

## CODE OF CONDUCT



**WEIDMANN**

# Weidmann Group – unsere ethischen Grundprinzipien

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Als global tätiges Familienunternehmen, mit einer Geschichte von bald 150 Jahren, trägt unsere Reputation entscheidend zum langfristigen Erfolg von Weidmann bei. Unser guter Ruf ist das Ergebnis des Verhaltens jedes einzelnen Mitarbeitenden unseres Unternehmens. Das individuelle Verhalten der Mitarbeitenden wird durch unsere Unternehmenskultur geprägt, welche auf den folgenden Grundwerten basiert:

**Respektvoll** – Wir sind stolz auf unsere weltweite Gemeinschaft mit Menschen unterschiedlichster Perspektiven und Erfahrungen. Wir gehen respektvoll und achtsam miteinander um.

**Integer** – Wir handeln immer selbstbestimmt und ethisch verantwortbar, auch dann, wenn niemand hinschaut.

**Verantwortlich** – Wir übernehmen Verantwortung für unsere Worte und Taten, und damit auch für unsere gemeinsamen und individuellen Resultate. Wir setzen um, was wir uns vorgenommen und versprochen haben.

**Innovativ** – Wir nutzen unsere Kreativität für bestmögliche Ergebnisse und lösen Probleme, sobald sie entstehen. Wir lernen und verbessern uns kontinuierlich.

**Inspirierend** – Wir leben eine Kultur der Zusammenarbeit und inspirieren uns gegenseitig, gemeinsam Erfolg zu haben.

Diese Werte dienen uns als Leitlinien für ein verantwortungsbewusstes und ethisches Geschäftsverhalten. Darauf aufbauend definiert unser Code of Conduct (Verhaltenskodex) ein gemeinsames Verständnis und Regelwerk für unsere Mitarbeitenden hinsichtlich individueller und unternehmerischer Entscheide und Handlungen und stellt eine Orientierungshilfe für unsere tägliche Arbeit dar. Mit diesem Kodex fördern wir für die gesamte Weidmann Gruppe zudem eine einheitliche, weltweit anwendbare Verhaltensweise.

Folgende zentrale Grundsätze sind in unserem Code of Conduct formuliert:

- Wir handeln jederzeit ethisch korrekt.
- Wir befolgen jederzeit anwendbare nationale und internationale Gesetze und Rechtsvorschriften.
- Wir folgen jederzeit unseren internen Richtlinien.
- Wir achten und unterstützen die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte.
- Wir schützen und bewahren die Umwelt und das Klima.
- Wir handeln stets verantwortungsbewusst und vermeiden Interessenskonflikte.
- Wir schützen und bewahren vertrauliche Informationen, Daten und geistiges Eigentum.

Alle Mitarbeitende der Weidmann Gruppe verpflichten sich, diesem Codex jederzeit zu folgen, unabhängig von ihrer Hierarchiestufe und Funktion. Der Verhaltenskodex ist zudem Bestandteil unserer Anstellungsbedingungen. Es ist die Aufgabe unserer Führungskräfte sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden unseren Verhaltenskodex kennen, verstehen und entsprechend handeln. Weidmann ist ein weltweit tätiges Industrieunternehmen, und so sind unsere Mitarbeitenden im Geschäftsalltag mit verschiedensten Gesetzen, Kulturen und lokalen Gepflogenheiten konfrontiert; wenn immer vertretbar respektieren wir insbesondere diese lokalen Sitten und Bräuche.

Der Verhaltenskodex dient auch dazu unsere Vision zu erfüllen, in welcher wir uns zum Ziel gesetzt haben, durch unser nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln einen Beitrag für bessere Lebensbedingungen zu schaffen und ein attraktiver Arbeitgeber mit einer werteorientierten Unternehmenskultur basierend auf Vertrauen, Wertschätzung und kontinuierlicher Weiterentwicklung zu sein.

Wir danken allen unseren Mitarbeitenden für ihre Unterstützung und ihre Bemühungen, in ihrer täglichen Arbeit unsere Werte in ein zukunftsorientiertes Geschäftsverhalten umzusetzen.

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Weidmann Gruppe

Rapperswil, Februar 2024

# PRÄAMBEL

Innovationen sind in unserer Gesellschaft ohne erfolgreiche Industrieunternehmen nicht denkbar. Gerade Unternehmen wie die Weidmann Gruppe schaffen mit ihren Produkten und Anwendungen zukunftsfähige Lösungen u. a. für den Klimaschutz, die Schonung von Ressourcen, zukunftsorientierte Arbeitsplätze und tragen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung weltweit bei.

Das unternehmerische Handeln unserer Unternehmensgruppe steht dabei im Einklang mit den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie einem verantwortungsvollen ethischen Grundverständnis, die in diesem Code of Conduct formuliert sind.<sup>1</sup>

## 1 GRUNDVERSTÄNDNIS

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde.

Wir, die unterzeichnende **Weidmann Gruppe**, übernehmen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind. Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitenden weltweit aktiv einfordern. Die Inhalte gelten in allen Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

## 2 EINHALTUNG DER GESETZE

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conduct. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Wir sind jedoch bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct einzuhalten.

## 3 INTEGRITÄT UND COMPLIANCE

Wir haben geeignete Compliance -Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen angemessen abgedeckt sind:

### 3.1 KORRUPTION

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung; sie verhindern faire Wettbewerbsbedingungen. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden.

<sup>1</sup> Der Code of Conduct basiert auf der öffentlichen Vorlage des Verbandes des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus (VDMA) einem Partner-Verband des Schweizer Verbandes der Tech-Industrie (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie/Swissmem)

<sup>2</sup> Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbst-verpflichtungen und interner Richtlinien

### 3.2 FAIRER WETTBEWERB

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

### 3.3 GELDWÄSCHEREI-PRÄVENTION

Geldwäscherei bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscherei-Prävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

### 3.4 SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum. Technologie und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

### 3.5 DATENSCHUTZ

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Massnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

### 3.6 AUSFUHRKONTROLLE

Wir verpflichten uns, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

### 3.7 VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Wir vermeiden intern und extern Interessenskonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

## 4 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmassnahmen ergreifen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit ;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser sowie den Zugang zu saubereren sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende.

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen sind.

<sup>3</sup> Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health); Richtlinie der ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem

## 5 VERGÜTUNG UND ARBEITSZEITEN

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen, Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen<sup>4</sup> hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet.

## 6 EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

### 6.1 VERBOT VON KINDERARBEIT

Wir tolerieren keine Kinderarbeit<sup>5</sup>. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

### 6.2 VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Massnahmen sind verboten.<sup>6</sup> Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

### 6.3 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmenden auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen<sup>7</sup>, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse. Grundsätzlich ist es unser Ziel, durch ein partnerschaftliches Verhältnis mit unserer Arbeitnehmerschaft für beide Seiten zufriedenstellende Lösungen zu finden, auch ohne das Involvieren einer Drittpartei.

### 6.4 FÖRDERUNG VON VIELFALT UND DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung.<sup>8</sup> Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

<sup>4</sup> ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention, 1919)

<sup>5</sup> ILO-Konventionen Nr. 79, 138, 142 und 182

<sup>6</sup> ILO-Konventionen Nr. 29 und 105; UK Modern Slavery Act 2015

<sup>7</sup> ILO-Konventionen Nr. 87, 135 und 154

<sup>8</sup> ILO-Konventionen Nr. 111

## 7 UMWELT, ENERGIE UND KLIMASCHUTZ

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards<sup>9</sup>, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Alle Mitarbeitenden werden zum Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten.

Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

## 8 UMGANG MIT KONFLIKTMINERALIEN

Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen<sup>10</sup>, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

## 9 LIEFERKETTE

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Falls erforderlich wird die Kooperation beendet.

## 10 VERBRAUCHERINTERESSEN

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

## 11 UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Zudem unterliegt dieser Code of Conduct regelmässigen Überprüfungen, um seine Aktualität zu gewährleisten.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> ISO 14001 und Standards der OECD-Leitsätze/COP21

<sup>10</sup> Schweizerisches Obligationen-Recht Artikel 964, U.S. Dodd-Frank Wall Street Reform Section 1502 and Consumer Act 2010, EU Conflict Minerals Regulation 2017/821 (2021)

<sup>11</sup> mindestens eine jährliche Überprüfung durch die Geschäftsleitung

## 11.1 KOMMUNIKATION

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.

## 11.2 HINWEISE AUF VERSTÖSSE

Wir bieten unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct vertraulich melden zu können. Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und innerhalb unseres Einflussbereichs gewährleisten wir den Schutz der Personen, die Hinweise melden, vor jeglichen Repressalien oder negativen Konsequenzen als Folge ihrer Meldung. Wir setzen uns für eine Kultur der Offenheit und Sicherheit ein, in der die Meldung von Bedenken oder Verstößen ohne Angst vor Vergeltung erfolgen kann.

Falls Sie einen Hinweis haben, verwenden Sie bitte folgende Meldekanäle:

[Speakup@weidmann-group.com](mailto:Speakup@weidmann-group.com) oder [www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting](http://www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting)

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Weidmann Gruppe

Februar 2024