CONICA

CODE OF CONDUCT

VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Stand:
03/2024

INHALT

CONICA

VORWORT ---- 2

1 **UNSERE PRINZIPIEN ---- 3**

BEACHTUNG MENSCHEN- UND UMWELTRECHTLICHER BELANGE ---- 3

Diskriminierungsverbot ---- 3
Einhaltung der grundlegenden Arbeitnehmer- und Menschenrechte ---- 3
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit ---- 4
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen ---- 4
Faire Entlohnung ---- 4
Einhaltung der umweltbezogenen Erwartungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ---- 5

KORREKTES VERHALTEN IM GESCHÄFTSVERKEHR ---- 6

Vertraulicher Umgang mit Informationen ---- 6
Einhaltung des Datenschutzes ---- 6
Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten ---- 6
Fairer Wettbewerb ---- 7
Keine Unterstützung von Geldwäsche ---- 7
Trennung von der Privatmeinung ---- 7
Beachtung von Recht und Gesetz ---- 8
Verstösse ---- 8

NOCH FRAGEN? ---- 9

MELDEKANAL DER CONICA AG ---- 10

KENNTNISSE VON VERLETZUNGEN? ---- 10

Die Websites der CONCIA AG kann hier abgerufen werden ---- 10

2 **IMPRESSUM ---- 11**

Herausgeber ---- 11

Kontakt ---- 11

Konzeption und Realisation ---- 11

VORWORT

Verantwortliches und nachhaltiges Handeln sind grundlegende Werte der CONICA AG. Wir verpflichten uns nicht nur zur Einhaltung von Recht und Gesetz, sondern wir tragen alle dafür Verantwortung, unsere eigens gesetzten Ansprüche umzusetzen. Die wichtigsten Grundregeln und Prinzipien unserer Unternehmensgruppe fassen wir mit diesem Business Code of Conduct zusammen. Er beschreibt verbindlich, welche Werte wir teilen, und gibt uns damit ein Ziel, das es zu erreichen gilt, um unseren Unternehmenserfolg nachhaltig sicherzustellen. Er bietet einen Orientierungsrahmen, der für uns alle gilt – für die Geschäftsführung, für die Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeiter. Er stellt die Erwartungen an uns selbst, den Umgang miteinander und auch an unseren Aussenauftritt dar. Gemeinsam haben wir die Verantwortung für die Reputation unserer Unternehmensgruppe, denn das Fehlverhalten einzelner Personen kann für uns alle einen Schaden verursachen. Die aufgestellten Prinzipien sollen daher als Orientierung im täglichen Handeln dienen. Unsere Prinzipien verdeutlichen die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind jedoch nicht abschliessend und sollen auch ethische Aspekte aufgreifen.

Unsere Prinzipien

Beachtung Menschen- und Umweltrechtlicher Belange

Diskriminierungsverbot

Gegenseitige Achtung und Chancengleichheit sind Teil unseres Handelns. Wir unterbinden jegliches Verhalten, welches die Menschenwürde einer anderen Person missachtet, eine andere Person diskriminiert oder belästigt.
Niemand darf daher wegen seines Geschlechtes, seiner nationalen und ethnischen Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und sozialer Herkunft, seines Familienstands, seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seiner Behinderung, seines Gesundheitsstatus, seiner Weltanschauung, seiner religiösen oder politischen Anschauungen direkt oder indirekt benachteiligt, herabgesetzt oder bevorzugt werden. Als Ungleichbehandlung ist auch die Zahlung eines ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit zu sehen.

