

VERHALTENSKODEX

Conducta AG

GLOSSAR

Conducta AG	im gesamten Dokument erwähnt als Conducta
Mitarbeitende	alle Mitarbeitenden der Conducta Gruppe
Geschäftsführer	gilt gleichermassen für weibliche und männliche Geschäftsführer
Vorgesetzter	gilt gleichermassen für weibliche und männliche Vorgesetzte
Ferien	Urlaub

EINLEITUNG DES CEOS

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter

Conducta steht dafür ein, die Geschäfte unter strikter Einhaltung hoher ethischer Standards und der geltenden Gesetze und Vorschriften zu führen. Unser Verhalten und Handeln widerspiegelt unsere Werte und sind entscheidend, um den guten Ruf von Conducta und den Mitarbeitenden gegenüber unseren Anspruchsgruppen und der Öffentlichkeit zu wahren sowie mögliche zivile und strafrechtliche Sanktionen gegen die Conducta zu vermeiden. Es ist deshalb im ureigensten Interesse von Conducta, dass alle Mitarbeitenden die Conducta Werte gegenüber Aktionären, Kunden und weiteren Interessengruppen nachhaltig leben.

Der vorliegende Verhaltenskodex von Conducta stellt hierbei die Leitlinie unseres Verhaltens und Handelns dar. Der Verhaltenskodex verpflichtet Mitarbeitende aller Einheiten und Hierarchiestufen. Entsprechend bitten wir Sie, diesen Verhaltenskodex sorgfältig zu lesen und

bei Ihrer Tätigkeit für Conducta zu befolgen. Die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und ethischer Standards ist Pflicht jeder und jedes Einzelnen. Die strikte Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und ethischer Standards bildet den Rahmen der Tätigkeit von Conducta. Bei Unsicherheiten können Sie sich jederzeit bei Ihrem Vorgesetzten oder bei der Compliance-Stelle Rat holen. Vorkommnisse, bei denen möglicherweise gegen geltendes Recht oder ethische Standards verstossen wird, können und sollen ohne Angst vor Nachteilen gemeldet werden. Wir haben dazu auch eine neutrale Meldestelle (neutrale Compliance-Stelle) bestimmt, an welche sämtliche Mitarbeitende der Conducta Bedenken oder Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex mitgeteilt werden können.

Winterthur, im Juli 2024



Olivier Annaheim, CEO

INHALTSVERZEICHNIS

1. GRUNDPRINZIPIEN	5
2. GENAUIGKEIT UND VOLLSTÄNDIGKEIT DER AUFZEICHNUNGEN	6
3. WETTBEWERB	6
4. INTERESSENSKONFLIKTE	7
5. ARBEITSBEDINGUNGEN	7
6. BESTECHUNG, KORRUPTION, GEFÄLLIGKEITEN	9
7. ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTEN	11
8. INTERNATIONALE HANDELSBESCHRÄNKUNGEN UND EXPORTKONTROLLEN	11
9. BETRUG, DIEBSTAHL UND GELDWÄSCHEREI	12
10. INSIDERGESCHÄFTE	12
11. UMWELT, GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT	13
12. VERTRAULICHKEIT, DATENSCHUTZ, UNTERNEHMENSEIGENTUM UND UNTERNEHMENSPEZIFISCHE INFORMATIONEN, MEDIENKONTAKTE	14
13. VERANTWORTLICHKEITEN UND FOLGEN VON VERSTÖSSEN GEGEN DIESEN VERHALTENSKODEX	15
14. INKRAFTSETZUNG	15

1. GRUNDPRINZIPIEN

Wir melden alle Vorfälle, bei denen nach Treu und Glauben ein begründeter Verdacht auf ein Fehlverhalten oder ein Verstoss gegen geltende Gesetze und Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien vorliegt. Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Meldung erstattet haben, sind untersagt.

1.1 Dieser Verhaltenskodex dient für die Geschäftstätigkeit von Conducta als Leitlinie. Unser Verhaltenskodex kann nicht jede Situation abdecken, bildet aber den Mindeststandard, welcher unserem Geschäftsverhalten zugrunde liegt.

1.2 Zu den Werten und Prinzipien von Conducta gehören unter anderem:

- a) Wir halten uns in jedem Land, in dem wir tätig sind, an die örtlich geltenden Gesetze, Vorschriften und, soweit vorhanden, an die Verhaltensstandards für Unternehmen.
- b) Wir beachten und befolgen bei unserem Handeln die folgenden **zentralen Verhaltensgrundsätze**:
 - Wir tolerieren weder aktive noch passive Bestechung.
 - Wir beteiligen uns nicht an Handlungen oder Unterlassungen, die als Wettbewerbsrechtsverletzungen angesehen werden könnten wie zum Beispiel der schriftliche oder mündliche Austausch heikler Daten mit Wettbewerbern (wie beispielsweise Preis- oder Gebietsabsprachen).
 - Wir vermeiden Interessenkonflikte und melden mögliche Konflikte so früh wie möglich.
 - Wir schützen unsere vertraulichen und proprietären Informationen vor unbefugtem Zugang und unbefugter Nutzung.
 - Wir respektieren und schützen unser Know-how und unsere geistigen Eigentumsrechte.
 - Die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben grösste Priorität. Conducta setzt sich für ein

nachhaltiges und sozial verantwortliches Geschäftsverhalten ein.

