



Verhaltenskodex

SAUTER Gruppe

Vorwort	3
1. Geltungsbereich	4
2. Interessenkonflikte	4
3. Vertrauliche Informationen	5
4. Datenschutzgrundprinzipien	5
5. Vermögen des Unternehmens	6
6. Benützung von Informationssystemen	6
7. Fairer Wettbewerb	7
8. Bestechung und Korruption	7
9. Spenden	7
10. Gegenseitiger Respekt	7
11. Drogen und Tabakkonsum	8
12. Meldung von Zuwiderhandlungen	8
13. Sanktionen	9



Vorwort

SAUTER setzt sich zum Ziel, für ihre Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Geschäftspartner nachhaltige Mehrwerte zu schaffen und in der Öffentlichkeit als Unternehmen wahrgenommen zu werden, welches die unternehmerische Verantwortung ernst nimmt. Wettbewerbskraft und wirtschaftlicher Erfolg gründen auf Entschlossenheit, Verantwortung, Glaubwürdigkeit, Respekt und einem in jeder Beziehung einwandfreien Geschäftsgebaren. Diese Grundsätze bestimmen unser Verhalten; an ihnen messen wir unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Der Verhaltenskodex von SAUTER ist der Leitfaden für unsere Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern und zu den Behörden; er bestimmt die Grundsätze der Zusammenarbeit mit- und untereinander. Er legt dar, was SAUTER von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet. Seine Einhaltung wird gefordert und durchgesetzt. Verstösse werden geahndet und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt.

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg nur dann erzielbar ist, wenn er mit Mitteln erarbeitet wird, die hohen ethischen und moralischen Grundsätzen genügen. In diesem Sinne sollen die nachstehenden Regeln der Schlüssel sein zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

Basel, 17. Mai 2018



Marc Jaquet
Präsident des Verwaltungsrates

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Organe (Verwaltungsrat) sämtlicher Gesellschaften, an denen die Fr. Sauter Holding AG direkt oder indirekt zu mehr als 50 % beteiligt ist. SAUTER legt Wert darauf, dass ihre Geschäftspartner ihr Geschäftsgebaren nach ähnlichen Grundsätzen ausrichten.

Die Geschäftsleitung der Fr. Sauter AG erläutert und konkretisiert die Grundsätze dieses Verhaltenskodex in Reglementen und Weisungen.

2. Interessenkonflikte

Von Interessenkonflikten spricht man dann, wenn persönliche Interessen, familiäre und andere Bindungen den Interessen des Unternehmens entgegenstehen. Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen oder persönliche Beziehungen mit Interessen von SAUTER in Konflikt geraten können. Geschäftliche Tätigkeiten im Namen des Unternehmens dürfen nicht durch persönliche Erwägungen oder Beziehungen beeinflusst werden.

Interessenkonflikte können auftreten, wenn Mitarbeitende Aufträge vergeben, Personal einstellen oder Stellenangebote von Wettbewerbern erhalten.

Beispiele möglicher Interessenkonflikte:

- Abschluss von Verträgen mit einem Unternehmen, das von einem nahen Bekannten oder Familienangehörigen geführt wird oder diesem gehört.
- Beteiligung an einem Unternehmen, an welchem SAUTER als Lieferant oder Kunde Geschäftsbeziehungen pflegt, an welchem SAUTER ein Kaufsinteresse haben kann, oder das mit SAUTER in Wettbewerb steht.
- Mitgliedschaft im Aufsichtsgremium (Verwaltungsrat, Beirat o. ä.) eines Unternehmens oder Beratung eines Unternehmens, mit welchem SAUTER als Lieferant oder Kunde Geschäftsbeziehungen pflegt, an welchem SAUTER ein Kaufsinteresse haben kann, oder das mit SAUTER in Wettbewerb steht.

Mögliche Interessenkonflikte sind dem direkten Vorgesetzten offen zu legen. Dieser trifft, gegebenenfalls unter Einbezug der nächst höheren Führungsebene, die erforderlichen Massnahmen.

Wer für SAUTER Beratungsaufträge vergibt, stellt sicher, dass der Berater keinen Interessenkonflikt hat. Ansonsten darf ihm kein Mandat erteilt oder muss ihm ein solches entzogen werden.

3. Vertrauliche Informationen

Alle Informationen über unser Unternehmen, seine Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter, die nicht ausdrücklich für die Öffentlichkeit bestimmt sind, müssen vertraulich behandelt werden. Informationen umfassen Technologien und Prozesse, Fertigungsverfahren, Studien und Pläne, Forschungs- und Entwicklungsprojekte, Marketing- und Kundeninformationen, Offerten, Gewinnmargen, Finanzzahlen etc.

Vertrauliche Informationen sind so zu behandeln, dass Unbefugte keinen Zugriff darauf haben. Sie dürfen nicht in Bereichen besprochen werden, wo Sie belauscht werden können (öffentliche Transportmittel, Flughäfen, Restaurants oder Bars, Aufzüge, Pausenräume etc.).

