

**Gültig ab:
01.01.2020**

Version 1.0

**Erstellt und genehmigt
November 2019**



Code of Conduct

Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich	3
2	Warum ein Verhaltenskodex?	3
3	Einhaltung der Gesetze	3
3.1	Rechtsordnung.....	3
3.2	Bestimmungen für die Bekämpfung von Geldwäscherei.....	3
3.3	Welthandelsbeschränkungen und Boykotte.....	3
4	Anstellung und Respekt	4
4.1	Anstellung	4
4.2	Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Schutz der persönlichen Integrität	4
5	Fairer Wettbewerb	4
6	Faire Geschäftsbeziehungen	5
6.1	Kommunikation	5
6.2	Beziehungen zu den Lieferanten	5
6.3	Zusammenarbeit mit Handelsvertretern und Beratern	5
6.4	Kundenbeziehungen	5
7	Interessenkonflikte	5
8	Korruption und Bestechung	5
9	Firmeneigentum, Betrug und Diebstahl	6
9.1	Vermögenswerte und Unternehmensinformationen.....	6
9.2	Betrug und Diebstahl.....	6
10	Insiderhandel	6
11	Einhaltung des Verhaltenskodex	7
12	Fragen und Hinweise	7
13	Schlussbestimmungen	7
13.1	Änderung und Aufhebung.....	7
13.2	Inkrafttreten.....	7

Hinweis:

In diesem Reglement wird mehrheitlich die neutrale Form «Mitarbeitende» verwendet. Aufgrund der Lesbarkeit werden teilweise männliche Bezeichnungen gebraucht, die gleichermassen auch für weibliche Mitarbeitende gelten.

1 Geltungsbereich

Das vorliegende Reglement gilt für alle Mitarbeitenden (nachfolgend der Mitarbeitende) der Meier Tobler Gruppe (nachfolgend Meier Tobler). Mit eingeschlossen sind alle externen Mitarbeitenden, die kraft ihrer Funktion oder Aufgabe Meier Tobler nach innen oder aussen vertreten.

2 Warum ein Verhaltenskodex?

Meier Tobler hat sich mit qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen sowie hohen ethischen Standards und Integrität einen ausgezeichneten Ruf erworben. Unsere Reputation ist eines der kostbarsten Güter bei Meier Tobler, die wir kontinuierlich weiterentwickeln und bewahren müssen.

Zweck dieses Verhaltenskodex ist es, eine Anleitung für das Verhalten in kritischen Geschäftssituationen bei Meier Tobler zu geben. Weiter wird beschrieben, wie wir uns bei unserer Geschäftstätigkeit an die geltenden Gesetze und Vorschriften zu halten haben. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich – an jedem Ort, jedem Tag und in jeder Situation – ethisch korrekt und integer verhalten. Dabei müssen die individuellen Rechte eines jeden Menschen respektiert werden. Unser Verhaltenskodex basiert auf unseren drei Säulen Ambition, Haltung und Versprechen sowie auf unseren Unternehmenswerten und Führungsgrundsätzen. Er unterstützt unser Ziel, Meier Tobler in allen Bereichen zu einem zeitgemässen Unternehmen zu machen.

Der Verhaltenskodex regelt jedoch nicht jede Situation, in der Gesetze eingehalten werden müssen und ethisches Verhalten erforderlich ist, sondern legt nur die Mindestanforderungen fest, die sinngemäss auf nicht beschriebene Situationen anzuwenden sind.

3 Einhaltung der Gesetze

3.1 Rechtsordnung

Meier Tobler und seine Mitarbeitenden sowie unsere Partner halten sich an die Rechtsordnung und die Gesetze aller Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir befolgen zudem sämtliche unternehmensinternen Bestimmungen, Richtlinien und Direktiven.

Meier Tobler verlangt von seinen Mitarbeitenden, dass sie sich an alle Gesetze halten, die dem Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt dienen; ebenso, dass sie alle notwendigen Bewilligungen einholen sowie bei ihren geschäftlichen Tätigkeiten die geltenden Gesetze befolgen. Sie sollten daher die für ihren Tätigkeitsbereich massgeblichen Gesetze kennen. Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie das Personal entsprechend instruieren und unterstützen.

3.2 Bestimmungen für die Bekämpfung von Geldwäscherei

Um Geldwäscherei handelt es sich, wenn unrechtmässig erworbene Gelder in rechtmässige Finanzkanäle fliessen und auf diese Weise versucht wird, sie zu verbergen oder als saubere Gelder erscheinen zu lassen. Geldwäscherei ist möglicherweise dann gegeben, wenn Kunden sich weigern, vollständige Informationen zu liefern, oder Barzahlungen machen möchten. Meier Tobler verpflichtet sich, weltweit alle Geldwäschereigesetze einzuhalten.