- Conducta setzt sich für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima ein.
 - Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner und Lieferanten integer handeln und die Grundsätze unseres Verhaltenskodexes teilen.
 - Conducta unterstützt den Kampf gegen Geldwäscherei.
- c) Wir verfolgen und wahren ein Arbeitsverhalten, das gegenseitigen Respekt, Offenheit und persönliche Integrität fördert, und wir unterstützen und respektieren den Schutz international gültiger Menschenrechte. Conducta setzt sich für Chancengleichheit ein und verbietet sexuelle oder andere Belästigungen am Arbeitsplatz.
 - d) Wir ermutigen unsere Mitarbeitende, Vorfälle, in denen nach Treu und Glauben ein begründeter Verdacht auf ein Fehlverhalten besteht oder ein Verstoss gegen geltende Gesetze und Vorschriften beziehungsweise Unternehmensrichtlinien vorliegt, den zuständigen Vorgesetzten oder die Personalabteilung zu informieren oder gegebenenfalls direkt an die Geschäftsleitung (CEO und/oder CFO) zu gelangen. Meldungen werden vertraulich behandelt und können auch anonym erfolgen, per:
 - Briefpost (mit oder ohne Absender)
 - Telefon
 - E-Mail
 - Gespräch

Begründeter Verdacht eines Verstosses kann auch in der obigen Form an unsere neutrale Compliance-Stelle (ombudsperson-conducta@fs-pp.de) gemeldet werden.

Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Meldung erstattet haben, sind untersagt. Ein Verstoss gegen diese Regel wird disziplinarisch geahndet.

2. GENAUIGKEIT UND VOLLSTÄNDIGKEIT DER AUFZEICHNUNGEN

Wir führen präzise und vollständige Aufzeichnungen all unserer Geschäftstransaktionen.

2.1 Unsere Geschäftstransaktionen müssen vollständig und angemessen aufgezeichnet werden, unter Einhaltung der jeweils geltenden lokalen anwendbaren Gesetze und Vorschriften, Rechnungslegungsgrundsätzen sowie Reglementen und Weisungen von Conducta. Diese Aufzeichnungen werden nach den Archivierungsbestimmungen von Conducta aufbewahrt oder vernichtet.

2.2 Keinesfalls dürfen in den Büchern und Aufzeichnungen von Conducta falsche oder irreführende Einträge erfolgen. Alle Mitarbeitenden haben sorgfältig darauf zu achten, dass sie nicht in Aktivitäten involviert sind, die zu derartigen verbotenen Handlungen führen.

3. WETTBEWERB

Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb und halten die geltenden wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen strikte ein. Wir unterlassen jegliche Diskussionen oder Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern über Preise, Marktgebietsabsprachen, Submissionsabreden oder andere sensitiven Aspekte.

3.1 Auf dem Grundprinzip der freien Marktwirtschaft bekennt sich Conducta zum fairen Wettbewerb. Wir halten die einschlägigen wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen einschliesslich der Verbote unlauterer Handelspraktiken und Handelsbeschränkungen (zusammen die «Wettbewerbsbestimmungen») jederzeit vollumfänglich ein. Wir beteiligen uns nicht an wettbewerbsbehindernden Praktiken. Wir verhalten uns jederzeit fair gegenüber unseren Lieferanten und Kunden.

3.2 Die Wettbewerbsbestimmungen regeln die Geschäftspraktiken gegenüber Zulieferern, Kunden und Konkurrenten. Auch wenn die Wettbewerbsbestimmungen von Land zu Land

verschieden sind, so umfassen sie jederzeit zumindest folgende verbotene Handlungen:

- a) **Preis- und Angebotsabsprachen, Submissionsabsprachen sowie Absprachen sonstiger Art** (förmlicher Natur, mündlicher Natur oder sonstige): Vereinbarungen mit einem oder mehreren Konkurrenten zur Festlegung oder sonstigen koordinierten Beeinflussung von Preisen, Angeboten, Submissionen, Vertragsbestimmungen oder Verkaufskonditionen etc.
- b) **Markt-/ Kunden- oder Produkteaufteilung** (förmlicher Natur, mündlicher Natur oder sonstige): Vereinbarungen mit einem oder mehreren Konkurrenten zur Aufteilung von Märkten und/ oder Kunden und/oder Produkten.
- c) **Weitergabe von vertraulichen oder geheimen Informationen:** Weitergabe von Informationen, die ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden oder an denen ein Geheimhaltungsinteresse besteht, zum Beispiel in Bezug auf aktuelle oder zukünftige Preise, Gewinnspannen oder Kosten, Offerten, Marktanteile, Vertriebspraktiken, Verkaufskonditionen und Produktionspläne.

3.3 Alle Vereinbarungen oder Kontakte mit Konkurrenten oder Dritten, soweit rechtlich zulässig, welche Bestimmungen enthalten, die den Wettbewerb beeinträchtigen könnten: Zum Beispiel Exklusivität, Preisregelungen, Kopplungsgeschäfte, Gebietseinschränkungen, Produkteabsprachen, Preisdifferenzierung, Wettbewerbsverbote und Austausch heikler technischer oder geschäftlicher Informationen, müssen von der Geschäftsleitung zwingend geprüft und genehmigt werden, um die Einhaltung der Wettbewerbsbestimmungen sicherzustellen. Die Geschäftsleitung kann solche Abklärungen mit Hilfe von externen Rechtsberatern durchführen.

3.4 Conducta führt periodisch Schulungen mit den Mitarbeitenden betreffend wettbewerbs-schädliche Verhaltensweisen durch.