Einhaltung der grundlegenden Arbeitnehmer- und Menschenrechte

Die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und der Arbeitnehmerrechte gilt sowohl innerhalb der Unternehmensgruppe als auch in unserer gesamten Wertschöpfungskette. Wir akzeptieren die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation und lehnen daher Arbeitsformen wie Zwangs- oder Kinderarbeit strengstens ab. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis nach den anwendbaren Gesetzen beenden können. Ausserdem darf keine inakzeptable Behandlung, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist einer unserer Erfolgsfaktoren. Wir tragen als Unternehmen dafür Sorge, dass unsere Mitarbeitenden in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld tätig sind und die geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes eingehalten werden.
Jeder Mitarbeitende fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeitenden in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Zudem werden die Mitarbeitenden über die aktuellen Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -massnahmen informiert und geschult.
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil der Betriebsabläufe und werden in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen miteinbezogen.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht der Mitarbeitenden, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. Beschäftigte dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Eine vertrauensvolle offene Zusammenarbeit und ein Umfeld, dass sicherstellt, dass die Rechte der Arbeitnehmervertreter in gesetzmässiger und friedlicher Weise wahrnehmen können, sollte die Basis einer Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern sein.

Faire Entlohnung

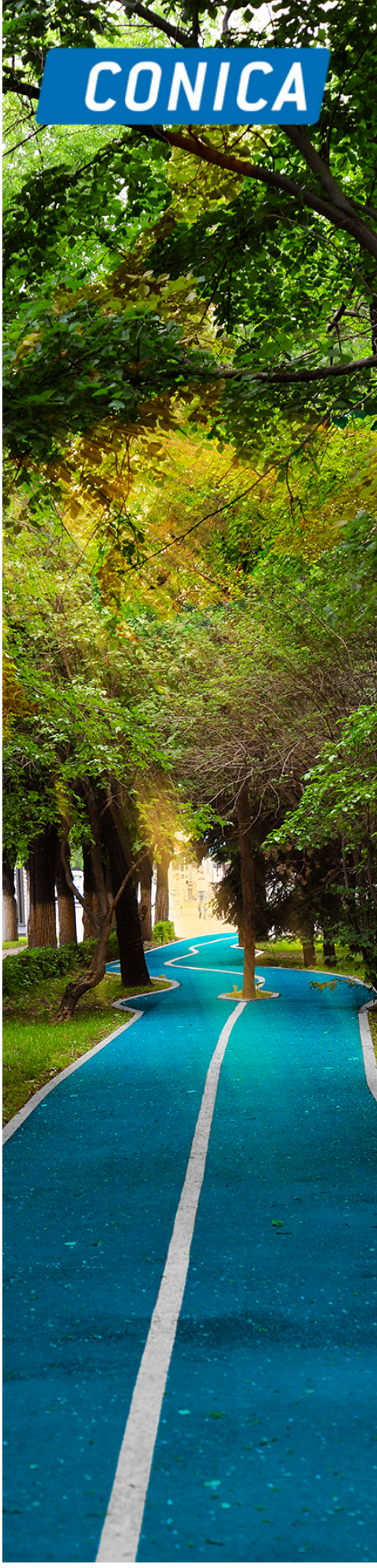
Wir wertschätzen unsere Mitarbeitenden. Eine faire Entlohnung, die die nationalen gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards nicht unterschreitet, ist uns wichtig. Allen Mitarbeitenden sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmassnahmen sind nicht zulässig.
Auch im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen ist darauf zu achten, dass das Entgelt für den Geschäftspartner ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmass an Rücklagen zu bilden.

Einhaltung der umweltbezogenen Erwartungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Die CONICA AG wächst und muss aufgrund ihrer hohen Mitarbeitenden Zahl neben der Einhaltung der menschenrechtsbezogenen auch die damit verbundenen umweltrechtlichen Belange einhalten. Dies bringt zusätzliche Pflichten mit sich, die jedoch für uns alle selbstverständlich sein sollten, auch wenn diese nicht offensichtlich die täglichen Aufgaben betreffen.