3.3 Welthandelsbeschränkungen und Boykotte

Unsere Geschäftspolitik hält uns dazu an, Verbote und Gebote der geltenden internationalen Handelsgesetze zu befolgen sowie die Handelsvorschriften der verschiedenen Länder und der internationalen Organisationen (wie der Vereinten Nationen) einzuhalten. Unsere im Bereich Technologieexport tätigen Mitarbeitenden müssen über die geltenden lokalen und internationalen Gesetze und Vorschriften wie auch über Handelsbeschränkungen und Boykotte informiert sein.

4 Anstellung und Respekt

4.1 Anstellung

Meier Tobler setzt sich für eine faire und nicht diskriminierende Beschäftigungspolitik ein. Dies bedeutet gleiche Beschäftigungschancen für alle, und zwar unabhängig von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, Herkunft oder anderen diskriminierenden Faktoren.

Anstellung, Entwicklung und Beförderungen hängen von den persönlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Leistungen ab. Meier Tobler verpflichtet sich zudem zu einer Politik der Lohngleichheit für gleiche Arbeit. Die Kriterien zur Lohnfestlegung sind die Marktbewertung der Funktion, die jobrelevante Kompetenz sowie die individuelle Leistung.

Meier Tobler rät seinen Mitarbeitenden, ihr Leben so zu gestalten, dass Arbeit, Familie und persönliche Entfaltung ausgewogen sind. Ferner stellt sie alle notwendigen Mittel, Strukturen, Regeln und Instruktionen/Ausbildungen zur Verfügung, um Berufsunfälle und Berufskrankheiten nachhaltig zu vermeiden.

4.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Schutz der persönlichen Integrität

Mitarbeitende von Meier Tobler wie auch unsere Geschäftspartner stammen aus unterschiedlichen Ländern und haben einen verschiedenartigen ethischen und kulturellen Hintergrund. Wir respektieren unsere Partner und halten uns an die üblichen Regeln der Höflichkeit und des Respekts im Umgang mit Dritten. Wir halten uns in jedem Land, in welchem wir geschäftlich tätig sind, an die dort geltenden Standards für korrektes Geschäftsgebahren.

Wir fördern eine regelmässige und offene Kommunikation zwischen den Führungskräften und ihren Teams und setzen voraus, dass die Mitarbeitenden offen, ehrlich, respektvoll und verantwortungsvoll agieren und integer handeln.

Meier Tobler toleriert keine Formen von Diskriminierung, insbesondere kein Mobbing und keine sexuelle Belästigung oder sexuelle Diskriminierung. Solches Verhalten wird weder in Worten, Gesten noch in Taten akzeptiert. Mitarbeitende, die sich als Opfer eines solchen Missbrauchs oder einer solchen Belästigung fühlen, sind gebeten, sich möglichst umgehend beim Vorgesetzten oder Human Resources zu melden. Beschwerden und Anfragen werden rasch und vorurteilslos durch nicht vorbelastete Personen geprüft, untersucht und beantwortet.

5 Fairer Wettbewerb

Fairer Wettbewerb ist ein Grundprinzip des freien Unternehmertums und wird von Meier Tobler in jeder Hinsicht unterstützt. Wettbewerbs- und Kartellgesetze schützen und fördern die mehr oder weniger freien Marktwirtschaften dieser Welt, was den Ansporn zu einem harten, jedoch fairen Wettbewerb gibt. Unser unternehmerisches Handeln muss somit immer mit den vor Ort geltenden Bestimmungen vereinbar sein.

Neben anderen Bestimmungen verbieten Kartellgesetze formelle oder informelle Vereinbarungen, Abmachungen, Pläne oder Projekte zwischen Konkurrenten, die dadurch Vorteile bei Preisen, Gebieten, Marktanteilen und Kunden erlangen und damit den freien Wettbewerb unrechtmässig einschränken. Dies bedeutet für uns, dass das Tagesgeschäft und die Geschäftsmodelle bei Meier Tobler ebenfalls derart gestaltet werden, dass wir zwar aggressiv, aber gesetzeskonform konkurrieren.

6 Faire Geschäftsbeziehungen

6.1 Kommunikation

Unser Umgang mit Aktionären, Mitarbeitenden sowie anderen Anspruchsgruppen von Meier Tobler gründet auf einer klaren Kommunikationspolitik: Wir informieren offen, transparent, vorurteilsfrei und rechtzeitig.

6.2 Beziehungen zu den Lieferanten

Meier Tobler setzt einen fairen Wettbewerb in den Märkten voraus und wendet den Grundsatz des fairen Wettbewerbs auch beim Umgang mit den Lieferanten an. Die Auswahl der Unterauftragnehmer und Lieferanten erfolgt nach streng objektiven Kriterien und im Interesse von Meier Tobler. Diese Kriterien umfassen Qualität, technische Kompetenz, Kosten/Preise, Zeitplan/Lieferung und Dienstleistungen. Die Pflege und Behandlung von geeigneten Bezugsquellen sowie Sicherheitsstandards sind uns ebenfalls wichtig.