3.5 Wenn Sie Fragen zur Einhaltung irgendeines Aspekts der Wettbewerbsbestimmungen haben, konsultieren Sie bitte zuerst Ihren direkten Vorgesetzten. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, Fragen beziehungsweise Abklärungen zu den Wettbewerbsbestimmungen mit der Geschäftsleitung zu diskutieren.

4. INTERESSENSKONFLIKTE

Wir vermeiden Konflikte zwischen unternehmensunabhängigen Interessen und den Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen. Geschäfte, die gemäss diesem Absatz zu einem potentiellen Interessenskonflikt führen können, sind schriftlich zu dokumentieren. Diese Dokumentation muss auf Verlangen verfügbar sein.

4.1 Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass ihre unternehmensunabhängigen Interessen die Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen nicht beeinträchtigen. Mitarbeitende müssen deshalb Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen (direkten oder indirekten) Interessen, privaten Aktivitäten, Beziehungen oder finanziellen Interessen tatsächlich oder auch nur scheinbar im Widerspruch zu den Interessen von Conducta stehen. Wir vermeiden Aktivitäten oder Tätigkeiten, die zu Conducta in Konkurrenz stehen. Vertragliche Vereinbarungen zwischen Conducta und Dritten mit engen persönlichen Beziehungen zu einem Mitarbeitenden müssen immer zu Drittbedingungen («at arm's length») abgeschlossen werden.

4.2 Im Falle eines möglichen Interessenkonflikts oder des Verdachts auf einen solchen sind Mitarbeitende verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder den Geschäftsführer ihres Unternehmens darüber in Kenntnis zu setzen, damit Conducta überprüfen kann, ob tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt und wie diese Situation am besten fair und transparent geregelt werden kann. Betroffene Personen treten beim Entscheid in den Ausstand.

4.3 Beispiele für mögliche Interessenkonflikte

- a) **Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen:** Abschluss eines Vertrages mit einem Unternehmen, das von einem engen Freund oder einem Familienmitglied geführt wird und/oder an denen ein Freund oder ein Familienmitglied massgeblich beteiligt ist.
- b) **Dritt-Beschäftigung/ externe Aufträge:** Tätigkeiten als Berater, Geschäftsführer oder Mitglied der Geschäftsleitung bei einem Zulieferer, Kunden oder Konkurrenten von Conducta und/ oder bei Gesellschaften, an welchen die Person selbst, ein Freund oder ein Familienmitglied beteiligt ist.
- c) **Erhebliche Eigentumsinteressen:** Investitionen in Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen mit Conducta unterhalten oder anstreben oder die mit Conducta konkurrieren.

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir verfolgen eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis und gewährleisten in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen, Vorschriften und Arbeits- und Sozialkonventionen, insbesondere auch Chancengleichheit.

5.1 Conducta verfolgt das Ziel, dass das Verhalten der Mitarbeitenden die internationalen Menschenrechtsstandards sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmungen einhält. Conducta respektiert die zehn Grundsätze der Global Compact-Initiative der Vereinten Nationen¹.

¹ Die zehn Grundsätze der Global Compact-Initiative der Vereinten Nationen sind:

- 1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- 2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- 3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgerprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um grösseres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Art der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

5.2 Conducta verfolgt eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis und gewährleistet in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Vorschriften insbesondere auch die Chancengleichheit. Dies unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, Zivil- und Familienstand, Schwangerschaft, politischer Anschauung, Behinderung oder anderen nach lokalem Recht geschützten Voraussetzungen oder Veranlagungen. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Conducta sollen auch die internationalen Arbeitskonventionen abbilden.

- a) Conducta respektiert unterschiedliche kulturelle Hintergründe und verfolgt das Ziel, alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschliesslich der Bekämpfung jeglicher Formen von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit und das Verbot aller Arten von Diskriminierung am Arbeitsplatz gemäss geltendem Recht einzuhalten.
- b) Eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis bedeutet jedoch auch, dass Conducta im Geschäftsinteresse Regeln zu unerlaubten Verhaltensweisen bei der Ausübung der Arbeitstätigkeit aufstellen darf (z.B. Kleidungs Vorschriften, Verbote von Manifestationen, Anwerbeaktionen, Verteilung und Aushängen von Flugblättern auf dem Firmengelände). Conducta duldet keine Mitarbeitenden, die rassistisches, terroristisches oder ähnlich extremistisches Gedankengut unterstützen oder verbreiten.
- c) Conducta bestärkt die Mitarbeitenden darin, einen Ausgleich zwischen Arbeit, Fa-

milie und persönlicher Weiterentwicklung zu finden und zu pflegen. Wir beachten die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten. Die Ferien dienen der Erholung. Die jeweiligen Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende die ihnen zustehenden Ferien auch tatsächlich beziehen.

- d) Entscheidend für die Anstellung und Beförderung bei Conducta sind die individuellen Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen. Conducta strebt nach Diversität und bietet allen Mitarbeitenden Chancengleichheit, unabhängig von deren Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion, Nationalität oder sonstigen Diskriminierungsmöglichkeiten.
- e) Beschwerden von Mitarbeitenden werden zeitnah geprüft und behandelt.
- f) Conducta fördert die offene und regelmässige Kommunikation zwischen Vorgesetzten und ihren Teams.

5.3 Ideen und Erfindungen von Conducta-Mitarbeitenden gehören zu den wichtigsten Gütern von Conducta, die unbedingt geschützt werden müssen. Sämtliche Arbeitsergebnisse im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Mitarbeitenden stehen im Rahmen der Rechtsvorschriften der jeweiligen Länder ausschliesslich Conducta zu.