Der Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist deshalb Teil unserer Prinzipien, die wir auch von unseren Lieferanten verlangen. Dazu zählt u.a. der Verstoss gegen legitime Landrechte sowie der Entzug von Wäldern oder Gewässern, wenn deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Weiterhin sind schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermässigen Wasserverbrauch zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

Nachhaltigkeit im Bereich Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz zählen ebenso zu unseren Prinzipien. Dies gilt einerseits für die Erbringung von Dienstleistungen aber insbesondere auch beim Betrieb von Produktionsanlagen. Wir achten daher darauf, dass unser individuelles Verhalten und alle Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden.
Wir achten zudem auf die Einhaltung umweltschützender Vorschriften. *



*Insbesondere die Einhaltung der Internationalen Übereinkommen von Minamata über Quecksilber, das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe sowie das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung und Entsorgung gefährlicher Abfälle.

Korrektes Verhalten im Geschäftsverkehr

Einhaltung des Datenschutzes

Der Schutz von personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden und aussenstehender Personen spielt nicht nur in der digitalen Welt eine für uns wesentliche Rolle. Die unsachgemässe Verwendung personenbezogener Daten kann für die betroffene Person, für das betroffene Unternehmen und auch für die datenschutzverletzende Person schwerwiegende Folgen haben.
In unseren Geschäftsprozessen achten wir den Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten. Wir erheben und verarbeiten daher ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des/der Betroffenen keine personenbezogenen Daten. Im Umgang mit personenbezogenen Daten erwarten wir, dass alle Mitarbeitenden sorgfältig und verantwortungsvoll mit den Daten umgehen und die internen Vorgaben zu technischen und organisatorischen Massnahmen einhalten.

Vertraulicher Umgang mit Informationen

Vertrauliche Informationen unserer Unternehmensgruppe halten wir unter Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen geheim. Wir legen daher niemals unsere Geschäftsgeheimnisse und andere vertrauliche oder firmeneigene Informationen unautorisierten Personen offen und verwenden sie nicht für unautorisierte Zwecke.
Dies gilt auch für Informationen, die uns von Dritten unter Wahrung der Vertraulichkeit offengelegt werden und insbesondere für Insiderinformationen.

Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten

Geschäftsentscheidungen sind im besten Interesse unserer Unternehmensgruppe zu treffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sollten schon im Ansatz vermieden werden. Sollte dennoch eine unvermeidbare Konfliktsituation bestehen, erwarten wir eine transparente Offenlegung, damit eine Lösung der Konfliktsituation unter Beachtung von Recht und Gesetz erfolgen kann.

Fairer Wettbewerb

Wir stehen für einen fairen Wettbewerb, in dem allein marktwirtschaftliche Kriterien ausschlaggebend sind für unsere Geschäftsentscheidungen. Der faire Wettbewerb soll nicht durch unlautere Methoden beeinflusst oder gar unterbunden werden; Korruption und Kartellverstösse gefährden zudem einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Ein integres Verhalten unserer Mitarbeitenden ist daher wesentlich. Wir dulden keine Korruption, Bestechung, Betrug und Veruntreuung im Rahmen unserer weltweiten Geschäftsaktivitäten. Schmiergelder oder Kartellabsprachen sind für uns keine Mittel, um neue Geschäfte zu generieren. Es muss der Anschein vermieden werden, im Rahmen der geschäftlichen Tätigkeit für persönliche Vorteile empfänglich zu sein.
Zuwendungen, die in unangemessener oder unredlicher Weise gewährt werden, können die Entscheidungsfindung beeinflussen oder zumindest den Anschein einer Beeinflussung erwecken. Zuwendungen müssen mit den im jeweiligen Land geltenden Gesetzen, den eigenen internen Regelungen und den internen Regelungen der empfangenden/gewährenden Person übereinstimmen.

Keine Unterstützung von Geldwäsche

Geschäfte bergen das Risiko zur Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden. Unser Anliegen ist es daher, nur seriöse Geschäftsbeziehungen einzugehen und mit solchen Unternehmen zu unterhalten, deren geschäftliche Aktivitäten im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften stehen.
Mitarbeitende sind daher angehalten, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, an ihren Vorgesetzen zu melden.