6.3 Zusammenarbeit mit Handelsvertretern und Beratern

Als Basis für die Zusammenarbeit mit Handelsvertretern und Beratern gelten die gleichen Regeln wie bei den Lieferantenbeziehungen. Provisionen und Honorare für Handelsvertreter und Berater müssen in einem vernünftigen Verhältnis zu den erbrachten Dienstleistungen stehen. Mitarbeitende dürfen keine Kommissionen oder Honorare akzeptieren oder bezahlen, die als ungebührliche Zahlungsforderungen einzustufen sind.

Vereinbarungen mit Beratern, Brokern, Sponsoren, Handelsvertretern und anderen Zwischenhändlern dürfen nicht abgeschlossen werden, wenn es darum geht, Zahlungen an bestimmte Personen zu leiten.

6.4 Kundenbeziehungen

Transparenz und Ehrlichkeit gibt Vertrauen. Wir gewinnen das Vertrauen jedes einzelnen Kunden mit ehrlicher Kommunikation und integrem Handeln. Ebenso behandeln wir alle unsere Kunden gleich und verschwören uns nicht mit Konkurrenten gegen sie. Sämtliche Verträge müssen fair ausgehandelt und abgeschlossen werden und dürfen keine versteckten Absprachen oder unausgesprochene Vereinbarungen enthalten. Sie sind schriftlich auszufertigen.

7 Interessenkonflikte

Alle Mitarbeitende von Meier Tobler haben sicherzustellen, dass ihre Pflichten gegenüber dem Unternehmen nicht durch ihre privaten Interessen beeinträchtigt sind. Als Faustregel gilt, dass wir jene Situationen zu vermeiden suchen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen, Interessenbindungen oder Beziehungen zu einem (auch nur vermeintlichen) Konflikt mit den Interessen von Meier Tobler führen.

Mitarbeitende, die einen solchen Interessenkonflikt befürchten, werden gebeten, sich an ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder an den zuständigen HR Business Partner zu wenden, damit Meier Tobler feststellen kann, ob allenfalls Handlungsbedarf besteht, eine Situation zu entschärfen.

8 Korruption und Bestechung

Wir konkurrieren fair um Aufträge, wobei wir anderen nie unzulässige Vorteile anbieten. Meier Tobler verbietet jedem strengstens, Amtspersonen oder Geschäftspartnern Bestechungsgelder zu zahlen.

Wir halten uns strikt an alle geltenden Vorschriften gegen Korruption und Bestechung. Meier Tobler verbietet seinen Mitarbeitenden oder Zwischenhändlern strengstens, unzulässige Zahlungen zu machen oder unrechtmässige Vermögensvorteile zu gewähren.

Angemessene und begrenzte Ausgaben für kleine Kundengeschenke, kleine „Aufmerksamkeiten“ und eine Bewirtung sind zulässig, sofern diese Begünstigungen für Meier Tobler und seine Geschäftspartner nicht zu einem Interessenkonflikt führen oder gegen geltendes Recht verstossen.

9 Firmeneigentum, Betrug und Diebstahl

9.1 Vermögenswerte und Unternehmensinformationen

Mitarbeitende sind angehalten, Sachvermögen, Immaterialgüterrechte und Informationen von Meier Tobler sorgfältig zu behandeln, um Verluste, Diebstahl oder Schäden zu vermeiden. Informationen gehören ebenfalls zum Firmenvermögen. Gewisse Informationen veröffentlichen wir in Pressemitteilungen, Produktinformationen und anderen öffentlich zugänglichen Dokumenten. Informationen und Geschäftsgeheimnisse (z. B. Technologien und Verfahren, Händlerlisten oder Kaufpreise, Strategien, Kundendaten, nicht öffentliche Finanzberichte und Informationen zu Verkäufen, Fusionen oder Akquisitionen von Unternehmen) werden gleich wie Sachvermögen geschützt. Alle Mitarbeitende müssen die Vertraulichkeit dieser Informationen gegenüber Dritten wahren.

Gesellschaftsvermögen darf nur zu betrieblichen Zwecken genutzt werden. Ein beschränkter privater Gebrauch ist erlaubt. Er ist in den Richtlinien und Direktiven von Meier Tobler geregelt.

9.2 Betrug und Diebstahl

Wir bemühen uns, Betrug, Unterschlagung und Diebstahl gegen das Vermögen von Meier Tobler mit einem offenen und fairen Arbeitsumfeld, rücksichtsvoller und aufmerksamer Führung und einem gut funktionierenden internen Kontrollsystem zu vermeiden.