5.4 Conducta toleriert unter keinen Umständen die rechtswidrige Belästigung von Mitarbeitenden mittels Gesten, anzüglichen Worten, Sprache oder physischen Kontakten oder Annäherungen und Berührungen mit sexueller Bewandnis, Zwangs-, Missbrauchs- oder Ausbeutungsbewandnis. Conducta verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die Regeln über sexuelle oder sonstige Formen der Belästigung der Länder, in denen sie arbeiten oder geschäftstätig sind, einhalten und einen respektvollen Umgang pflegen.

5.5 Conducta ist bestrebt, für ihre Mitarbeitenden ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten. Jegliche Formen von Gewalt am Arbeitsplatz einschliesslich Drohungen,

Drohgebärden, Einschüchterung, Angriffe und ähnliche Verhaltensweisen (z.B. Mobbing am Arbeitsplatz) werden nicht toleriert. Arbeitskollegen werden nicht lächerlich gemacht und auch nicht ausgeschlossen. Sämtliche Gefahren oder Bedenken im Hinblick auf die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer sind umgehend dem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem Geschäftsführer der Gesellschaft zu melden. Es dürfen keine Waffen (Schusswaffen, Stichwaffen, Sprengkörper etc.) in die Firmenareale und Räumlichkeiten von Conducta gebracht werden.

5.6 Alle Mitarbeitenden von Conducta verpflichten sich, dass ihr Entscheidungsvermögen im Geschäftsverkehr weder durch Drogen noch durch Alkohol beeinträchtigt ist. Drogen und Alkohol können die eigene wie auch die Sicherheit anderer erheblich gefährden und erhöhen die Unfallgefahr am Arbeitsplatz. Verteilung und Konsum von Drogen, Alkohol oder sonstigen Substanzen, welche eine berauschende oder bewusstseinsbeeinträchtigende Wirkung haben, sind am Arbeitsplatz deshalb strikt untersagt, auch wenn diese Drogen oder Substanzen im Land, in welchem sich der Arbeitsort befindet, legal erworben werden können. Die Mitarbeitenden treten ihren Arbeitstag frei von Einflüssen solcher Drogen oder Substanzen an.

Alkohol darf während der Arbeitszeit und auch während der Mittagspause oder bei Anlässen (z.B. bei Kunden- und Lieferantenanlässen) grundsätzlich nicht genossen werden, wenn danach zu geschäftlichen Zwecken Fahrzeuge gelenkt, Maschinen bedient, gefährliche Tätigkeiten ausgeführt oder wichtige Entscheidungen gefällt werden müssen.

Aus Rücksicht auf die Gesundheit der Mitarbeitenden kann die Conducta Regeln erlassen, welche das Rauchen am Arbeitsplatz nur in den dafür vorgesehenen Bereichen gestatten.

5.7 Die von Conducta bezahlten Löhne stehen in einem angemessenen Verhältnis zur geleisteten Arbeit. Zudem garantiert Conducta – wo

anwendbar – die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne und hält die jeweiligen Gesamtarbeitsverträge – wo vorhanden – ein.

5.8 Die Einstellung von verwandten oder nahestehenden Personen, wie zum Beispiel Lebenspartnern, müssen vor dem Abschluss eines Vertrages der nächst übergeordneten Stelle gemeldet werden.

5.9 Die Mitarbeitenden pflegen einen respektvollen und fairen Umgang mit Vorgesetzten und mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

5.10 Verstöße gegen diese zentralen Grundsätze sind entweder an die Vorgesetzten oder an die Personalabteilung bzw. die neutrale Drittstelle zu melden.

6. BESTECHUNG, KORRUPTION, GEFÄLLIGKEITEN

Conducta engagiert sich in der Bekämpfung jeglicher Form von Bestechung und Korruption. Conducta verbietet die Zahlung von Bestechungsgeldern oder die Gewährung von sonstigen persönlichen Vorteilen, die geeignet sind, Geschäftsabläufe zu beeinflussen, unabhängig davon, ob die Empfänger öffentliche Amtsträger oder Mitarbeitende eines privaten Kunden sind. Conducta verbietet ihren Mitarbeitenden die Annahme solcher Zahlungen oder Vorteile. Ausgenommen sind die Gewährung und die Annahme sozial üblicher Geschenke oder Vorteile. Spezialfälle bedürfen der ausdrücklichen Prüfung und Genehmigung durch alle beteiligten Stellen und sind vollständig zu dokumentieren.

6.1. **Allgemeines:** Conducta und ihre Mitarbeitenden halten die jeweiligen einschlägigen Antikorruptionsgesetze und -vorschriften der verschiedenen Länder ein, in denen Conducta Geschäfte tätigt oder zu tätigen beabsichtigt.

a) **Conducta verbietet alle Arten von aktiver oder passiver Bestechung:** Es ist sämtlichen Mitarbeitenden untersagt, Führungskräfte, Angestellte oder Auftragnehmer von Konkurrenten, Geschäftspartner oder

Behörden – sei dies zur Erlangung oder zur Erhaltung einer Geschäftsbeziehung oder aus anderen Gründen - durch Zuwendung oder Zusicherung in Form von Geld, Geschenken oder sonstigen Vorteilen zu einer Verletzung ihrer Dienst- oder Amtspflicht zu verleiten (aktive Bestechung). Es ist Mitarbeitenden untersagt, von aktuellen oder potentiellen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) oder Konkurrenten Zuwendungen oder Zusicherungen in Form von Geld, Geschenken oder sonstigen Vorteilen anzunehmen (passive Bestechung). Ausnahmen von diesem Grundsatz sind unter Ziff. 6.4 angeführt.

