

VERHALTENSKODEX

Version Dezember/2023

1 Vorbemerkungen

1.1 Anwendung des Verhaltenskodexes

Dieser Verhaltenskodex gilt für die Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter der Schweiter Technologies AG und deren Unternehmensbereiche, Tochtergesellschaften und verbundene Unternehmen, die unter ihrer Verantwortung stehen. Jeder Mitarbeiter, der gegen das Gesetz, diesen Verhaltenskodex oder Grundsätze und Richtlinien von Schweiter verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen. Mitarbeiter in Führungspositionen haben eine besondere Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen. Sie sollten sicherstellen, dass die von ihnen beaufsichtigten Mitarbeiter und Auftragnehmer, diesen Verhaltenskodex kennen und befolgen.

Der Verhaltenskodex gilt nicht nur für Mitarbeiter. Von allen Beratern und Zulieferern wird gleichermaßen erwartet, dass sie bei allen ihren Handlungen gegenüber Schweiter oder in deren Namen diesen Verhaltenskodex einhalten. Durch geeignete, vertragliche Vereinbarungen und Beschaffungsrichtlinien mit Beratern, Vertretern, Auftragnehmern und Zulieferern von Schweiter soll dies sichergestellt werden. Wir müssen dafür sorgen, dass sie mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodexes vertraut sind, indem wir ihnen entweder eine Papierversion zur Verfügung stellen oder sie auf die entsprechende Website (www.schweiter.com) verweisen. Berater, Vertreter, Auftragnehmer oder Zulieferer, die diesen Verhaltenskodex nicht einhalten, müssen damit rechnen, dass ihr Vertrag beendet bzw. nicht verlängert wird.

In diesem Verhaltenskodex bezeichnen die Begriffe "Schweiter" oder "Unternehmen" die Schweiter Technologies AG sowie ihre einzelnen Unternehmensbereiche, Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen oder anderen Rechtsträger, an denen die Schweiter Technologies AG maßgeblich beteiligt ist, und die Begriffe „Gruppe“ oder „Schweiter-Gruppe“ bezeichnen die Unternehmensgruppe aller solcher Rechtsträger, an denen die Schweiter Technologies AG maßgeblich beteiligt ist.

1.2 Einhaltung des Verhaltenskodexes im Allgemeinen

Schweiter ist ein multinationales Unternehmen, das über Standorte in der ganzen Welt verfügt. In jedem Land, in dem Schweiter tätig ist, wird von allen Mitarbeitern erwartet, im Rahmen ihrer Arbeit mit Integrität zu handeln und die geltenden Gesetze, diesen Verhaltenskodex und sämtliche Grundsätze und Richtlinien von Schweiter zu befolgen. Die Unkenntnis von Gesetzen ist kein akzeptabler Grund für deren Nichtbefolgung. Daher müssen wir alle mit den relevanten, auf unsere Arbeit anwendbaren Vorschriften vertraut sein.

Ethische Verfahrensweisen, die verstanden und konsequent befolgt werden, führen zu einem starken und nachhaltigen Wachstum. Sie verhelfen uns, ein wettbewerbsfähiges Unternehmen zu werden, indem wir tun, was richtig ist. Wir sind fest davon überzeugt, dass unser Verhaltenskodex maßgebend ist für unseren Erfolg.

Wenn Ihnen irgendeine der vorgeschlagenen Verhaltensweisen nicht behagt, dann fragen Sie sich selbst, ob Sie wirklich danach handeln sollten. Falls Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, oder falls Sie unsicher sind, ob Sie sich an den Verhaltenskodex oder Ihre örtlichen Gesetze halten sollten, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder, sofern Sie dies vorziehen, an eine andere in diesem Dokument genannte Kontaktperson (vergl. Abschnitt 5.3). In jedem Fall sollte Ihre Handlungsweise transparent sein.

Es ist uns bewusst, dass es Grenzbereiche geben kann, in denen man bei vernünftiger Betrachtungsweise unterschiedlicher Meinung sein kann. In diesen Fällen begrüßen und unterstützen wir eine offene Diskussion.

Ein wirksamer Verhaltenskodex muss mehr sein als ein Stück Papier oder ein elektronisches Dokument. Alle Mitarbeiter müssen dessen Inhalte kennen und sie in ihren Handlungen leben. Um sicherzustellen, dass dieser Verhaltenskodex mehr ist als nur ein gutes Konzept, wird er allen Mitarbeitern, Beratern und Zulieferern von Schweiter zur Verfügung gestellt; sie alle unterliegen in ihren Handlungen gegenüber Schweiter oder in deren Namen den Richtlinien dieses Verhaltenskodexes.

Falls Ihnen Verhaltensweisen auffallen, die gegen das Gesetz, den Verhaltenskodex oder gegen Grundsätze und Richtlinien von Schweiter verstoßen, sind Sie (gemäß der lokalen Gesetzgebung) verpflichtet, eines der im Abschnitt "Fragen stellen und Verstöße berichten" beschriebenen Berichtsverfahren zu befolgen (vergl. Abschnitt 5.3).

