

Code of Conduct – GS Swiss PCB AG

GS Swiss PCB (im Folgenden GS) erwartet von ihren Mitarbeitenden, dass sie sich vollumfänglich an alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie alle massgeblichen internen Weisungen und Richtlinien halten. Mit unserer Geschäftstätigkeit geht eine große soziale und ökologische Verantwortung einher. In diesem Bewusstsein möchten wir das Vertrauen von Investoren, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden sowie auch der Öffentlichkeit in unsere Gesellschaft fördern. Der vorliegende Code of Conduct dient somit als Leitfaden mit zusammengefassten Verhaltensgrundsätzen für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander, mit Personen ausserhalb der Unternehmung sowie mit der Umwelt. Hierzu ist es erforderlich, dass der Code of Conduct der GS den betreffenden Verantwortungsträgern und Mitarbeitern entsprechend bekannt gemacht wird.

Verhaltensgrundsätze

- Einhaltung von Gesetzen und sonstigen rechtlich bindenden Regelungen
- Ablehnung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit
- Rechtmässige und faire Beteiligung am Wettbewerb
- Verbot von Diskriminierung aufgrund persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen
- Achtung von Vertraulichkeit und Datenschutz
- Umsetzung einer verantwortungsvollen und wertorientierten Strategie
- Schutz der Unternehmenswerte
- Beachtung von Environmental, Social und Governance (ESG)-Aspekten
- Schaffung von fairen, sicheren und gesundheitsverträglichen Arbeitsbedingungen
- Schutz der Umwelt und Förderung der Nachhaltigkeit
- Meldung von Verstössen
- Einhaltung und Überwachung der Compliance-Regelungen

Die Prinzipien des Code of Conduct werden nachfolgend erläutert. Damit soll der wesentlichen Funktion dieses Verhaltenskodex – nämlich die Menschen im Unternehmen angemessen auf geltende Gesetze und Unternehmensrichtlinien aufmerksam zu machen sowie sie für rechtliche Risiken im beruflichen Zusammenhang zu sensibilisieren – Rechnung getragen werden. Der Code of Conduct fasst Gesetze und sonstige Regelungen zusammen, die für die GS und die von ihr geführten Unternehmen besondere Relevanz haben, und gibt Orientierungshilfen.

Die Verhaltensgrundsätze dokumentieren die unternehmerischen Grundsätze und Werte, die das Handeln nach innen und aussen prägen. Ihre Beachtung soll dazu dienen, durch seriöses, faires und moralisch einwandfreies Verhalten den guten Ruf der GS zu bewahren und zu fördern. Deswegen erwartet die GS, dass ihre Mitarbeitenden und Organe diese Verhaltensgrundsätze stets beachten. Ebenso wird erwartet, dass sich externe Mitarbeitende, externe Berater und sonstige externe Personen, die für die GS tätig sind, ebenfalls an diesem Code of Conduct orientieren.

Der Code of Conduct ist in seinem aktuellen Stand jederzeit physisch oder elektronisch zugänglich und einsehbar. Er befindet sich in Papierform bei GS im Personalbüro in Küssnacht am Rigi und ist in digitaler Form im Docuware abrufbar. Er wird jährlich auf Aktualisierungsbedarf geprüft. Das Management der GS steht allen Mitarbeitenden und Beratern für weitergehende Erläuterungen zur Verfügung, sollte es Rückfragen geben.

Vor allem von Führungspersonen wird erwartet, dass sie ihrer Vorbildfunktion auch bei der Einhaltung dieses Code of Conduct gerecht werden. Falls Organe oder Mitarbeitende in einer bestimmten Situation oder bei einer zu treffenden Entscheidung unsicher sind, wird erwartet, dass sie ihre Vorgesetzten um Rat fragen. Gleiches gilt, wenn Compliance-relevante Risiken bemerkt werden.

Diese GS-Verhaltensgrundsätze sind für alle Mitarbeitenden und Organe verbindlich und stellen einen integralen Bestandteil der allgemeinen Anstellungsbedingungen dar.