- b) **Conducta verbietet Schmiergeldzahlungen jeglicher Art und Natur**, auch wenn diese Praktik in gewissen Ländern sozial als üblich gelten und damit erwirkt werden soll, dass eine (rechtmässige) Leistung überhaupt oder schneller erbracht wird (z.B. eine raschere Abwicklung der Zollformalitäten).

6.2. Geschäfte mit der öffentlichen Hand: Für Verkäufe an Bundes-, Landes- oder Kommunalbehörden oder an von der öffentlichen Hand beherrschte Unternehmen gelten zwingend einzuhaltende Vorschriften. Daher müssen alle Angebote für Ausschreibungen, die bei staatlichen Stellen oder bei Unternehmen eingereicht werden, die von der öffentlichen Hand gehalten oder beherrscht werden, von einer Person geprüft werden, die mit den entsprechenden Compliance-Anforderungen vertraut ist.

6.3. Spenden an politische Parteien oder politische Institutionen: Conducta erlaubt keine Spendenbeiträge an politische Parteien, an politische Institutionen oder an Einzelpersonen, die politische Ämter bekleiden. Nichtpolitische Institutionen wie zum Beispiel im sozialen oder ökologischen Bereich unterstützen wir mit Sach- und Geldspenden in einem angemessenen Rahmen. Diesbezüglich wird auf das separate Sponsoring-Konzept verwiesen.

Spenden an Institutionen oder Personen, die der Umgehung des Verbots der aktiven Bestechung dienen oder bei denen die Gefahr oder der Verdacht besteht, dass sie dazu dienen könnten, sind verboten. In Zweifelsfällen ist die Geschäftsleitung, Konzernleitung und/ oder die Compliance zu konsultieren.

6.4. Annahme und Gewährung von Gefälligkeiten und Geschenken: Die Annahme und Gewährung von Geschenken oder Vorteilen ist ausnahmsweise zulässig, wenn solche Geschenke oder Vorteile sozial üblich und von geringem Wert sind. Gleiches gilt für Einladungen zu Geschäftsessen oder geschäftlichen oder sozialen Anlässen.

Was «sozial üblich» oder «von geringem Wert» ist, kann nicht verbindlich und allgemeingültig festgelegt werden, sondern hängt stets von der konkreten Situation ab. Folgende Grundsätze dienen jedoch als Leitlinie. In Zweifelsfällen ist stets der Vorgesetzte, oder die Compliance zu konsultieren:

1. Unabhängig vom Betrag ist es nicht gestattet, Geldgeschenke anzunehmen oder zu machen. Als Geldgeschenke gelten auch bargeldähnliche Zuwendungen wie Darlehen, Checks, Gutscheine und Ähnliches.
2. Einmalige Geschenke oder Einladungen mit einem Wert bis zu CHF 200 sind in der Regel zulässig.
3. Wiederholte Geschenke, Einladungen, eine besondere zeitliche Nähe eines Geschenks oder einer Einladung zu einer konkreten geschäftlichen Entscheidung sind besonders kritisch zu prüfen und mit grösster Zurückhaltung zu akzeptieren beziehungsweise zu gewähren.
4. Geschenke und insbesondere Einladungen zu geschäftlichen oder sozialen Anlässen mit einem Gesamtwert über CHF 200 sind von der Geschäftsleitung zu genehmigen. Die Art des Geschenks bzw. Anlasses, der Wert, die Person des Schenkers und des

Beschenken und die Begründung für die Annahme beziehungsweise Gewährung des Geschenks oder der Einladung sind zu dokumentieren.

5. Mitarbeitenden von Conducta ist es nicht gestattet, für Vermittlertätigkeiten etwelcher Art eine so genannte Finders- oder Agenten-Fee entgegenzunehmen.
6. Für Angestellte der öffentlichen Hand gelten striktere Vorschriften bezüglich der Annahme von Geschenken oder sonstigen Vorteilen oder Einladungen. Mitarbeitende von Conducta, die mit Angestellten der öffentlichen Hand geschäftlich zu tun haben, sind verpflichtet, die entsprechenden Vorschriften zu kennen und zu beachten.
7. Vorgesetzte können, nötigenfalls nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung/ der Compliance die Annahme eines Geschenks oder einer Einladung durch Mitarbeitende von Conducta verbieten, oder hierüber anderweitige Verfügungen treffen (Auf- oder Verteilung unter Mitarbeitenden der Abteilung, Weiterleitung an wohlthätige Organisation, oder Ähnliches).

6.5. Indirekte Korruption: Korruption kann nicht ausgelagert werden. Das Verbot aktiver und passiver Bestechung bezieht sich auch auf Handlungen, die der Umgehung dieser Verbote dienen, wie namentlich nicht geschäftsmässig begründete oder geheime Provisionen oder Beraterhonorare oder sonstige Zahlungen ohne adäquate und rechtmässige Gegenleistung sowie Spenden oder Gefälligkeiten an Institutionen oder Personen, die der zu bevorteilende Person nahestehen. In Zweifelsfällen ist die Geschäftsleitung zu kontaktieren.

6.6 Verdachtsfälle von begründeter Bestechung und Korruption sind gemäss Ziff. 1.2d zu melden.

6.7 Conducta ist bestrebt durch periodische Schulungen die Mitarbeitenden auf das Thema Bestechung und Korruption zu sensibilisieren.

7. ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTEN

Conducta erwartet von ihren Zulieferern, dass diese ethisch und integer handeln und die Geschäftsethik von Conducta mittragen.