2 DER ARBEITSPLATZ

2.1 Menschenrechte

Wir unterstützen die Menschenrechte entsprechend der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und respektieren diese Rechte weltweit in allen unseren Betrieben. Schweiter orientiert sich an den Grundsätzen der Nicht-Diskriminierung, der Achtung der Menschenrechte und der Freiheit des Einzelnen und gilt durch die Führungsweise ihres globalen Unternehmens als bevorzugter Arbeitgeber. Wir verpflichten uns weder, Drohungen, Einschüchterungen oder Angriffe gegen Personen, die die Menschenrechte verteidigen zu dulden oder dazu in irgend einer Weise dazu beizutragen wenn diese sich für die Schaffung einer sicheren Umgebungen einsetzen in der ziviles Engagement und die Einhaltung der Menschenrechte auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene ermöglicht werden sollen.

2.2 Achtung der Würde und der Rechte unserer Mitarbeiter

Wir achten die Rechte und die Würde der Mitarbeiter in allen unseren Betrieben sowie in den Betrieben unserer Geschäftspartner. Respekt steht im Mittelpunkt eines harmonischen Arbeitsumfelds, in welchem die Rechte der Mitarbeiter gewahrt werden und ihre Würde gewährleistet wird, frei von Einschüchterung, Diskriminierung oder Zwang jeglicher Art. Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Wir tauschen uns auch regelmäßig mit unseren externen Stakeholdern aus und sind stets bestrebt, sowohl direkt als auch indirekt zum allgemeinen Wohlergehen der Gemeinschaften beizutragen, in denen wir tätig sind.

Aus diesem Grund:

- ⇒ verbieten wir Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, nationaler Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung oder politischer Anschauung;
- ⇒ verbieten wir unangebrachte Sprache am Arbeitsplatz, u.a. Obszönität, Fluchen, Vulgarität oder Beschimpfung;
- ⇒ erlauben wir keine Nötigung oder Einschüchterung am Arbeitsplatz;
- ⇒ stellen wir uns gegen und verbieten Zwangsarbeit und Kinderarbeit;
- ⇒ anerkennen wir das Recht aller Mitarbeiter, zu entscheiden, sich gewerkschaftlich vertreten zu lassen und kollektive Verhandlungen zu führen oder nicht;
- ⇒ implementieren wir gerechte und transparente Vergütungssysteme und

- ⇒ arbeiten wir an der Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitern durch regelmäßige Leistungsbesprechungen, durch Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen sowie durch entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten.

Sexuelle Belästigung oder Schikanen am Arbeitsplatz sowie Gewalt werden bei Schweiter nicht toleriert. Sexuelle Belästigung umfasst u.a. unerwünschte sexuelle Annäherungen, anstößige Witze, versteckten oder offenen Druck zu sexuellen Handlungen, sexuelle Anspielungen und unsittliche Anträge. Schikanen am Arbeitsplatz umfassen Drohungen, Einschüchterung, Mobbing und gegen einzelne Personen gerichtete Verspottung oder Ausgrenzung. Sexuelle Belästigung oder Schikanen am Arbeitsplatz können ungünstige Arbeitsbedingungen zur Folge haben, u.a.:

- ⇒ die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen oder Beleidigungen geprägten Arbeitsumfeldes;
- ⇒ die Beeinträchtigung der Arbeitsleistung von Einzelpersonen und/oder
- ⇒ die ungerechtfertigte Einschränkung von Beschäftigungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen einzelner Personen.

Melden Sie ein solches Verhalten oder Bedenken, insbesondere in Bezug auf Ihre persönliche Sicherheit oder die Ihrer Kollegen (vergl. Abschnitt 5.3). Wenn das Unternehmen der Meinung ist, dass Belästigung oder Gewalt vorgefallen ist, werden gegen die Verantwortlichen geeignete Disziplinarmaßnahmen ergriffen, die bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können.

2.3 Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir verpflichten uns zum Schutz unserer Mitarbeiter sowie unserer Vermögenswerte. Gemäß den örtlich geltenden Gesetzen ist es Vertretern und Sicherheitspersonal der Schweiter-Gruppe gestattet, die Durchsuchung von Personen, Fahrzeugen oder Eigentum auf dem Firmengelände von Schweiter anzuordnen. Von allen Mitarbeitern sowie von Zulieferern, Beratern usw. wird erwartet, dass sie zur Zusammenarbeit bereit sind und die Durchsuchung ihrer Person und ihres Eigentums zulassen, wenn sie sich auf dem Firmengelände von Schweiter befinden.

2.4 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Unser Ziel ist es, die Umwelt sowie die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Bevölkerung im Umkreis unserer Produktionsstandorte zu schützen und zu fördern.

2.4.1 Umwelt

Unser Ziel ist es, schädliche Auswirkungen unserer Betriebe auf die Umwelt zu verhindern oder anderweitig zu minimieren, lindern oder zu beseitigen. Schweiter baut auf der Grundlage der Einhaltung aller Umweltschutzgesetze und Bestimmungen auf. Schweiter begrüßt und unterstützt weitere Maßnahmen durch die Förderung und Umsetzung von freiwilligem Engagement. Gleichmaßen setzt sich Schweiter für ein umfassendes Verständnis des gesamten Lebenszyklus und die sichere Verwendung unserer Produkte ein, um zu gewährleisten, dass alle Vorteile erreicht werden. Wo immer möglich, verhindern, reduzieren oder beseitigen wir die Zerstörung der Umwelt.