Der Code of Conduct ist von den Mitgliedern des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung sowie der Revisionsstelle zu unterzeichnen. Hierzu existiert ein gesondertes Formblatt, das zusätzlich einen Fragenkatalog enthält, der als Unterstützung bei der Beurteilung der Einhaltung der Verhaltensgrundsätze dient. Die unterzeichneten Formblätter werden gesondert aufbewahrt.

Erläuterungen

1. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen rechtlich bindenden Regelungen

Die GS erwartet von sich selbst ebenso wie von den von ihr geführten Unternehmen und von allen zugehörigen Organen und Mitarbeitenden die Einhaltung der jeweiligen nationalen oder internationalen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien und Bestimmungen. Weiterhin sind die jeweils geltenden Standards, Normen oder auch Konventionen zu respektieren und zu befolgen. Dies umfasst u.a. Arbeitsschutzgesetze, die Achtung der Menschenrechte, das Unterlassen von Geldwäsche oder auch die Einhaltung der jeweiligen Rechnungslegungsstandards. Sofern es Überschneidungen zwischen Vorschriften gibt, ist immer diejenige Vorschrift anzuwenden, die die strengste Auslegung beinhaltet. Jede Person ist dabei selbst für die Kenntnis und Einhaltung des anzuwendenden Rechts verantwortlich; dabei ist es strikt untersagt, andere zu Zuwiderhandlungen zu animieren.

2. Ablehnung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

Unangemessene Vorteilsgewährung wird nicht toleriert. Dazu gehören unter anderem Korruption, Bestechung oder Bestechlichkeit. Die GS sowie die zugehörigen Organe und Mitarbeitenden haben sich integer zu verhalten, weshalb jede Form von korrupten Handlungen abzulehnen ist.

Gewährte Vorteile dürfen nur angenommen werden, wenn es Sitte und Höflichkeit entspricht. Etwaige Vorteile sind beispielsweise Geld, Waren, Dienstleistungen oder sonstige Zuwendungen. Dabei ist zu beachten, dass sich – neben dem Gebot der Sitte und Höflichkeit – die Zuwendung im angemessenen Rahmen halten muss und die annehmenden Organe bzw. Mitarbeitenden in ihren Entscheidungen und Urteilen nicht beeinflussen darf. Darüber hinaus dürfen empfangene Vorteile nicht zu einem Interessenkonflikt führen sowie keine Abhängigkeiten entstehen lassen.

Geschenke, die einen Tageskonsum überschreiten, sind der Personalabteilung abzugeben. Zuwiderhandlungen können zur Einleitung von arbeitsrechtlichen Schritten sowie ggf. zur strafrechtlichen Anzeige führen.

3. Rechtmässige und faire Beteiligung am Wettbewerb

Die GS beteiligt sich am Wettbewerb mit rechtmässigen und fairen Mitteln und verpflichtet sich, nationale und internationale Anforderungen des Wettbewerbs- und Kartellrechts zu beachten. Jedes Organ und jeder einzelne Mitarbeitende hat daher die Verpflichtung, die jeweils einschlägigen Regelungen des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten, und bei Zweifelsfragen über die Zulässigkeit des Verhaltens im Wettbewerb die zuständige Stelle zu konsultieren.

4. Verbot von Diskriminierung aufgrund persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen

Die GS verpflichtet sich dazu, allen Organen und Mitarbeitenden die gleichen Chancen zu bieten. Sie werden anhand ihrer Leistungen für das Unternehmen beurteilt. Dabei spielen Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, politische Ansichten, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Religion keine Rolle. Es wird nicht toleriert, wenn Organe oder Mitarbeitende aufgrund eines der zuvor genannten Punkte diskriminiert, ausgegrenzt, schikaniert oder auf andere Weise belästigt werden. Die GS versucht, für jedes Organ bzw. jeden Mitarbeitenden ein angenehmes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, zu dem auch Toleranz und Offenheit gehören. Ausserdem wird es nicht geduldet, wenn sich Organe oder

Mitarbeitende öffentlich abfällig gegenüber anderen äussern. Dies gilt auch ausserhalb des Arbeitsumfelds, d.h. hierzu gehören bspw. auch soziale Netzwerke.

5. Achtung von Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Vertraulichkeit von (persönlichen) Daten und der Schutz selbiger ist für die GS von grosser Bedeutung. Die Gesellschaft verpflichtet sich, sensible Daten – sowohl von Investoren, Geschäftspartnern als auch von Kunden und Mitarbeitenden – entsprechend dem Datenschutzrecht zu behandeln. Dabei sind die Informationen vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Weiterhin ist jeder Mitarbeitende dazu verpflichtet, die einschlägigen Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber dem eigenen Unternehmen sowie auch gegenüber Kunden und Geschäftspartnern und sonstigen Dritten zu wahren. Bei Zuwiderhandlung zieht dies die Einleitung von arbeitsrechtlichen Schritten sowie gegebenenfalls einer strafrechtlichen Anzeige nach sich.

6. Umsetzung einer verantwortungsvollen und wertorientierten Strategie

Die GS verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem in die Gesellschaft gesetzten Vertrauen und mit dem vorhandenen Vermögen. Zu der verfolgten verantwortungsvollen und auch wertorientierten Strategie gehört es, zum Wohl der Investoren und Kunden zu handeln und deren Interessen stets im Blick zu haben. Unternehmenseigentum und vertrauliche Informationen werden verantwortungsvoll behandelt. Sowohl gegenüber Investoren als auch Geschäftspartnern verhält sich die GS fair und objektiv. Im Sinne einer verantwortungsvollen Investitionstätigkeit wird es vermieden, Geld in solche Aktivitäten zu investieren, die nicht den ethischen Standards entsprechen. Dies bezieht sich bspw. auf ausgeschlossene Produkte (z.B. geächtete Waffen) oder auf die Produktion unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus bezieht die GS auch Umweltaspekte sowie gesellschaftliche bzw. soziale Belange in ihre strategische Ausrichtung mit ein.

7. Schutz der Unternehmenswerte

Jedes Organ bzw. jeder Mitarbeitende verpflichtet sich, die Unternehmenswerte der GS zu schützen. Im monetären Kontext bedeutet dies, dass sparsam und nachhaltig mit den Unternehmensressourcen umzugehen ist. Jedem werden die für die Erbringung seiner Leistung notwendigen Güter zur Verfügung gestellt. Diese gilt es nachhaltig und wirtschaftlich zu nutzen. Darüber hinaus ist jedes Organ und jeder Mitarbeitende dazu verpflichtet, die ethischen Unternehmenswerte zu schützen. Hierzu gehört auch, das Unternehmen nach bestem Wissen und Gewissen nach aussen zu vertreten. Personen sind dazu angehalten, sich loyal und integer gegenüber ihrem Arbeitgeber zu verhalten. Abwertende Äusserungen oder Verhaltensweisen, die nicht den Verhaltensgrundsätzen der GS entsprechen, werden nicht toleriert.

8. Beachtung von Environmental, Social und Governance (ESG)-Aspekten

Die GS berücksichtigt Umwelt-, Gesellschafts- und Governance (ESG)-Aspekte systematisch über die gesamte Wertschöpfungskette, das heisst von der Beschaffung bis zum Verkauf.

Verantwortungsbewusstsein und Nachhaltigkeit sind fester Bestandteil des Handelns der GS. Dabei orientiert sich die GS an den von der UN formulierten Sustainable Development Goals (SDGs). Durch das Engagement möchte die GS das Vertrauen der Mitarbeitenden, Kunden und Geschäfts- und Vertriebspartner stärken. Der ESG-Beauftragte der GS befasst sich mit möglichen negativen Auswirkungen der geschäftlichen Aktivitäten auf Gesellschaft, Umwelt sowie die Reputation und ist Ansprechpartner für Organe und Mitarbeitende in Zweifelsfragen.

9. Schaffung von fairen, sicheren und gesundheitsverträglichen Arbeitsbedingungen

Die GS ist dankbar für die engagierten Mitarbeitenden und die Leistung, die diese im Sinne des Unternehmens erbringen. Ein kollegiales, attraktives und gesundes Arbeitsumfeld ist hierfür die Voraussetzung. Soziale Belange werden ebenso beachtet. Die GS versucht, für jedes Organ bzw. jeden Mitarbeitenden ein angenehmes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Auch von den von ihr

geführten Unternehmen wird dies verlangt. Neben der Schaffung eines vernünftigen Verhältnisses zwischen Arbeitszeit und Freizeit gehört hierzu die Einhaltung der jeweiligen nationalen Vorschriften zu Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz sowie Unfallverhütung. Insbesondere ist auch auf die Prävention von Arbeitsunfällen oder -erkrankungen zu achten.

