and its surroundings at SCHOTT must satisfy these safety standards.

Every employee bears joint responsibility at SCHOTT for creating and supporting safe working conditions. Employees are therefore obligated to pay continuous attention to on-the-job safety.

Every manager is responsible for the safety and protection of his employees according to applicable laws and regulations and is obligated to familiarize, regularly train and supervise them accordingly. He is responsible for performing suitable hazard assessments for the workplaces in his area and making provisions for occupation medical examination and treatment for his employees.

6.2 Environment

The protection of the environment and the natural resources are high-priority company goals for SCHOTT. All employees must contribute to these goals through their behavior. Based on the commitment of all employees and the respective leadership role of the management, SCHOTT wants to act in an environmentally friendly way and work constantly on improving the ecological balance. Environmentally

friendly design, technical safety and protection of health are goals that are already pursued during the product development stage.

6.3 Averting External Danger

As a globally operating company SCHOTT and its employees are exposed to a multitude of external dangers (in terms of damage to assets and property and business secrets) resulting from criminal action, terrorism, sabotage and espionage as well as natural catastrophes.

With the help of the Compliance Organization as well as appropriate Group rules, SCHOTT provides the prerequisites here to effectively and enduringly protect the company and its employees. All employees are requested to contribute to safeguarding against such hazards.

7 Export Control and Customs

SCHOTT complies with all export control and customs regulations that apply in all countries where it does business. For this purpose the company has established a comprehensive electronically supported export control system and made its strict application an obligation for all.

All employees who are involved in the import or export of merchandise, services or technologies (including technical data) must comply with all applicable laws and regulations with regard to economic sanctions or export and import controls, as well as with all guidelines and processes having to do with their business activity.

8 Privacy

Personal data may only be collected, processed or used by SCHOTT, if and to the extent it is necessary for specific, clear and legal purposes. In addition, personal data is stored in a secure manner and transferred only under observance of the required precautionary measures. A high standard must be ensured for the data quality and the technical protection against unauthorized access. Use of the data is transparent for the affected person, and the latter's right to obtain information and, if necessary, to object and demand blockage or deletion must be respected.

9 Support and Concerns

If any employee of SCHOTT has occasion for complaints or doubts whether his or a third party's conduct is in compliance with applicable laws and regulations, the SCHOTT Code of Conduct or Group rules, his manager, the responsible compliance representative or the staff in the SCHOTT Compliance Office are available as contact partners.

Moreover the SCHOTT Integrity Helpline makes it possible to confidentially submit information regarding potential compliance violations to external persons of trust (so-called ombudsmen). The contact information on the ombudsmen is specified in the SCHOTTnet.

10 Scope and Implementation

The Code of Conduct applies without restriction for SCHOTT AG and its directly and indirectly held majority shareholdings (> 50% or entrepreneurial leadership). With respect to shareholdings in which the company owns 50% or fewer shares, it is the goal of SCHOTT to encourage the adoption of this guideline or regulations with similar implications.

Already existing SCHOTT rules and regulations continue to apply without limitation in addition to the Code of Conduct to the extent they do not contradict the latter.

The heads of the units at SCHOTT are responsible for implementing and executing this Code of Conduct. All SCHOTT managers worldwide are obligated to actively support comprehensive communication of the Code of Conduct.

SCHOTT AG

Hattenbergstrasse 10

55122 Mainz

Germany

Phone +49 (0)6131/66-0

Fax +49 (0)6131/66-2000

info@schott.com

www.schott.com