Conducta fordert von ihren Zulieferern die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze.

7.1 Conducta stellt sicher, dass Verträge mit Absatzpartnern (Vertreter, Vertriebspartner), Beratern und Zulieferern Bestimmungen enthalten, in denen sich die Vertragspartner verpflichten, die Grundsätze des Conducta Verhaltenskodex einzuhalten.

7.2 Conducta weigert sich, mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die gegen grundlegende Menschenrechte verstossen, wie beispielsweise mit dem Einsatz von Zwangs- oder Kinderarbeit.

8. INTERNATIONALE HANDELSBESCHRÄNKUNGEN UND EXPORTKONTROLLEN

Conducta ist bestrebt die geltenden Handels- und Zollvorschriften einzuhalten. Conducta hält sich dabei vollumfänglich an die Vorgaben der internationalen Handelsvorschriften.

8.1 Regierungen und internationale Gremien (z.B. UNO) verhängen zeitweise Handelsbeschränkungen oder Boykotte für gewisse Produkte gegenüber Staaten oder Personen. Conducta anerkennt die Regeln der internationalen Gemeinschaft. Conducta betreibt geschäftliche Aktivitäten ausschliesslich im Einklang mit den internationalen Vorschriften und exportiert keine von Handelsbeschränkungen betroffenen Güter oder Technologien.

8.2 Auch die blosser Weitergabe von Technologien kann als Export gelten. Alle von Conducta produzierten Güter sind für den friedlichen Einsatz vorgesehen. So genannte Dual-Use-Güter sind Conducta nicht bekannt. Mitarbeitende müssen mit den auf ihre geschäftlichen Aktivitäten anwendbaren örtlichen und internatio-

nenal Vorschriften vertraut sein. Im Zweifelsfall holen Mitarbeitende Rat bei ihrem Vorgesetzten, den örtlichen Ausfuhrkontrollexperten oder bei einem externen Rechtsberater, der auf den internationalen Handel spezialisiert ist.

9. BETRUG, DIEBSTAHL UND GELDWÄSCHEREI

Conducta verfolgt eine «Null-Toleranz-Politik» betreffend Betrug und Diebstahl.

Gegen involvierte Mitarbeitende wird gegebenenfalls die strafrechtliche Verfolgung eingeleitet. Dabei ist ein versuchter Betrug oder Diebstahl gleich zu handhaben wie ein erfolgreicher Betrug oder Diebstahl.

Conducta verpflichtet sich dem Kampf gegen Geldwäsche.

9.1 Conducta stellt sicher, dass Fälle von Betrug, Unterschlagung, Diebstahl und Geldwäscherei im Zusammenhang mit Conducta umgehend untersucht und gemeldet werden und dass die betroffenen Personen gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden.

9.2 Fälle von Betrug, Unterschlagung, Diebstahl und Geldwäscherei ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

9.3 Fragwürdige Finanztransaktionen, die aus kriminellen Aktivitäten stammen könnten, müssen gemäss Ziff. 1.2d gemeldet werden.

9.4 Verdachtsfälle von Betrug, Unterschlagung und Diebstahl müssen gemäss Ziff. 1.2d gemeldet werden.

10. INSIDERGESCHÄFTE

Es ist Mitarbeitenden untersagt, mit Aktien, Derivaten oder sonstigen Wertpapieren von Geschäftspartnern der Conducta, sofern deren Aktien an einer Börse kotiert sind zu handeln, wenn ein solches Börsengeschäft durch Ausnutzen von Insiderinformationen beeinflusst wird. Des Weiteren ist es verboten, Insiderwissen an Dritte weiterzugeben, bevor diese Informatio-

nen der Öffentlichkeit zugänglich sind. Der Verstoss gegen diese Grundsätze wird zivil- und strafrechtlich verfolgt.

10.1 Als Insider wird verstanden, wer aufgrund seiner Tätigkeit oder besonderen Stellung vertrauliche, nicht allgemein zugängliche Informationen zu Daten, Zusammenhängen oder Vorhaben eines Unternehmens besitzt und diese zum eigenen oder zum Vorteil anderer bei Börsengeschäften ausnutzt. Von einem moralischen, wirtschaftlichen und juristischen Standpunkt her gilt eine solche Handlungsweise als unzulässig, weil sie das Vertrauen der Anleger hinsichtlich Chancengleichheit an der Börse beeinträchtigt.

10.2 Insidergeschäfte sind in der Schweiz und den meisten anderen Ländern verboten. Auch der Versuch dazu ist strafbar. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Regeln zur Insidergesetzgebung einzuhalten. Es ist nicht gestattet, vertrauliche Informationen als Grundlage für den Handel mit Wertpapieren zu verwenden. Des Weiteren dürfen entsprechende Informationen nicht an andere Personen innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens weitergegeben werden.

10.3 Insiderhandel betreibt, wer sich oder anderen einen finanziellen Vorteil verschafft, indem er nicht öffentliche Informationen dazu nutzt, über die er aufgrund besonderer Beziehungen zu Conducta verfügt und die bei Bekanntwerden den Kurs der Aktien von Geschäftspartner der Conducta erheblich beeinflussen können.

10.4 Ebenfalls als Insiderhandel gilt, wenn Dritte – sogenannte «Tippnehmer» - wie zum Beispiel Familienangehörige, Freunde, Bekannte, Arbeitskolleginnen und -kollegen usw. Handel mit Aktien, Derivaten oder sonstigen Wertpapieren betreiben, weil ihnen relevante Informationen vom Insider selbst mittelbar sind oder unmittelbar mitgeteilt wurden.