2.4.2 Gesundheit

Schweiter ist sich bewusst, dass gesunde und produktive Mitarbeiter für ihren Erfolg unabdingbar sind. **Wir verpflichten uns dazu, die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter zu schützen und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden.**

2.4.3 Sicherheit

Wir verpflichten uns für einen Arbeitsplatz ohne Unfälle und Verletzungen. Unser Ziel lautet Null Schaden. Das Verhalten jedes Einzelnen trägt zu einem unfall- und verletzungsfreien Arbeitsplatz bei. Schweiter arbeitet an einer nachhaltigen Sicherheitskultur. Sie erfordert eine sichtbare und engagierte Führung, ein hohes Maß an Mitarbeiterbeteiligung, das Einbeziehen von Fremdfirmen, sowie ständiges Lernen und aktives Kümern um das Wohlergehen der Anderen am Arbeitsplatz.

2.5 Beeinträchtigung durch Alkohol und Drogen

Wir dürfen während der Arbeit für oder bei Schweiter keine illegalen Drogen besitzen oder konsumieren beziehungsweise nicht durch den Konsum von Alkohol oder Drogen beeinträchtigt sein. Der Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit ist nicht erlaubt. Wir müssen die besten Entscheidungen treffen, um in der Geschäftswelt von heute wettbewerbsfähig zu bleiben. Daher muss unser Urteilsvermögen jederzeit klar und unbeeinträchtigt durch Drogen und Alkohol sein.

Bei besonderen Anlässen (wie beispielsweise Jubiläums- oder Abschiedsfeiern) kann der Betriebsleiter nach Betriebsschluss ausnahmsweise den Konsum einer geringen Menge Alkohol erlauben. Mitarbeitern, die im Anschluss an eine solche Veranstaltung ihre Arbeit wieder aufnehmen müssen, ist der Konsum von Alkohol nicht erlaubt.

3 GESCHÄFTSPRAKTIKEN

3.1 Geschäftsbücher und Berichte

Alle Berichte der Gruppe müssen einen wahren und fairen Überblick über den Stand unserer geschäftlichen Angelegenheiten bieten. Wir müssen sicherstellen, dass alle Finanztransaktionen korrekt und gemäß den Rechnungslegungsstandards von Schweiter aufgezeichnet werden. Diese befolgen wir konsequent und setzen vernünftiges und sorgfältiges Urteilsvermögen ein.

Wir dürfen keineswegs absichtlich veranlassen, dass die Aufzeichnungen von Schweiter in irgendeiner Weise verfälscht werden, oder Aufzeichnungen erstellen bzw. an deren Erstellung beteiligt sein, die etwas Ungebührliches verbergen sollen. Alle Auszahlungen von Mitteln müssen korrekt und umgehend aufgezeichnet werden.

Wir unterhalten ein solides internes Kontrollsystem, das die Risikoanalyse und die Prüfungen unserer finanziellen, betrieblichen und Compliance-Kontrollen einschließt. Von den Mitarbeitern von Schweiter erwarten wir die Zusammenarbeit bei internen und externen Revisionen und dass jedes Wissen über unwahre oder unrichtige Angaben oder Aufzeichnungen oder Transaktionen, die keinem rechtmäßigen, wirtschaftlichen Interesse zu dienen scheinen, gemeldet wird.

Ungewöhnliche finanzielle Regelungen mit einem Kunden oder einem Zulieferer (wie beispielsweise Unter- und Überfakturierung) oder auf deren Veranlassung hin getätigte Zahlungen an nicht an der Transaktion beteiligte Dritte, sind nicht erlaubt. Verträge, in denen Schweiter eine der Vertragsparteien ist, sollten, soweit durchführbar, in schriftlicher Form erstellt werden und Unsicherheiten so gering wie möglich halten.

Beim Verdacht eines Verstoßes gegen die Finanzpolitik, der direkt oder indirekt mit der Geschäftstätigkeit von Schweiter in Zusammenhang steht, muss eine Meldung und Untersuchung stattfinden.

3.2 Faire Geschäftspraktiken

Unser Ziel ist es, unsere Geschäfte mit Fairness und Integrität zu führen. Bei unserem Umgang mit Kunden müssen wir uns eindeutig, präzise und fair verhalten. Wenn Vergleiche gesetzlich erlaubt sind,

müssen wir unsere Produkte, Serviceleistungen oder Mitarbeiter fair und anhand objektiver Kriterien mit denen unserer Konkurrenz vergleichen.

Wir müssen auch sicherstellen, dass unsere Produkte allen relevanten gesetzlichen Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen. Dementsprechend müssen wir für Produkthaftungsprobleme sensibilisiert sein und unsere Kunden gegebenenfalls auf mögliche Gefahren durch die Verwendung der verkauften Produkte hinweisen.

Beim Einkauf erwartet Schweiter, an einem fairen und wettbewerbsbetonten Markt teilzunehmen. Wir bieten allen potenziellen Zulieferern einen fairen Bewertungs- und Auswahlprozess. Andererseits fordert Schweiter von ihren Zulieferern, ihre eigenen Verfahren zur Unterstützung des fairen Wettbewerbs und der Integrität einzusetzen, geltende Gesetze, Normen und Bestimmungen einzuhalten und verbietet die Zahlung bzw. die Annahme von Bestechungsgeldern.

3.3 Internationale Geschäfte

Wir sind weltweit tätig und unterliegen somit nationalen und örtlichen Gesetzen, Bestimmungen und Risiken, die je nach Land unterschiedlich sind. Insbesondere müssen wir:

- ⇒ sicherstellen, dass an Vertreter oder Händler geleistete Zahlungen stets für erbrachte Leistungen gezahlt werden, die Zahlungen für die Art dieser Leistungen angemessen sind und auf ein Bankkonto erfolgen, das auf deren Namen lautet und in deren Gerichtsstand liegt;
- ⇒ sicherstellen, dass an Beamte gezahlte Steuern und Abgaben legitim sind und keine Bestechung darstellen;
- ⇒ alle Exportbestimmungen beachten, die den Transport der Produkte und Serviceleistungen von Schweiter in das Importland regeln, sowie geltende internationale Handelsabkommen.

3.4 Interessenskonflikte

Wir müssen sicherstellen, dass unsere persönlichen Aktivitäten und Interessen nicht im Konflikt mit unseren Verantwortungsbereichen bei Schweiter stehen. Es ist von grundlegender Wichtigkeit, dass wir frei bleiben von Verpflichtungen oder diese offen legen, und keine Beziehungen pflegen, die einen Interessenskonflikt mit Schweiter auslösen oder auslösen könnten. **Es ist wichtig, dass selbst der Anschein eines Interessenskonfliktes vermieden wird.**

Ein Interessenskonflikt kann bestehen, wenn ein Mitarbeiter direkt oder indirekt ein persönliches Interesse an einer zu treffenden Entscheidung hat, obwohl diese Entscheidung objektiv, unvoreingenommen und im besten Interesse von Schweiter getroffen werden sollte. Interessenskonflikte umfassen unter anderem:

- ⇒ Arbeit oder Beschäftigung bei anderen Unternehmen;
- ⇒ eine externe Geschäftsbeziehung mit bzw. eine Beteiligung an einem Zulieferer, Kunden oder Mitbewerber;
- ⇒ eine Geschäftsbeziehung im Namen von Schweiter mit Verwandten oder persönlichen Freunden bzw. mit Unternehmen, die von einer solchen Person geführt werden;
- ⇒ eine Position, in der Sie Einfluss auf oder Kontrolle über die Arbeitsplatzbewertung oder Entschädigung einer Person haben, mit der Sie verwandt sind oder die Ihr Ehepartner oder persönlicher Freund ist;
- ⇒ den persönlichen Gebrauch oder die Weitergabe von vertraulichen Informationen von Schweiter, um damit einen Gewinn zu erzielen, wie beispielsweise der Kauf oder Verkauf von Eigentum, Produkten oder Rohmaterialien von Schweiter bzw. die Anweisung anderer zu deren Kauf oder Verkauf auf der Basis solcher Informationen und

- ⇒ die Annahme persönlicher Zuwendungen von Personen oder Unternehmen, die in irgendeiner Weise eine Geschäftsbeziehung mit Schweiter haben oder wünschen, wenn der Wert z.B. bescheidene Geschenke oder Bewirtung übersteigt.

Alles was für einen Mitarbeiter einen Interessenskonflikt darstellen könnte, könnte auch einen Interessenskonflikt darstellen, wenn dies an ein Familienmitglied oder einen Dritten weitergegeben wird, der Zuwendungen für den Mitarbeiter erhält. Gesunder Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen müssen eingesetzt werden, um den Eindruck eines Interessenskonfliktes oder unangemessenen Verhaltens zu vermeiden.

Falls Sie vermuten, sich in einem Interessenskonflikt zu befinden, müssen Sie Ihren Vorgesetzten unverzüglich über alle maßgeblichen Details informieren.

3.5 Wettbewerbsbelange

Schweiter befürwortet eine freie Marktwirtschaft, da sie garantiert, dass wir für unsere harte Arbeit und Innovationen belohnt werden. Unsere Politik lautet, energisch und effektiv zu konkurrieren und dabei stets den geltenden Wettbewerbs-/Antitrustgesetzen und –bestimmungen in allen Ländern, in denen wir tätig sind, zu entsprechen. Wir müssen in allen Geschäftssituationen, in denen Wettbewerbsbedingungen beeinträchtigt werden, unabhängig und in unserem eigenen Interesse handeln und Praktiken vermeiden, die den Wettbewerb einschränken.

Daher verpflichten wir uns entsprechend den Anforderungen:

- ⇒ niemals in irgendeiner Weise eine Vereinbarung oder stillschweigende Übereinkunft mit unseren Mitbewerbern zu treffen und das Gespräch über oder gar die Bekanntgabe von Wettbewerbsbelangen zu nachfolgenden Themen zu vermeiden:
 - Preise oder andere Bedingungen, zu denen Schweiter oder einer unserer Mitbewerber Produkte verkauft;
 - Kosten, die Schweiter oder einem unserer Mitbewerber bei der Herstellung von Produkten entstehen bzw. Gewinne, die durch diese erzielt werden;
 - der Produktionsrhythmus oder die Kapazitätsauslastung von Schweiter oder einem unserer Mitbewerber;
 - die Kunden oder Territorien, an die bzw. in denen Schweiter oder unsere Mitbewerber Produkte verkaufen, und
 - Art oder Anzahl der Produkte, die Schweiter oder unsere Mitbewerber herstellen oder vertreiben;
- ⇒ in Joint Ventures und Industrieverbänden mit Mitbewerbern die Kommunikation auf das zu beschränken, was tatsächlich für die rechtmäßige Durchführung der gemeinsamen Unternehmung erforderlich ist;
- ⇒ mit allen Kunden und Zulieferern, einschließlich denen, die zusätzlich Mitbewerber sind, fair umzugehen;
- ⇒ die Freiheit unserer Kunden, ihre Geschäfte nach eigenem Gutdünken zu führen, einschließlich der Festlegung von Preisen für den Verkauf ihrer Produkte, zu respektieren;
- ⇒ beim Verkauf von Produkten an Kunden keinen Druck auszuüben, indem beispielsweise ein Kunde zum Kauf ungewollter Produkte gedrängt wird;
- ⇒ die Verwendung von Marktmacht oder Marktinformationen, die den Wettbewerb einschränken könnten, zu unterlassen, und
- ⇒ unlautere oder irreführende Handlungen oder Praktiken zu unterlassen.

Seien Sie sich der kartellrechtlichen Risiken auf Tagungen von Berufsverbänden bewusst. Als Mitarbeiter der Schweiter-Gruppe ist es Ihre Pflicht:

- ⇒ nur an Tagungen von legitimen Berufsverbänden teilzunehmen, die für ordnungsgemäße geschäftliche, wissenschaftliche oder berufliche Zwecke abgehalten werden.
- ⇒ fragliche Tagesordnungspunkte vor der Teilnahme an der Tagung mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Anwalt der Gruppe zu besprechen.
- ⇒ die Tagung zu verlassen und Ihren Vorgesetzten oder einen Anwalt des Unternehmens umgehend zu informieren, wenn Sie bei der Veranstaltung irgendeine Aktivität bemerken, die Ihnen illegal oder verdächtig erscheint.

3.6 Bestechung und Korruption

Wenn wir im Namen des Unternehmens tätig sind, dürfen wir unzulässige Zahlungen oder ungerechtfertigte Vorteile weder anbieten, versprechen oder geben, noch fordern oder annehmen. Das Betriebskapital von Schweiter darf nicht zur direkten oder indirekten (über Vermittler oder auf eine andere Weise) Zahlung in Form von Geld, Sachwerten, Leistungen oder Ähnlichem an einen Regierungsbeamten, eine politische Partei oder einen Kandidaten für ein politisches Amt verwendet werden, um den Empfänger zu veranlassen, durch seine Einflussnahme dem Unternehmen dabei behilflich zu sein, eine Geschäftszusage zu erlangen oder Geschäfte beizubehalten oder um andere unangemessene Vorteile für unsere Geschäfte zu erhalten.

Wir müssen uns auch bewusst sein, dass Vertretungsvereinbarungen potenziell zur Tarnung von Bestechungen verwendet werden können. Beispiele für Anzeichen, bei denen es der Sorgfaltspflicht bedarf oder die eine Untersuchung nach sich ziehen sollten, sind unter anderem unübliche Zahlungsbedingungen, die Aufforderung, Zahlungen in kleine Beträge (oder in anderer Weise) aufzuteilen, „Fördermittel“ oder Konten oder die Aufforderung, die Zahlung in einer anderen Währung oder an einen anderen Ort als den Wohnsitz des Vertreters oder an eine andere als die für solche Zahlungen angemessene Anschrift vorzunehmen.

3.7 Geschenke und Bewirtung

Die Annahme von Geschenken und Bewirtungen von Geschäftspartnern oder das Anbieten solcher Leistungen untergraben unsere Glaubwürdigkeit. Es macht Schweiter angreifbar in Bezug auf Anschuldigungen, dass Geschäftsentscheidungen durch andere Faktoren beeinflusst werden als durch die erbrachte Leistung. Es ist daher nicht erlaubt, Geschenke, Zahlungen, Bewirtungen oder Serviceleistungen gegenwärtigen oder potenziellen Geschäftspartnern anzubieten, zu leisten, zu erbitten oder anzunehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtung angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Transaktionen beeinflussen, oder außerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft liegen oder nach geltendem Recht verboten sind.

Unter bestimmten Umständen ist das Anbieten und die Annahme bescheidener Geschenke und Bewirtungen durchaus akzeptabel. Ein Geschäftsessen kann beispielsweise einen entspannten Rahmen für einen Informationsaustausch bieten. Allerdings können sie je nach ihrer Höhe, Häufigkeit und den jeweiligen Umständen Bestechungen, politische Zahlungen oder eine unzulässige Beeinflussung darstellen.

Ausschlaggebend wird deshalb die Beantwortung der Frage sein, ob Geschenke oder Bewirtungen als Belohnung für eine oder als Aufforderung zu einer bevorzugten Behandlung gedacht sind oder möglicherweise als solche ausgelegt werden könnten. Wenn diese Frage zu bejahen ist, sind sie entsprechend dieses Verhaltenskodexes verboten.

3.8 Konfliktmineralien

Schweiter erwirbt keine der Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, auch „3TG“ genannt, oder zumindest erfolgt kein wissentlicher Erwerb. Wir sind bestrebt sicherzustellen, dass unsere Produkte auch in Zukunft keine Konfliktmineralien enthalten, die aus Regionen stammen, die Konflikte unterstützen oder finanzieren.

3.9 Insiderhandel

Da die Aktien der Schweiter Technologies AG an der SIX Swiss Exchange kotiert sind, dürfen wir Schweiter-Wertpapiere weder kaufen noch verkaufen, sofern wir Zugang zu wesentlichen, nicht öffentlich bekannten Informationen über Schweiter oder einen ihrer Geschäftsbereiche haben, und solche Informationen nicht an andere Personen, einschließlich Verwandte und Freunde, weitergeben. Auch beim Umgang mit solchen Informationen müssen wir die angebrachte Sorgfalt walten lassen.

Schweiter verfügt in Bezug auf den Handel mit Wertpapieren von Schweiter über Bestimmungen für Beschäftigte in Schlüsselpositionen, die Zugang oder einen potenziellen Zugang zu „Insiderinformationen“ haben.

4 Gruppeneigentum und Informationsmanagement

4.1 Verwendung von Gruppeneigentum durch Mitarbeiter

Das Eigentum und die Finanzressourcen von Schweiter dienen der ausschließlichen Nutzung durch die Gruppe.

Daher ist folgendes verboten:

- ⇒ die Aneignung, Verwendung oder Umleitung von Eigentum von Schweiter für den persönlichen Gebrauch oder Vorteil;
- ⇒ die wesentliche Änderung oder Zerstörung des Eigentums von Schweiter ohne die entsprechende Genehmigung dazu, oder
- ⇒ die Entfernung des Eigentums von Schweiter oder die Verwendung der Serviceleistungen von Schweiter ohne die vorherige Genehmigung durch die Geschäftsführung.

Manche Aktivitäten können sowohl Schweiter als auch einem einzelnen Mitarbeiter zum Vorteil gereichen. Der Unterschied ist oft nicht einfach festzustellen. Daher ist es wichtig, dass Ihr Vorgesetzter vor der Verwendung des Eigentums oder der Serviceleistungen von Schweiter für Zwecke, die nicht ausschließlich Schweiter zugute kommen, seine Zustimmung erteilt.

Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl durch Mitarbeiter oder Dritte muss gemeldet werden.

4.2 Verwendung elektronischer Ressourcen durch Mitarbeiter

Die von Schweiter bereitgestellten elektronischen Ressourcen müssen verantwortungsvoll, zweckmäßig und moralisch vertretbar verwendet werden. „Elektronische Ressourcen“ umfassen z.B. E-Mail, Instant Messenger, Telefon, Fax und Voicemail, Internet- und Netzwerkzugriff, Datenbanken, Funk-sprechgeräte und Videoüberwachung.

Wir dürfen die elektronischen Ressourcen von Schweiter nicht unsachgemäß verwenden. Einige Beispiele für unsachgemäße Verwendung umfassen:

- ⇒ jegliche Verwendung in Bezug auf anstößiges, sexuell eindeutiges, diffamierendes, diskriminierendes, beleidigendes, belästigendes oder gewaltverherrlichendes Material;

- ⇒ die wissentliche Veranlassung der Verwendung, Vervielfältigung oder Verteilung von Material (einschließlich Software) in Zuwiderhandlung gegen Pflichten in Bezug auf Geheimhaltung oder Urheberrecht;
- ⇒ Online-Glücksspiel;
- ⇒ die Löschung oder die versuchte Zerstörung elektronischer Aufzeichnungen, die in einem Gerichtsprozess oder einer behördlichen Nachforschung als Beweismittel benötigt werden oder hinreichend wahrscheinlich benötigt werden könnten, und
- ⇒ das vorsätzliche Einschleusen eines Computervirus.

E-Mail-Nachrichten sind nur bedingt sicher, können abgefangen werden und schaffen eine permanente Aufzeichnung. Jede E-Mail, die Sie senden, kann vom Empfänger gedruckt und von diesem an andere Personen weitergeleitet werden. Sie können auf den Rechnern des Unternehmens für einen längeren Zeitraum gespeichert bleiben. Daher sollten Sie beim Versenden einer E-Mail-Nachricht ebenso sorgfältig und umsichtig vorgehen und auf dieselben Umgangsformen achten, wie Sie dies bei einer üblichen, schriftlichen Geschäftskommunikation handhaben würden.

Die gelegentliche persönliche Nutzung der elektronischen Ressourcen von Schweiter ist genehmigt, solange sie beschränkt bleibt und die Arbeit nicht stört. Ein Missbrauch dieses Privilegs wird als Fehlverhalten angesehen.

In Bezug auf Ihren Internetanschluss im Unternehmen ist der unsachgemäße oder für die geschäftliche Nutzung ungeeignete Zugriff auf Websites oder das Herunterladen von Daten nicht gestattet. Schweiter behält sich das Recht vor, die Verwendung von Internet, E-Mail und anderen elektronischen Ressourcen im gesetzlich zulässigen Ausmaß jederzeit zu überwachen und zu blockieren.

Ihr Passwort muss jederzeit geheim gehalten werden und darf weder an Dritte noch an andere Mitarbeiter weitergegeben werden. Um Missbrauch zu vermeiden, werden Sie gelegentlich gebeten, Ihr Passwort zu ändern.

Schweiter muss alle Daten, die als Unternehmensaufzeichnungen gelten (wie z.B. elektronische Dokumente und E-Mail) so lange aufbewahren wie gesetzlich erforderlich, selbst wenn der Mitarbeiter, der die Unternehmensaufzeichnung erstellt hat, das Unternehmen verlassen hat.

4.3 Vertrauliche Informationen

Wir müssen stets die vertraulichen Informationen von Schweiter sowie die uns von anderen Parteien (z.B. Kunden und Zulieferern) anvertrauten, vertraulichen Informationen geheim halten.

Vertrauliche Informationen sind z.B. technische Informationen über Produkte oder Verfahren, Anlagen, Materialien, Rezepturen oder Erfindungen, ob patentierbar oder nicht; Verkäuferlisten oder Kaufpreise; Kosten, Preisstellung, Marketing- oder Servicestrategien; nicht öffentlich zugängliche Finanzberichte und Informationen in Bezug auf den Verkauf von Vermögenswerten, Fusionen und Übernahmen.

Vertrauliche Informationen sind ein wertvolles Gut, die einem Mitbewerber zum Vorteil gelangen könnten, wenn er davon Kenntnis hätte, oder die dem Unternehmen anderweitig schaden könnten, wenn sie öffentlich bekannt würden. Wir müssen sorgfältig darauf achten, dass derartige Informationen gegenüber nicht autorisierten Dritten sowohl innerhalb als auch außerhalb Schweiter geheim gehalten werden, und dafür Sorge tragen, dass die Vertraulichkeit der uns von Dritten übermittelten Informationen gewährleistet wird.

Beim Schutz vertraulicher Informationen müssen wir:

- ⇒ Vorsicht dabei walten lassen, wo und wann wir vertrauliche Informationen von Schweiter besprechen;

- ⇒ Vorsicht dabei walten lassen, wo und wie wir diese speichern;
- ⇒ keinen Teil davon für den persönlichen Gewinn oder Vorteil offen legen oder verwenden und
- ⇒ Geheimhaltungsabkommen mit Personen außerhalb der Schweiter-Gruppe abschließen, bevor wir vertrauliche oder potenziell vertrauliche Themen besprechen.

Wenn ein Angebot oder eine Bitte um vertrauliche Informationen an uns herangetragen wird, ist es wichtig, dass beide Parteien die Bedingungen verstehen und akzeptieren, unter denen die Informationen entgegengenommen werden dürfen.

4.4 Geistiges Eigentum

Wir schützen die Patente, Marken und anderen Formen geistigen Eigentums von Schweiter und respektieren die geistigen Eigentumsrechte anderer. Die Eigentümer des geistigen Eigentums haben ihnen gesetzlich zustehende Rechte.

Unser geistiges Eigentum zählt zu den wertvollsten Vermögenswerten der Schweiter-Gruppe. Zu ihrem Schutz müssen wir:

- ⇒ uns mit allen internen Grundsätzen und Verfahren in Bezug auf die Verwendung von geistigem Eigentum und Marken vertraut machen;
- ⇒ uns potenzieller Verletzungen unserer geistigen Eigentumsrechte (d.h. der unautorisierten Verwendung) durch Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer und Mitbewerber bewusst sein;
- ⇒ es unseren Kunden, Zulieferern oder Geschäftspartnern untersagen, unsere Marken ohne eine entsprechende Genehmigung zu nutzen, und
- ⇒ sicherstellen, dass Dritte ein Geheimhaltungsabkommen zum Schutz unseres geistigen Eigentums unterzeichnen.

Wir müssen auch die geistigen Eigentumsrechte anderer respektieren, wie die unserer Zulieferer und Kunden. Darauf müssen wir insbesondere achten, bevor wir schriftliche oder elektronische Materialien kopieren oder verbreiten.

4.5 Datenschutz

Wir erachten den rechtmäßigen und korrekten Umgang mit persönlichen Daten als absolute Priorität. Wir müssen die für geschäftliche Zwecke eingeholten persönlichen Daten (d.h. alle Informationen über eine identifizierbare Person) schützen. Entsprechend den Anforderungen der geltenden Gesetze zum Schutz der Privatsphäre und persönlicher Daten unterliegen persönliche Daten Kontrollen, um die unautorisierte oder gesetzeswidrige Bearbeitung, den Verlust, die Zerstörung oder Beschädigung dieser Daten zu vermeiden.

5 Regierungs-, Medien- und Anlegerbeziehungen

5.1 Beziehungen zu Regierungen

Regierungsbeziehungen umfassen alle Beziehungen im Rahmen unserer Geschäfte mit Regierungen, ihren Behörden und Vertretern in nationalen und lokalen Gerichtsbarkeiten rund um die Welt. Zahlreiche Mitarbeiter arbeiten routinemäßig mit verschiedenen Regierungsbehörden zusammen, wobei diese Zusammenarbeit durch festgeschriebene Praktiken und Verfahren geregelt ist.

Obwohl Bräuche von einem Land zum anderen unterschiedlich sein können, gibt es für Vertreter von Schweiter nur einen Maßstab, **d.h. unser Verhalten in Bezug auf unsere Beziehungen zu Regierungen entspricht den höchsten ethischen Standards.**

Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit Regierungen:

- ⇒ kommen wir jeder legitimen Bitte von Seiten einer Regierung um Informationen oder um Zusammenarbeit bei behördlichen Nachforschungen nach;
- ⇒ müssen wir entsprechende Maßnahmen ergreifen, um die Geheimhaltung sicherzustellen, wenn wir einer Behörde Informationen zur Verfügung stellen;
- ⇒ dürfen wir keine Regierungsvertreter beschäftigen, es sei denn gemäß einem schriftlichen Vertrag mit der Regierung, in dem die Rechtmäßigkeit der bereitzustellenden Leistungen dargelegt ist. In manchen Ländern ist die Beschäftigung von Regierungsvertretern in jeglicher Position verboten, und
- ⇒ wir beschränken Geschenke an bzw. die Bewirtung von Regierungsvertretern, so dass wir gegen keine Gesetze verstoßen und die beteiligten Personen oder Schweiter in keiner Weise kompromittieren oder zu kompromittieren scheinen.