Trennung von der Privatmeinung

Wir respektieren das Recht auf eine freie Meinungsäusserung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Bei privaten Meinungsäusserungen achten alle Mitarbeitenden darauf, die jeweilige Tätigkeit in unserer Unternehmensgruppe nicht in einen Kontext mit der privaten Äusserung zu stellen.

Beachtung von Recht und Gesetz

Wesentliches Grundprinzip eines verantwortlichen Handels ist die Beachtung der anwendbaren Gesetze. Unsere Prinzipien flankieren das geltende Recht und sind nicht abschliessend. Daher sind auch weiterhin alle jeweils aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten.

Verstösse

Bei möglichen Verstössen gegen die Prinzipien, die nach anwendbarem Recht strafbar oder ordnungswidrig sind, werden die zuständigen Behörden miteinbezogen. Ungeachtet dessen werden Mitarbeitende je nach Schwere und Umfang des Verstosses mit zivil- oder arbeitsrechtlichen Disziplinarmassnahmen (von einer Abmahnung bis zur ausserordentlichen Kündigung) zur Verantwortung gezogen.

Noch Fragen?

Unsere Führungskräfte beantworten gerne Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Dies gilt innerhalb unserer gesamten Unternehmensgruppe.

Daneben stehen folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

Human Resources: hr@conica.com

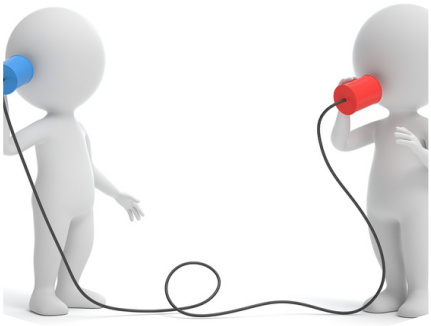
Human Rights Team: humanrights@serafin-gruppe.de

Kenntnis von Verletzungen?

Jedes Unternehmen unserer Gruppe trägt dafür Sorge, dass die Prinzipien des Code of Conduct eingehalten werden. Dieses Ziel erreichen wir, wenn alle daran mitwirken. Bei Fragen, Unsicherheiten oder dem Verdacht auf Verstösse gegen interne und externe Vorschriften, sprechen wir mit unseren Vorgesetzten und holen uns Rat bei den zuständigen Stellen.

Das Management trägt dafür Sorge, dass den Mitarbeitenden aus der Einhaltung dieser Grundsätze oder aus Hinweisen auf Verstösse keine Nachteile entstehen. Angaben werden streng vertraulich behandelt werden. Insbesondere werden infolge von Hinweisen keine Disziplinarmassnahmen oder Repressalien gegen den Hinweisgeber verhängt.

Für Hinweise auf Verletzungen von menschenrechts- und umweltbezogenen Belangen, kann das zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichteng esetzes neu eingerichtete Beschwerdetool genutzt werden. Dieses bietet die Möglichkeit einer vertraulichen Meldung. Das Beschwerdetool ist über unsere Webseite erreichbar.



Meldekanal der CONICA AG

Die CONICA AG verfügt über einen Meldekanal zur vertraulichen Bearbeitung interner Beschwerden entsprechend der EU Whistleblower Protection Directive. Für menschenrechtliche oder Umweltverstösse verfügt CONICA AG darüber hinaus über einen individuellen Beschwerdekanal, der gleichermassen von internen als auch externen Beschwerdeführern genutzt werden kann. Diese sind über unsere Website zugänglich.

Die Websites der CONCIA AG kann hier abgerufen werden:

https://www.conica.com

Impressum

Herausgeber

CONCIA AG

Industriestrasse 26

8207 Schaffhausen

Schweiz

Kontakt

Tel: +41 (0)52 644 36 00

Mail: info@conica.com

Website: www.conica.com

Konzeption und Realisation

CONICA AG

Stand 12/2023

Der Code of Conduct ist auf der Website der CONICA AG abrufbar.