

GÜDEL



Code of Conduct

der Güdel Group AG und ihrer Gesellschaften weltweit

Liebe Mitarbeitende und Geschäftspartner

Die Güdel Group AG und die mit ihr verbundenen, weltweit tätigen Gesellschaften (nachfolgend „Güdel“ genannt) sind Hersteller von hochpräzisen Maschinen-Komponenten und Anbieter anspruchsvoller Automatisierungslösungen. Güdel ist eine typisch schweizerische familiengeführte KMU und schaut auf eine über sechzigjährige Geschichte zurück. Das Unternehmen ist weltweit tätig und gehört zu den führenden Anbietern im Bereich der linearen Antriebstechnik.

Dieser Code of Conduct von Güdel wurde vom Verwaltungsrat und der Konzernleitung der Güdel Group AG verabschiedet. Die Regeln dieses Verhaltenskodexes stellen die Grundlage für das Handeln Güdel's im Geschäftsalltag dar.

Der Code of Conduct umfasst Leitlinien in den Bereichen Arbeitssicherheit, Umwelt, persönliche Integrität, Personalpolitik, Datensicherheit, Kommunikation, Vermögenswerte/Finanzen von Güdel und steht für ein umfassendes organisch wachsendes Compliance Management, das von Güdel aktiv betrieben wird.

Der Code of Conduct gilt weltweit für alle Mitarbeitenden von Güdel. Details zu den diversen Compliance-Themen finden sich in den entsprechenden Güdel-Regulations. Güdel verlangt auch von ihren Geschäftspartnern, dass diese Werte und Grundsätze von diesen geteilt und gepflegt werden.

Die in diesem Code of Conduct ebenfalls beschriebenen gemeinsamen Werte sollen im Tagesgeschäft helfen, wichtige Gesetze, Vorschriften und interne Regelungen korrekt umzusetzen. Das Handeln innerhalb von Güdel soll nicht nur gesetzes- und richtlinienkonform sein, es muss auch ethischen Ansprüchen genügen. Güdel ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und der Gesellschaft bewusst.

Güdel toleriert keinerlei Verstösse gegen gesetzliche Bestimmungen, diesen Code of Conduct oder andere Regelungen. Verstösse werden gemäss den geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen und den internen Compliance-Vorschriften sanktioniert und können zu einer Auflösung der bestehenden vertraglichen Beziehung mit dem entsprechenden Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner führen.



Hans Gut
CEO Güdel Group

I. Grundsätze und Werte

Nebst Innovation, Verantwortlichkeit, Aufgeschlossenheit, Effektivität, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit hat sich Güdel die Einhaltung der nachfolgenden Grundsätze und Werte auferlegt:

I.1. Umgang mit Menschen und soziale Verantwortung

Güdel's Stärke auf dem Markt ist Resultat der Kompetenz und des Engagements ihrer Mitarbeitenden und ihrer Innovationskraft. Güdel sorgt deshalb für gute, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden.

Güdel rekrutiert, beschäftigt und fördert Mitarbeitende allein auf der Basis von Qualifikationen und Fähigkeiten (einschliesslich Reputation und Zuverlässigkeit). Güdel ist bestrebt, alle Personen in der Entwicklung ihrer Talente auf unterschiedliche Weise zu fördern (u. a. durch Fortbildungsangebote, Seminare). Diskriminierungen jeder Art werden geahndet und sanktioniert. Das gilt insbesondere für menschliche Merkmale wie Rasse, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Religion, Alter und Geschlecht. Güdel achtet zudem auf die Rechte von Kindern und missbilligt Kinderarbeit sowie jegliche Form von Sklavenarbeit. Güdel hält die geltenden Gesetze und Regulierungen zum Mindestbeschäftigungs- und Mindestarbeitsalter ein und setzt sich für Chancengleichheit der Geschlechter ein.

Güdel verpflichtet sich, die international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte zu respektieren. Güdel respektiert die Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UDHR), den acht von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entwickelten Kernarbeitskonventionen und den UN-Leitsätzen für Unternehmen und Menschenrechte enthalten sind.

Jede und jeder hat bei Güdel das Recht, in einem professionellen Betriebsklima zu arbeiten, das gleiche Beschäftigungschancen fördert und diskriminierende Praktiken unterbindet. Güdel erwartet, dass alle zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz geschäftlichen Charakter haben und unvoreingenommen, vorurteils- und belästigungsfrei sind.

Güdel Mitarbeitenden und Geschäftspartnern mit Zugang zu den Standorten von Güdel ist der Besitz und Konsum von Drogen, Betäubungsmitteln, berauschenden Getränken, Schusswaffen oder anderen Waffen an allen Güdel-Standorten nicht erlaubt.

Die Mitarbeitenden schützen die Umwelt, Vermögenswerte jeglicher Art in ihren Werken, Anlagen sowie Gebäuden und Einrichtungen.

I.2. Umgang mit Gesundheit, Security, Sicherheit und Umweltschutz

Güdel verpflichtet sich, umweltverträglich und nachhaltig zu wirtschaften und für Mensch und Natur schädliche Substanzen und Materialien in ihrer Herstellungskette, wo immer möglich, auszuschliessen. Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, Kunden und der Allgemeinheit werden gewährleistet. Alle Mitarbeitenden sind im Rahmen ihrer Tätigkeiten persönlich dafür verantwortlich, an ihrem Arbeitsplatz für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz zu sorgen. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich kontinuierlich für eine bessere Arbeitsumgebung einzusetzen.

Güdel führt das Geschäft verantwortungsbewusst und konform mit den gesetzlichen Anforderungen und behördlichen Vorschriften aller Länder, in denen das Unternehmen tätig ist. Illegale Handlungen werden nicht toleriert. Güdel erwartet von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

I.3. Umgang mit Datensicherheit und elektronische Kommunikationsmittel

Vertrauensschutz und Datensicherheit werden bei Güdel ernst genommen. Daten von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern werden mit grosser Sorgfalt behandelt. Güdel beauftragt hierzu einen Datenschutzverantwortlichen (Data Protection Officer, DPO). Güdel stellt insbesondere sicher, dass personenbezogene Daten nur zu dem festgelegten legitimen Zweck, für den sie erhoben wurden, und nur übereinstimmend mit den anwendbaren Gesetzen und Grundsätzen von Güdel verarbeitet werden, nur diejenigen personenbezogene Daten gesammelt werden, die für einen speziellen, festgelegten Zweck nötig sind und diese Daten nur für die Dauer, die nötig ist, gespeichert werden.

Güdel stellt diverse elektronische Kommunikationsmittel für ihre Mitarbeitenden zur Verfügung oder beteiligt sich in Einzelfällen an deren Beschaffung. Damit sind bspw. Geräte wie Telefone, Faxgeräte, Computer, Mobiltelefone und Tablets gemeint. Solche Kommunikationsmittel sind grundsätzlich und vorrangig zur Nutzung für Geschäftstätigkeiten von und für Güdel bestimmt. Diese Kommunikationsmittel sind entsprechend den Vorgaben von Güdel und mit der nötigen Sorgfalt zu handhaben. Bei Einhaltung sämtlicher auch lokaler Vorschriften dürfen Güdel-Mitarbeitende diese ausnahmsweise für ihre persönliche Verwendung nutzen. Damit ist Kommunikation gemeint, die nicht in direktem Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten von Güdel steht.

I.4. Umgang mit sozialen Netzwerken

Güdel ist sich des Nutzens und der Gefahren sozialer Netzwerke (z.B. Blogs, Wikis, Communities, soziale Vernetzungs-Webseiten, Twitter, Instagram) bewusst, erwartet jedoch, dass Mitarbeitende diese Plattformen verantwortungsbewusst und auf vernünftige Art und Weise, ohne Güdel Schaden zuzufügen oder Reputationsschäden zu schaffen, nutzen. Mitarbeitende von Güdel sind nicht befugt, im Namen von Güdel auf sozialen Netzwerken aufzutreten. Zudem gilt es, die lokalen Guidelines in Bezug auf den Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien zu beachten.

I.5. Bekämpfung von Korruption und freier Wettbewerb

Güdel sorgt für einen korrekten Umgang mit Geschenken und Bewirtung. Das Unternehmen verhindert Bestechung, Korruption und hält sich an wettbewerbsrechtliche Vorgaben. Absprachen mit Mitbewerbern oder Geschäftspartnern, welche eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind strikte verboten und werden sanktioniert. Öffentlichen und privaten Funktions- und Entscheidungsträgern dürfen weder direkt noch indirekt Geschenke gemacht oder andere Vorteile angeboten werden, welche gegen die gesetzlichen Strafbestimmungen über Bestechung und Korruption verstossen.

Die Abgabe von kleinen Geschäftsgeschenken, Zuwendungen und/oder angemessenen geschäftlichen Bewirtungen an Einzelpersonen muss in Absprache mit dem Vorgesetzten des anbietenden Mitarbeitenden auf Grundlage örtlicher Geschäftspraktiken und Regulierungen erfolgen. Sofern Geschenke und Einladungen im Gesamtwert bis zu CHF 200 pro Jahr in Zusammenarbeit mit dem gleichen Geschäftspartner nicht zu einem Interessenkonflikt führen, sind sie erlaubt. Mitarbeitende müssen ihren unmittelbaren Vorgesetzten alle von Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten erhaltenen Geschenke detailliert angeben und dürfen diese Geschenke ohne die Zustimmung ihres Vorgesetzten nicht behalten. Güdel-Mitarbeitende dürfen niemals Geschenke, Schenkungen, geschäftliche Bewirtungen oder wertgebundene bevorzugte Behandlungen aktiv einfordern.

1.6. Verbot der Geldwäscherei, korrekte Rechnungslegung

Güdel hält die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäschereiprävention ein. Güdel hält sich an die geltenden Steuervorschriften und leistet keine Mithilfe zur Steuerhinterziehung durch Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner oder Dritte. Das Unternehmen sorgt für eine korrekte Rechnungslegung nach anerkannten Regeln.

1.7. Vertraulichkeit und Schutz des geistigen Eigentums

Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums schützen wertvolle Vermögenswerte von Güdel – unsere Patente, Marken, Zulassungsdaten, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, Domainnamen sowie weitere damit verbundene Rechte. Güdel respektiert die Rechte auf geistiges Eigentum von Dritten und erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie diese im Arbeitsalltag beachten. Mitarbeitende von Güdel sind verpflichtet, die Rechte auf geistiges Eigentum von Güdel zu schützen und gleichzeitig die Rechte auf geistiges Eigentum Dritter zu respektieren.

Mitarbeitende, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, hierzu gehören bspw. vertrauliche Informationen zu Forschungs- und Entwicklungsprojekten, Produktionsverfahren, Geschäftspläne, Finanzdaten, Marketing- und Vertriebsstrategien, Markteinführungen neuer Produkte sowie Unternehmensfusionen oder Akquisitionen, sind verpflichtet, diese Informationen strikte geheim zu halten.

1.8. Keine parteipolitischen Aktivitäten

Güdel unternimmt keine parteipolitischen Aktivitäten und tätigt keine Zahlungen an politische Parteien bzw. an Fonds von Gruppierungen, deren Aktivitäten parteipolitischen Interessen dienen. Güdel ist beim Geschäftsverkehr mit Regierungen oder (staatlichen) Ämtern gehalten, ihre rechtmässigen Geschäftsziele zu verfolgen und zu verteidigen. Dies kann Güdel direkt oder auch über Organisationen wie bspw. Berufs- oder Wirtschaftsverbände tun. Mitarbeitenden ist es im Rahmen des gesetzlich Erlaubten gestattet, in Gewerkschaften oder ähnlichen Institutionen aktiv zu sein.

1.9. Umgang mit Geschäftspartnern

Güdel erwartet, dass sich ihre Geschäftspartner an die anwendbaren Gesetze, Branchenrichtlinien, Vertragsbedingungen sowie allgemein anerkannte Nachhaltigkeitsstandards halten. Dies betrifft namentlich den Schutz der Menschenrechte, Sicherheit und Umweltschutz, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Geldwäsche und Bestechung. Güdel unterstützt die anerkannten Grundsätze der Maschinen- und Anlagenbauindustrie für ein verantwortungsbewusstes Beschaffungswesen.

2. Speak-up Kultur

2.1. Pflege eines offenen Dialoges

Güdel legt grossen Wert auf eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens, die zum freien Meinungs-austausch zwischen sämtlichen Stufen des Unternehmens anregt. Für unseren Erfolg ist ein aufgeschlossenes Arbeitsumfeld entscheidend. Durch die Pflege eines offenen Dialogs und durch aktive Beteiligung können Mitarbeitende einen wertvollen Beitrag leisten.

Wenn Mitarbeitende Bedenken hinsichtlich nicht ordnungsgemäsem Verhalten haben, soll dies unverzüglich beim Vorgesetzten oder bei der von der Konzernleitung zu diesem Zweck benannten Person gemeldet werden. Alle so geäusserten Bedenken sind von Güdel unverzüglich und diskret mit der gebotenen Sorgfalt und Respekt zu behandeln. Solche Bedenken können Fehlverhalten in Bezug auf Gesetze, Prinzipien, Vorschriften oder Werte und Prinzipien im Code of Conduct sein.

Güdel ermutigt Mitarbeitende, sich in den oben genannten Fällen zu äussern. Damit gibt der Mitarbeitende Güdel die Möglichkeit, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und allenfalls Besserung herbeizuführen. Das Schweigen über mögliches Fehlverhalten kann die Situation verschlimmern und das Vertrauen verringern. Gemeldete Vorfälle werden nach einem standardisierten Prozess entgegengenommen und untersucht. In besonders schwierigen Fällen gibt Güdel diese zur weiteren Bearbeitung an eine externe neutrale Stelle ab. Alle gelieferten Informationen, einschliesslich die Identität des Hinweisgebers, werden vertraulich behandelt. Güdel duldet keine Sanktionen gegen Mitarbeitende, die sich zu Wort gemeldet haben.

3. Compliance Council

Güdel verfügt über ein Compliance Council, das sich unter der Aufsicht des Verwaltungsrates und der Konzernleitung der Güdel Group AG für ein funktionierendes Compliance-System innerhalb von Güdel einsetzt. Das Compliance Council setzt sich aus Vertretern von Güdel zusammen, die Einfluss auf die Geschäftstätigkeit von Güdel und den Verwaltungsrat sowie die Konzernleitung haben.

In jeder Güdel-Gesellschaft wird nach Möglichkeit (unter Beachtung der Grösse und Struktur der Geschäftseinheit) ein Compliance Officer ernannt, der im Auftrag des Compliance Council spezielle Aufgaben übernimmt.

Das Compliance Council stellt u.a. Folgendes sicher:

- Mitarbeitende wissen, wie Güdel Compliance betreibt und an wen man sich wenden kann, wenn gegen Vorschriften verstossen oder widerrechtlich gehandelt wird.
- Das Compliance Council sorgt für eine pragmatische Vernetzung mit allen Verantwortlichen, allen voran mit den lokalen Compliance Officers und dem Management in anderen Ländergesellschaften.
- Stetes Anbieten von Informationen zu wichtigen Compliance-Themen sowie stete Trainings- und Schulungsprogramme zu Compliance-Themen weltweit.
- Regelmässige Audits in allen Ländergesellschaften, mit dem Ziel, Fehler zu erkennen und Besserung in Sachen Compliance herbeizuführen.
- Regelmässige Reportings in Sachen Compliance-Aktivitäten an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung von Güdel.

Dieser Code of Conduct gilt für alle Unternehmen und Mitarbeitenden der Güdel Group weltweit. Ihm zugrunde liegt die *Regulation of the Güdel Group on Compliance*, die Schwerpunkte in Bezug auf die Umsetzung von Compliance und deren Organisation beschreibt.

Jede Nichteinhaltung von Compliance-Vorschriften ist unverzüglich der Konzernleitung zu melden. Details zu den Grundsätzen und Werten finden sich in den entsprechenden Güdel-Regulations, die für alle Mitarbeitenden von Güdel verpflichtend sind.

Bei Fragen oder Anregungen können Sie sich jederzeit via die nachfolgende E-Mail-Adresse oder Telefonnummer an Güdel wenden: compliance@ch.gudel.com oder +41 62 919 96 40.

Verabschiedet und inkraftgetreten in Langenthal, am 16. September 2019



Gwendolin Güdel
Chairwoman



Hans Gut
CEO