10.5 Conducta respektiert das Recht der Mitarbeitenden, Anlagegeschäfte zu tätigen und fördert die Beteiligung von Mitarbeitenden am Unternehmen. Eine spekulative Beteiligung am Unternehmen ist verboten, das heisst, der Handel mit Derivaten – mit Ausnahme des Wandelrechts bei Wandelanleihen, oder Bezugsrechten bei Kapitalerhöhungen – ist verboten. Als Spekulation gelten zudem, wenn Kauf und Verkauf respektive Verkauf und Kauf innerhalb einer Periode von sechs Monaten ausgeführt werden. Ausgenommen sind die Zuteilungen aus Aktien aus der aktienbasierten Vergütung respektive der Verkauf von frei gewordenen Aktien aus der aktienbasierten Vergütung. Alle Mitarbeitenden haben gegenüber Conducta und ihren Aktionären eine Treuepflicht, die darin besteht nicht mit Aktien, Derivaten oder sonstigen Wertpapieren von Geschäftspartner der Conducta zu handeln, wenn Chancen bestehen, dass ein Handel durch Ausnutzen von Insiderinformationen beeinflusst sein könnte.

10.6 Wir beachten die Bestimmungen über den Insiderhandel

Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden von Conducta vermeiden das Ausnutzen, Mitteilen und Empfehlen von Insiderinformationen zum Zwecke des Handels mit Aktien von Geschäftspartnern von Conducta an der Börse oder an börsenähnlichen Einrichtungen. Wer Insiderinformationen hat und sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil verschafft, indem er eine Insiderinformation ausnützt, verstösst gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Insiderhandel und macht sich strafbar.

11. UMWELT, GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Conducta setzt sich für ein nachhaltiges und sozial verantwortliches Geschäftsverhalten ein. Conducta steht für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutze der Umwelt, Gesundheit und Sicherheit ein.

Wir achten darauf, dass der Arbeitsplatz sicher und frei von Gesundheitsrisiken ist, indem alle Mitarbeitenden die Arbeits- und Umweltschutz-

bestimmungen befolgen. Unfälle und Zwischenfälle müssen gemeldet werden. Dasselbe gilt für risikobehaftete Werkzeuge und Arbeitsverfahren.

11.1 Conducta befolgt strikt die gesetzlichen und internen Vorschriften zu Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit.

11.2 Conducta setzt sich für die nachhaltige Ressourcennutzung und die Anwendung nachhaltiger Geschäftspraktiken ein. Dieses Bestreben beinhaltet unter anderem

- (i) die Senkung von negativen Umweltauswirkungen wie Schutz von Luft und Wasser, Vermeidung von Abfall, Verminderung Energieverbrauch und Erhalt der biologischen Vielfalt;
- (ii) die Förderung einer Kreislaufwirtschaft und
- (iii) die Investition in umweltfreundliche Technologien.

11.3 Conducta setzt im Rahmen von internen Regularien und in Form eines Notfallplanes Massnahmen bei gravierenden Umwelt- und Gesundheitsschäden zum Schutze von den Mitarbeitenden und der Umwelt fest.

11.4 Conducta ist bestrebt, bei ihren Geschäftspraktiken soweit möglich umweltschonende Materialien zu verwenden.

11.5 Die Arbeitssicherheit hat bei Conducta hohe Priorität. Conducta ist bestrebt, Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten und das Risiko für Unfälle mit Hilfe von nachhaltiger Ausbildung soweit wie möglich zu vermeiden. Alle Mitarbeitenden haben darauf zu achten, dass der Arbeitsplatz sicher und frei von Gesundheitsrisiken ist, indem sie die Umwelt- und Arbeitsschutzbestimmungen sowie Arbeitspraktiken befolgen und Unfälle, Zwischenfälle und risikobehaftete Werkzeuge, Praktiken sowie Zustände melden. Zum Schutz anderer und von sich selber sind alle Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Lieferanten von Conducta verpflichtet,

die Arbeitssicherheitsvorschriften an den Standorten von Conducta einzuhalten. Zudem sind jeweils auch die gültigen örtlichen Arbeitsstandards und Vorschriften zu befolgen.

11.6 Conducta verfolgt das Ziel, die Produkte nach den gültigen Branchenstandards und den massgeblichen Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltvorschriften zu konzipieren und verfolgt im Hinblick auf Umweltangelegenheiten eine Präventivstrategie. Jede Gesellschaft organisiert ausserdem Kampagnen zur Steigerung des Verantwortungsbewusstseins in Umweltangelegenheiten und fördert die Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien.

11.7 Conducta berät ihre Kunden über den sicheren Transport und die sichere Handhabung respektive die Verwendung von Conducta-Produkten sowie – falls nötig – über deren sichere und umweltschonende Entsorgung.

12. VERTRAULICHKEIT, DATENSCHUTZ, UNTERNEHMENSEIGENTUM UND UNTERNEHMENSPEZIFISCHE INFORMATIONEN, MEDIENKONTAKTE

Conducta steht für den Schutz vertraulicher Daten Dritter, wie auch für den Schutz der personenbezogenen Daten aller Mitarbeitenden und Dritter ein.

Mitarbeitende achten darauf, dass sie vertrauliche Informationen und Daten zum Unternehmen nicht an Dritte weitergeben, weder innerhalb noch ausserhalb von Conducta.