Für die GS ist es selbstverständlich, dass Zwangsarbeit ebenso wenig tolerierbar ist wie Kinderarbeit. Ausserdem ist jede Form der körperlichen Züchtigung verboten. Jugendliche dürfen im Rahmen der jeweiligen nationalen gesetzlichen Bestimmungen beschäftigt werden. Dabei ist auf die Einhaltung gesetzlicher Sonderregelungen wie z.B. Ruhezeiten zu achten. Jeglicher Missbrauch ist zu verurteilen und bei Zuwiderhandlung werden die notwendigen rechtlichen Schritte (arbeitsrechtlich sowie strafrechtlich) eingeleitet.

10. Schutz der Umwelt und Förderung der Nachhaltigkeit

Die GS verlangt von den eigenen Organen und Mitarbeitenden einen respektvollen und verantwortungsbewussten Umgang gegenüber der Umwelt. Dabei ist auf den sparsamen Einsatz von Ressourcen zu achten. Alle in diesem Zusammenhang relevanten Bestimmungen sind einzuhalten. Dabei sollen alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt werden, um – unter Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit – Schonung, Recycling und Wiederverwendung von Ressourcen zu gewährleisten. Jeder ist während seiner Arbeitszeit dazu angehalten, dies im Rahmen seiner Möglichkeiten umzusetzen. Auch auf nachhaltiges Wirtschaften wird Wert gelegt, d.h. Umweltgesichtspunkte sind gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen.

11. Meldung von Verstößen

Die Organe und Mitarbeitenden der GS haben bei Kenntnis eines Verstosses gegen Gesetze, interne Regelungen oder gegen diesen Kodex den Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Geschäftsleitung zu informieren. Besteht ein begründeter Verdacht für einen Verstoß, kann die Geschäftsleitung unter Wahrung der Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen zur weiteren Aufklärung – je nach Fallgestaltung – beispielsweise den Datenschutzbeauftragten oder eine sonstige zuständige Stelle einschalten.

Mitarbeitenden, die in redlicher Absicht eine Mitteilung machen, entstehen keine Nachteile, auch wenn sich eine Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Betroffenen Mitarbeitenden können durch ihre Hinweise nur dann Nachteile entstehen, wenn sie schon von Anfang an wussten oder ohne weiteres hätten erkennen müssen, dass die Hinweise nicht zutreffen. Nachteile können zudem dann entstehen, wenn Mitarbeitende später erkennen oder hätten erkennen müssen, dass ihre Hinweise falsch waren und dies den zuständigen Stellen nicht unverzüglich mitgeteilt wurde.

12. Einhaltung und Überwachung der Compliance-Regelungen

Der Verhaltenskodex ist allen betroffenen Personen bekannt zu machen. Jeder Mitarbeitende der GS ist verpflichtet, den „Code of Conduct“ einzuhalten.

Die Missachtung gesetzlicher oder aufsichtsrechtlicher Vorschriften sowie Verstöße gegen interne Regelungen oder diesen Kodex können dem Ansehen von GS und den mit ihr verbundenen Unternehmen schaden und können zudem zu staatlichen Sanktionsmassnahmen führen.

Ein vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstoß gegen diesen Kodex bzw. interne Regelungen kann für den Mitarbeitenden eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten bedeuten und deshalb zu disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung können unangekündigt die Einhaltung der Regelungen im Code of Conduct überprüfen (entweder selbst oder durch einen unabhängigen Dritten). Bei einem Verstoß wird das Recht vorbehalten, angemessene Sanktionen durchzusetzen und gegebenenfalls – bei entsprechender Schwere des Verstosses – arbeitsrechtliche Schritte zu ergreifen bzw. eine Geschäftsbeziehung zu beenden.

Inkrafttreten

Dieser Code of Conduct tritt per 1. Januar 2024 in Kraft.

GS Swiss PCB AG

Küssnacht, 12. Dezember 2023