Wir werden jeder legitimen Bitte von Seiten einer Regierungsstelle um Informationen nachkommen. Dessen ungeachtet müssen wir die grundlegenden Rechte von Schweiter, wie beispielsweise die Vertretung durch einen Rechtsbeistand, sicherstellen. Wenn Sie also von einer Regierungsbehörde um Informationen oder eine Akteneinsicht gebeten werden oder Ihnen ein Durchsuchungsbefehl vorgelegt wird, seien Sie höflich und bitten Sie die Beamten, sich auszuweisen. Teilen Sie den Beamten mit, dass diese Angelegenheit zuerst mit einem Anwalt des Unternehmens zu besprechen ist und kontaktieren Sie diesen unverzüglich. Bitten Sie die Beamten im Empfangsbereich zu warten, bis die ranghöchste, im Betrieb anwesende Person und/oder ein Anwalt des Unternehmens hinzukommt. **Vernichten Sie niemals Unterlagen von Schweiter in Erwartung einer Anforderung dieser Unterlagen durch eine Regierungsbehörde.**

5.2 Kommunikation mit Medien und Anlegern

Wir kommunizieren mit den Medien und Anlegern auf genaue und konsequente Weise. Die Kommunikation mit Medien, Anlegern und Analysten liegt im Verantwortungsbereich der Sprecher von Schweiter. Alle Sprecher von Schweiter bzw. jede Person, die Umgang mit den Medien oder Anlegern hat, müssen hohen Maßstäben in Bezug auf Integrität und Transparenz gerecht werden und dürfen gleichzeitig keine ungenehmigte oder selektive Bekanntgabe von unternehmenseigenen oder nicht öffentlichen Informationen vornehmen.

Anfragen von Anlegern oder Aktionären nach Informationen in Bezug auf Schweiter oder deren Geschäftstätigkeit sind an den für Anlegerbeziehungen verantwortlichen Sprecher in der Unternehmenszentrale von Schweiter weiterzuleiten.

Jeglicher Umgang mit den Medien liegt im Verantwortungsbereich des Sprechers für Medienbeziehungen in der Unternehmenszentrale von Schweiter, der die rechtzeitige und präzise Kommunikation der entsprechenden Informationen sicherstellt.

Vergewissern Sie sich, dass diese Sprecher alle betreffenden Aspekte lokaler oder nationaler Interessen in Bezug auf die Geschäftstätigkeit von Schweiter kennen, die ihnen vielleicht nicht geläufig sind.

5.3 Fragen stellen und Verstöße melden

Von allen Mitarbeitern, Beratern und Zulieferern von Schweiter wird erwartet, dass sie die Richtlinien dieses Verhaltenskodexes befolgen und die darin enthaltenen Werte und Grundsätze aktiv unterstützen.

Jeder Mitarbeiter, der den Richtlinien dieses Verhaltenskodexes nicht nachkommt oder im Laufe einer Untersuchung bezüglich eines möglichen Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex Informationen zurückhält, setzt sich Disziplinarmaßnahmen aus, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen

können. Jeder Berater oder Zulieferer, der die Richtlinien dieses Verhaltenskodexes nicht befolgt, muss damit rechnen, dass sein Vertrag beendet bzw. nicht verlängert wird. Je nach Art der Nichtbefolgung kann Schweiter gesetzlich verpflichtet sein, die Nichtbefolgung den entsprechenden Behörden zu melden.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex müssen umgehend über einen der nachfolgenden Kanäle gemeldet werden:

- ⇒ Ihren Vorgesetzten;
- ⇒ den Leiter Ihrer Abteilung oder Ihres Funktionsbereichs;
- ⇒ einen Anwalt des Unternehmens;
- ⇒ Ihre Personalabteilung;
- ⇒ sonstige Mittel, die Schweiter gelegentlich bereitstellen kann, (d.h. dafür benannte Rufnummern, um ernsthafte Angelegenheiten und unangebrachtes Verhalten bei Führungskräften zu melden).

Alle Information werden, so weit wie möglich, vertraulich entgegen genommen. Alle über die vorgeannten Kanäle eingegangenen Informationen werden nachverfolgt. Es werden keine Maßnahmen gegen eine Person ergriffen, die in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gegen das Gesetz oder diesen Verhaltenskodex meldet. Es können jedoch gegen jeden, der an einer verbotenen Aktivität beteiligt ist, Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden. Die Entscheidung eines Mitarbeiters, den Sachverhalt zu melden, wird in jedem Fall berücksichtigt werden, sofern Disziplinarmaßnahmen erforderlich sind.

Dieses Dokument ist eine Übersetzung aus der englischen Sprache. Bei Auslegungsschwierigkeiten ist allein die englische Fassung maßgebend.