4. Datenschutzgrundprinzipien

1. Der Datenschutz betrifft alle Beschäftigten, Auftragnehmer und leitenden Angestellten des Unternehmens.
2. Datenschutzgesetze regeln die Nutzung personenbezogener Informationen (Name, Adresse, Telefonnummer, Kennnummer, Standortdaten oder sonstige Kennung) natürlicher Personen (personenbezogene Daten).
3. Datenschutzgesetze gelten für jegliche Nutzung (Verarbeitung) personenbezogener Daten, einschliesslich Erhebung, Erfassung, Speicherung, Abfrage, Analyse, Offenlegung oder Übermittlung von personenbezogenen Daten.
4. Das Unternehmen nutzt hauptsächlich personenbezogene Daten von Beschäftigten und Ansprechpartnern bei bestehenden oder potenziellen Kunden, Geschäftspartnern oder Leistungserbringern (personenbezogene Daten des Unternehmens).
5. Die Nutzung personenbezogener Daten ist untersagt, es sei denn, ein gesetzliches Gebot, die Erfüllung eines Vertrags, die Einwilligung der betroffenen Person oder ein berechtigtes Interesse des Unternehmens erfordert dies oder lässt dies zu.
6. Das Unternehmen achtet die Rechte von Beschäftigten und anderen Personen auf Information über die Nutzung ihrer personenbezogenen Daten sowie auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen.
7. Jegliche Nutzung der personenbezogenen Daten des Unternehmens muss fair, transparent, für festgelegte Zwecke, beschränkt auf das für die festgelegten Zwecke notwendige Mass erfolgen, und die

personenbezogenen Daten des Unternehmens müssen auf dem neuesten Stand gehalten sowie sicher und nicht länger als gesetzlich vorgeschrieben aufbewahrt werden.

8. Das Unternehmen schützt die Integrität und Zugänglichkeit von personenbezogenen Daten mittels organisatorischer und technischer Sicherheitsmassnahmen, die das Risiko der/des unbeabsichtigten oder unrechtmässigen Vernichtung, Verlusts, Veränderung, der unbefugten Offenlegung oder des unbefugten Zugangs zu personenbezogenen Daten des Unternehmens (Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten) verringern. Jeder Beschäftigte, Auftragnehmer oder leitende Angestellte, der eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten feststellt, muss diese unverzüglich dem Datenschutzbeauftragten (DSB) melden.
9. Neue Dienste oder Verarbeitungstätigkeiten im Zusammenhang mit der Nutzung von personenbezogenen Daten des Unternehmens müssen vor ihrer Einführung dem Datenschutzbeauftragten gemeldet werden, damit eine Prüfung oder (wenn die geltenden Datenschutzgesetze dies erfordern) eine Datenschutz-Folgenabschätzung vorgenommen werden kann.
10. Alle Beschäftigten, Auftragnehmer und leitenden Angestellten des Unternehmens müssen die Vertraulichkeit der vertraulichen Prozesse, Entwürfe, Pläne, Konzepte oder des vertraulichen Know-hows sowie vertrauliche kommerzielle, finanzielle oder Geschäftsinformationen in Bezug auf das Unternehmen oder seine bestehenden oder potenziellen Geschäftspartner oder Kunden wahren und schützen. Bei den Grundsätzen der geltenden Datenschutzgesetze und dieses Regelwerks handelt es sich nicht um die einzigen Grundsätze, die für den Umgang mit Daten im Unternehmen gelten.

5. Vermögen des Unternehmens

Unsere Sachanlagen, unser geistiges Eigentum und unsere Informationen müssen so behandelt werden, dass Verlust, Diebstahl oder Beschädigung vermieden wird. Die Vermögenswerte von SAUTER sind für den geschäftlichen Einsatz bestimmt. Die private Nutzung ist nur dann zulässig, wenn sie nicht gegen die Interessen von SAUTER, gegen diesen Verhaltenskodex oder andere Richtlinien und Weisungen von SAUTER verstösst.

6. Benützung von Informationssystemen

Die Informationssysteme von SAUTER sind ausschliesslich für geschäftliche Zwecke bestimmt. Sie sind gemäss den von SAUTER erlassenen Richtlinien und Weisungen zu benützen und zwar so, dass dadurch keine Rechte oder Interessen von SAUTER verletzt werden.

Jede per Email übermittelte Mitteilung kann als Erklärung von SAUTER betrachtet werden. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, keine Informationen zu übermitteln, die unerwünschte rechtliche Folge für SAUTER haben können.

7. Fairer Wettbewerb

Das Wettbewerbssystem ist die Grundlage der freien Marktwirtschaft. Es wird durch das Wettbewerbsrecht geschützt und gefördert. Wir respektieren die anwendbaren Kartellgesetze und beachten die Regeln des lautereren Wettbewerbs.

8. Bestechung und Korruption

SAUTER setzt ihren Ruf als integriertes Unternehmen nicht durch das Angebot von Bestechungsgeldern aufs Spiel. Wir tätigen unsere Geschäfte dank der hohen Qualität und den angemessenen Preisen unserer innovativen Erzeugnisse und Dienstleistungen. Wir bieten weder Amtsträgern noch Vertretern der Privatwirtschaft unangemessene Geschenke oder andere Vorteile an, noch versprechen oder gewähren wir solche, um diese Personen zu einer pflichtwidrigen oder in ihrem Ermessen stehenden Handlung oder Unterlassung zu veranlassen mit dem Ziel, dadurch einen neuen Auftrag zu erlangen, einen bestehenden zu sichern oder sonst wie einen ungerechtfertigten Vorteil zu erringen. Dieses Verbot gilt sowohl im In- als auch im Ausland und erstreckt sich auch auf Vermittler, Agenten und Mäkler, soweit deren Leistung in einem Missverhältnis zum geforderten Entgelt steht.

Die Annahme finanzieller Zuwendungen, persönlicher Geschenke, Einladungen oder Dienstleistungen durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter untergraben die Glaubwürdigkeit von SAUTER. Deren Entgegennahme ist untersagt, soweit bei vernünftiger Betrachtung erkennbar ist, dass sie eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen sollen und ausserhalb der Grenzen geschäfts- und ortsüblicher Gastfreundschaft liegen.

In bestimmten Ländern, worunter die Schweiz, ist auch die Vorteilsgewährung an einen Amtsträger untersagt, d.h. das Angebot, das Versprechen oder die Gewährung eines ihm nicht gebührenden Vorteils im Hinblick auf seine Amtsführung im allgemeinen bzw. auf die Durchführung oder Beschleunigung einer rechtmässigen Amtshandlung im besonderen.

9. Spenden

Spenden von SAUTER an gemeinnützige, kulturelle oder wissenschaftliche Institutionen erfolgen im Rahmen der jeweiligen Kompetenzregelungen und in Einklang mit der lokalen Gesetzgebung.

10. Gegenseitiger Respekt

SAUTER toleriert keine psychische, körperliche oder sexuelle Belästigung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sei es im direkten Umgang, im Schriftverkehr, durch Gesten oder physischen Kontakt. Beschwerden werden unverzüglich behandelt und nötigenfalls geahndet.

SAUTER wahrt die Chancengleichheit bei der Anstellung und Beschäftigung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Niemand wird wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, Religion, Nationalität, politischen Gesinnung, sexuellen Orientierung oder körperlichen Behinderung diskriminiert. Umgekehrt duldet SAUTER keine Einflussnahme politischer oder religiöser Gruppierungen auf ihre Mitarbeitenden auf dem Betriebsgelände bzw. während der Arbeitszeit.

SAUTER wahrt den Schutz der Privatsphäre ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unter Beachtung des geltenden Rechts ist SAUTER jedoch berechtigt, die Verwendung des Internets und den Emailverkehr zu überwachen, weil jede Kommunikation unter Benützung von SAUTER-eigenen Einrichtungen als betriebliche Information von SAUTER betrachtet wird und daher von SAUTER jederzeit abgerufen, verwendet, überwacht und offen gelegt werden darf.

SAUTER gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Die Mitarbeitenden halten sich an die strengen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie an die Pflicht zur Meldung von Gefahren für Leib und Leben, drohenden Sachschäden oder Gefährdungen der Umwelt.

11. Drogen und Tabakkonsum

Auf dem Betriebsgelände sowie während der Ausübung von Geschäftstätigkeiten für SAUTER wird der Konsum unerlaubter Drogen sowie der Missbrauch von Alkohol untersagt. Die Ausübung von Geschäftstätigkeiten für SAUTER darf nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Drogen stattfinden. Rauchverbote sind verbindlich. In Räumlichkeiten von SAUTER, in denen mehrere Mitarbeitenden tätig sind, herrscht Rauchverbot.

12. Meldung von Zuwiderhandlungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SAUTER sind verpflichtet, alle vermuteten oder beobachteten Gesetzesverletzungen, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder andere Unternehmensgrundsätze zu melden. Dasselbe gilt, wenn sie zu solchem Verhalten von Mitarbeitenden oder Dritten angestiftet werden. Die leichtfertige Belastung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder von Dritten ist unstatthaft.

Mitarbeitende richten ihre Beschwerden an ihren Vorgesetzten, an die Geschäftsleitung oder an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses (Audit Committee) des Verwaltungsrates. Sie dürfen darauf vertrauen, dass der gemeldete Sachverhalt vertraulich behandelt und gründlich untersucht wird und dass erforderlichenfalls angemessene Massnahmen ergriffen werden.

Wer einen Verstoß meldet, hat keine Nachteile zu befürchten. Gleichwohl können Zuwiderhandlungen auch anonym gemeldet werden, und zwar an das Mitglied des Prüfungsausschusses des Verwaltungsrates:

Anton Lauber, E-Mail: anton.lauber@bluewin.ch

Die Mitarbeitenden müssen sich jedoch bewusst sein, dass anonyme Meldungen möglicherweise schwieriger zu überprüfen sind.

Wider besseres Wissen erhobene Anschuldigungen werden geahndet.

13. Sanktionen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SAUTER sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass nicht nur ihr eigenes Verhalten, sondern auch dasjenige ihrer Untergebenen mit diesem Verhaltenskodex übereinstimmt. Verstöße haben Disziplinarmaßnahmen zur Folge. In schweren Fällen erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.