Fehlverhalten von Mitarbeitenden wird umgehend untersucht und gemeldet, gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt. Die Person riskiert ihre Entlassung.

Verdachtsfälle müssen sofort dem unmittelbaren Vorgesetzten oder der Leitung Human Resources gemeldet werden.

10 Insiderhandel

Von Insiderhandel spricht man, wenn Einzelpersonen, die Zugriff auf nicht öffentliche Informationen über das börsenkotierte Unternehmen haben, mit Aktien oder anderen Wertschriften dieser Gesellschaft handeln. In den meisten Ländern ist Insiderhandel verboten und wird zivil- und strafrechtlich verfolgt.

Die Definition von Insiderinformationen ist weit gefasst und kann sich auf Finanzergebnisse, strategische Pläne, Produktentwicklungen, Firmenverkäufe, Fusionen und Firmenakquisitionen wie auch auf Änderungen der Kapitalstruktur beziehen.

Alle Mitarbeitenden von Meier Tobler, die im Besitz von Insiderinformationen sind, haben der Geschäftsleitung und den Aktionären gegenüber eine Treuepflicht; diese besteht darin, nicht mit firmeneigenen Aktien und anderen Wertschriften zu handeln und keine Informationen von ihrer Publikmachung Dritten bekannt zu geben.

Im Übrigen wird auf das Reglement Verhinderung von Insidertrading und Marktmanipulation verwiesen.

11 Einhaltung des Verhaltenskodex

Jeder Mitarbeitende muss dafür sorgen, dass sein Verhalten und das Verhalten der Teammitglieder gesetzeskonform ist und dem Verhaltenskodex und den Richtlinien und Direktiven von Meier Tobler entspricht. Ist der Mitarbeitende nicht sicher, wie er sich richtig verhalten soll, kann es nebst dem Gespräch mit dem Vorgesetzten hilfreich sein, sich die folgenden Fragen zu stellen:

- Breche ich durch mein Verhalten ein Gesetz, eine Statute oder Richtlinie (Gesetzestest)?
- Verletzt mein Vorgehen ein Reglement, eine Weisung oder eine Richtlinie von Meier Tobler (Richtlinienest)?
- Wäre ich stolz auf mein Verhalten, wenn mein Vorgesetzter, meine Familie und Freunde oder die Presse davon erfahren würden (Sozialtest)?
- Ist mein Verhalten ethisch korrekt, ehrlich und fair, und wird es den Werten gerecht (Wertetest)?

Vorgesetzte üben zudem die Vorbildfunktion aus und achten in erhöhtem Masse darauf, dass ihr Handeln und ihre Kommunikation im Einklang mit dem Verhaltenskodex stehen. Meier Tobler verlässt sich darauf, dass Führungskräfte ein Umfeld schaffen, in dem die Mitarbeitenden mit ihren Verpflichtungen vertraut sind und offen Bedenken äussern können. Sie gehen keine ethischen Kompromisse ein, achten auf den eigenen Sprachgebrauch wie auch im Team und verhindern proaktiv Verhalten, die Risiken einladen.

Meier Tobler wird ohne Zögern alle erforderlichen Massnahmen ergreifen, um eine ordnungsgemässe Durchsetzung des Verhaltenskodex und seine vollumfängliche Befolgung zu erwirken.

12 Fragen und Hinweise

Fragen zum Verhaltenskodex können an die Geschäftsleitung gerichtet werden.

Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, verdächtiges Verhalten oder einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, Leitlinien und interne Richtlinien zu melden. Sie sollen sich zunächst an ihre unmittelbaren Vorgesetzten wenden. Die Führungskräfte haben die Pflicht, sie zu unterstützen. Kommt dieser Weg nicht in Betracht, können Hinweise auf Fehlverhalten postalisch, telefonisch oder per E-Mail an die Leitung Human Resources gegeben werden. Hinweise können auch anonym gegeben werden.

Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt.

13 Schlussbestimmungen

13.1 Änderung und Aufhebung

Meier Tobler behält sich vor, dieses Reglement oder einzelne Abschnitte anzupassen. Jede Änderung, Sistierung oder Aufhebung wird den Anspruchsberechtigten in schriftlicher Form frühzeitig mitgeteilt.

Sofern einzelne Bestimmungen rechtsunwirksam, undurchführbar oder lückenhaft sind oder werden, wird dadurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht tangiert. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige Regelung treten, deren Wirkung der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommt.

13.2 Inkrafttreten

Die Version 1.0 dieses Reglements tritt am 01. Januar 2020 in Kraft und ersetzt alle vorangehenden Bestimmungen. Das Reglement und allfällige Streitigkeiten aus demselben beurteilen sich nach Schweizer Recht. Dieses Reglement wurde im November durch den Verwaltungsrat genehmigt.

Schwerzenbach, im November 2019