12.1 Conducta setzt sich ein, dass bei den Conducta-Unternehmen die lokal geltenden Datenschutzgesetze jederzeit eingehalten werden. Dazu erlässt jedes Conducta-Unternehmen entsprechend den anwendbaren Datenschutzgesetzen eine Datenschutzrichtlinie.

12.2 Conducta stellt sicher, dass die von Conducta erhobenen personenbezogenen Daten entsprechend den anwendbaren Datenschutzgesetzen korrekt und transparent verarbeitet und bearbeitet werden.

12.3 Conducta ist bestrebt, vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten von Dritten entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu schützen.

12.4 Conducta verpflichtet sich, vertrauliche Informationen mit Dritten nur insoweit zu teilen, soweit dies geschäftlich notwendig ist und der Dritte eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet hat.

12.5 Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, das Eigentum von Conducta sorgfältig zu behandeln und es vor Schaden, Zerstörung und Diebstahl zu schützen. Vertrauliche Informationen und Daten von Conducta einschliesslich technischer, geschäftlicher und rechtlicher Informationen sowie Handelsgeheimnisse sind wichtige Unternehmensgüter. Diesen Informationen, Daten und Geheimnissen gebührt derselbe Schutz wie physischen Gütern. Alle Mitarbeitenden haben darauf zu achten, dass sie geschäftliche Informationen und Daten nicht an unberechtigte Dritte weitergeben. Weiter muss die Vertraulichkeit von Informationen und Daten gegenüber Kunden und Zulieferern jederzeit sichergestellt sein. Diese Regelung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Conducta uneingeschränkt fort.

12.6 Vertrauliche Informationen sind beispielsweise nachfolgende:

- a) Technische Informationen über aktuelle oder geplante Produkte und/ oder Produktprozesse
- b) Beschaffungspläne, Lieferantenlisten oder Einkaufspreise
- c) Kosten-, Preis-, Marketing- oder Servicestrategien
- d) Kundendaten einschliesslich der Namen und Adressen von Kunden sowie Informationen zu den Geschäftsbeziehungen zwischen Conducta und ihren Kunden
- e) Nichtöffentliche Ergebnisberichte und andere Finanzberichte

- f) Informationen in Bezug auf Veräusserungen, Zusammenschlüsse und Übernahmen

12.7 Umgang mit moderner Informationstechnologie: Mitarbeitende weltweit sind verpflichtet, sich bei der Nutzung moderner Informationstechnologien wie zum Beispiel E-Mail, Internet und soziale Medien, an die IT-Richtlinien der Conducta Gruppe sowie an die geltenden IT-Richtlinien ihrer Gesellschaft zu halten. Diese Richtlinien definieren einen klaren und verbindlichen Handlungsrahmen.

12.8 Medienkontakt: Zu Stellungnahmen gegenüber Medien und Medienvertretern ist ausschliesslich die Geschäftsleitung bei gesellschaftsbezogenen Medienanfragen ermächtigt (in entsprechender Absprache). Mitarbeitende sind zu Stellungnahmen gegenüber Medien nicht befugt. Diesbezüglich wird auf die «Richtlinie für die Unternehmenskommunikation» verwiesen.

13. VERANTWORTLICHKEITEN UND FOLGEN VON VERSTÖSSEN GEGEN DIESEN VERHALTENSKODEX

Das Einhalten der Vorschriften liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeitenden. Die Vorgesetzten sind verpflichtet dafür besorgt zu sein, dass dieser Verhaltenskodex durch die Mitarbeitenden jederzeit eingehalten wird.

13.1 Die Geschäftsführer aller Conducta Gesellschaften sind dazu verpflichtet, dass ihre Mitarbeitenden die Bestimmungen des vorliegenden Verhaltenskodex sowie die Rechtsvorschriften kennen und einhalten. Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird durch periodische interne Schulungen unterstützt. Zudem werden die Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich an diesen Verhaltenskodex erinnert. Die Geschäftsführer der Conducta Gesellschaften bestätigen jedes Jahr für ihre Gesellschaft die Einhaltung der Regeln dieses Verhaltenskodexes.

13.2 Conducta erwartet von den Mitarbeitenden, dass sie die Grundsätze des Verhaltenskodex kennen, einhalten und nach innen und aussen vertreten und umsetzen. Alle Zwischenfälle, bei denen nach Ansicht eines Mitarbeiters eventuell gegen Gesetze, Vorschriften oder ethische Werte verstossen wurde, sind zu melden. Eine Meldung muss gemäss Absatz 1.2 d dieses Verhaltenskodexes erfolgen.

13.3 Conducta ist bestrebt, ein offenes Arbeitsumfeld mit einer ethikorientierten Kultur zu schaffen und zu fördern. Das Umfeld soll es Mitarbeitenden ermöglichen, eine Vertrauensbeziehung und nicht eine sanktionsbasierte Beziehung gegenüber dem eigenen Unternehmen zu entwickeln.

13.4 Werden das gültige Recht sowie dieser Verhaltenskodex und die ethischen Grundsätze nicht pflichtbewusst umgesetzt, zögert Conducta nicht, Massnahmen zu ergreifen (wie beispielsweise Verweis, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, strafrechtliche Verfolgung).

14. INKRAFTSETZUNG

Dieser Verhaltenskodex wurde im März 2024 umfassend überarbeitet und tritt per 1. April 2024 in Kraft.

Mit der Unterzeichnung des Verhaltenskodexes bestätigen Mitarbeitende und Vertragspartner das Dokument gelesen und den Inhalt verstanden zu haben.

Datum:

Name, Vorname:

Unterschrift:
