

+GF+

GF-Verhaltens- kodex

Gültig ab dem 31. Dezember 2022

Inhaltsübersicht

	Vorwort des Präsidenten des Verwaltungsrats und des CEO	3			
1	Der GF-Verhaltenskodex	4	5	Schutz des Eigentums von GF	20
	a. Hierarchie	4		a. Operatives Eigentum	20
	b. Für wen gilt der GF-Verhaltenskodex?	4		b. Geistiges Eigentum	21
2	Unsere Vision, unser Ziel und unsere Werte	6	6	Umgang mit Informationen, Daten und Dokumenten	22
3	Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer	8		a. Vertrauliche Informationen	22
	a. Grundsätze	8		b. Datenschutz	22
	b. Wahrung der Menschenrechte	8		c. Digitale Verantwortung der Unternehmen und künstliche Intelligenz	23
	c. Drogen- und Alkoholkonsum am Arbeitsplatz	9		d. Verwaltung von Dokumenten	23
	d. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	10	7	Kommunikation, Medienkontakte und Nutzung der sozialen Medien	24
	e. Arbeitszeiten und Ferien	11	8	Fehlverhalten / Whistleblowing / GF Transparency Line	25
4	Grundsätze unserer Geschäftstätigkeit	12	9	Fragen zum GF-Verhaltenskodex	26
	a. Einhaltung von Gesetzen und GF-Richtlinien	12	10	Gültigkeit	27
	b. Unternehmensführung	12			
	c. Nachhaltigkeit	13			
	d. Annahme von Geschenken und Einladungen	14			
	e. Korruption	15			
	f. Spenden	16			
	g. Verhinderung von Geldwäscherei	16			
	h. Internationale Handelsbeschränkungen und Ausfuhrkontrollen	17			
	i. Fairer Wettbewerb	18			
	j. Insiderhandel	19			
	k. Interessenkonflikte	19			

Der neue Verhaltenskodex von GF - eine persönliche Erklärung des Präsidenten und des CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir freuen uns sehr, Ihnen den neuen Verhaltenskodex von GF vorstellen zu können. Er spiegelt nicht nur unser sich schnell veränderndes Geschäftsumfeld wider, sondern auch den Wandel, den unser Unternehmen durchläuft, um führend in den Bereichen Nachhaltigkeit und Innovation zu werden.

Unverändert gilt heute und in Zukunft, dass das Vertrauen in GF, in unsere Mitarbeitenden in aller Welt und in die Art und Weise, wie wir unsere globalen Geschäfte betreiben, eine Voraussetzung für unseren Erfolg und unser Wachstum ist. Nur mit rechtlich und ethisch einwandfreiem Verhalten können wir nachhaltige und langfristige Werte schaffen. Kunden, Mitarbeitende, Aktionäre und andere Interessengruppen, die direkt oder indirekt mit GF in Kontakt stehen, müssen darauf vertrauen können, dass wir uns bei allen unseren Aktivitäten von ethischen und moralischen Standards leiten lassen. Wir verpflichten uns zur kompromisslosen Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, zu einer nachhaltigen Entwicklung sowie

zu Respekt und Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Umwelt und der Gemeinschaft.

Der Verhaltenskodex regelt die Rechte und Pflichten aller Mitarbeitenden von GF und die Grundsätze, die wir in unserer täglichen Arbeit befolgen. Er ist der Kompass, der uns in herausfordernden Situationen hilft und es uns ermöglicht, die richtigen Entscheidungen zu treffen - insbesondere in Zeiten des Wandels. Jeder Mitarbeitende von GF ist verpflichtet, sich mit dem Verhaltenskodex vertraut zu machen und ihn einzuhalten. Indem wir nach diesen Grundsätzen handeln, sichern wir gemeinsam den Ruf, die Glaubwürdigkeit und die Integrität unseres Unternehmens und damit auch seinen langfristigen, nachhaltigen Geschäftserfolg.

Wir danken Ihnen allen für Ihre wertvolle Mitarbeit und dass Sie die Werte und Integrität von GF leben und aufrechterhalten.



Yves Serra
Präsident des Verwaltungsrates



Andreas Müller
CEO



Der GF-Verhaltenskodex

a. Hierarchie

Der Verhaltenskodex von GF steht an der Spitze aller Richtlinien und Verfahren, aber er ist nicht das einzige Regelwerk im Konzern, das vom Verwaltungsrat, der Konzernleitung und den einzelnen Divisionen erlassen wird. Die Einhaltung von Vorschriften entbindet uns natürlich nicht von der Verantwortung, die jeweiligen lokalen Gesetze zu kennen und einzuhalten.

“Wir” oder “Uns” bezeichnet Sie, den Empfänger oder Adressaten des Verhaltenskodex, und GF gemeinsam.

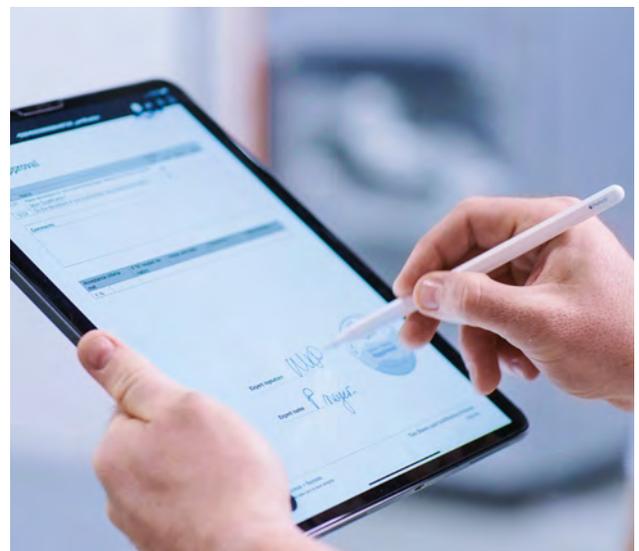
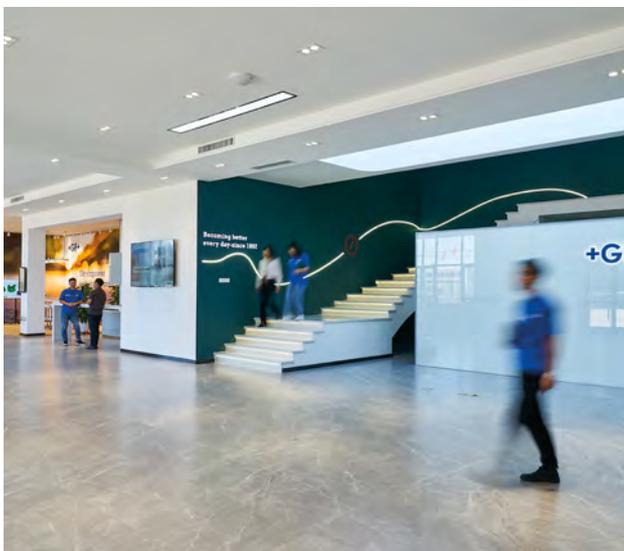
b. Für wen gilt der GF-Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex von GF gilt für alle Mitarbeitenden, die haupt- oder nebenberuflich für GF-Gesellschaften weltweit tätig sind, für die Mitglieder des Verwaltungsrats und für die Geschäftsleitung des Konzerns, wenn GF mehr als 50 Prozent der Anteile hält oder die industrielle Führung der jeweiligen Gesellschaft innehat.

Jeder Mitarbeitende erhält entweder ein digitales oder ein gedrucktes Exemplar und muss eine Einverständniserklärung unterschreiben.

Zeitarbeitsunternehmen sind verpflichtet, den Verhaltenskodex von GF zu akzeptieren und verpflichten sich, dass diejenigen Personen, die vorübergehend für ein Unternehmen von GF arbeiten, diesen einhalten.

Der **Kodex für Geschäftspartner** gilt für unabhängige Auftragnehmer, Berater, Lieferanten und andere dritte Geschäftspartner von GF, die mit GF Geschäfte machen.





Unsere Vision, unser Ziel und unsere Werte

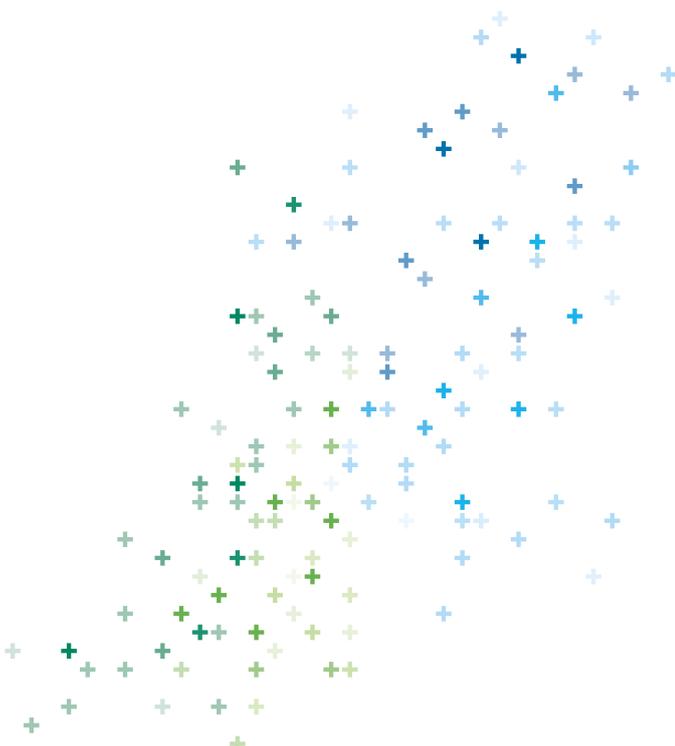
GF ist ein nachhaltiger und innovativer Marktführer mit hohem Kundennutzen. Die Vision, der Zweck und die Werte von GF verkörpern die Philosophie und den Geist von GF in unserer täglichen Arbeit zum Nutzen des Unternehmens, der Kunden, der Mitarbeitenden, der Geschäftspartner, der Aktionäre und der Obligationäre. Das Ziel von GF motiviert uns, jeden Tag unser Bestes zu geben:

Becoming better every day – since 1802.

Caring bedeutet, wir sind Teil eines Teams

Wir können nur als Team gewinnen. Unsere Caring-Kultur ist der Schlüssel für ein Umfeld, das von Unterstützung, Vertrauen und Kollegialität geprägt ist.

Wir brauchen starke und vielseitige Teamplayer. Wir müssen Vorbilder sein, um Menschen zusammenzubringen, konstruktive Diskussionen anzustoßen und damit leistungsstarke Teams zu ermöglichen.





Learning bedeutet, wir sind offen für Neues

In einer Welt des schnellen Wandels müssen wir offen sein für neue Ideen, Konzepte und Methoden.

Wir brauchen den Mut, neue Wege zu gehen. Wir müssen unser Silo-Denken überwinden, von den Besten lernen und mit ihnen zusammenarbeiten. Fehler passieren, das ist okay, solange wir daraus lernen und unsere Erkenntnisse daraus teilen. Wir fördern proaktives Verhalten, um besser zu forschen und zu lernen.

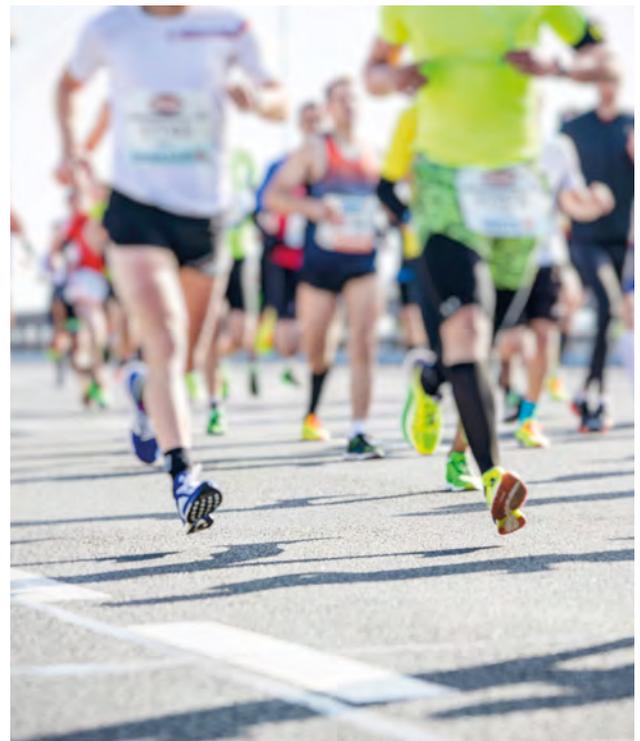
Wir dürfen uns nicht auf unserem bisherigen Erfolg ausruhen. Offenheit ist eine Grundvoraussetzung für unseren zukünftigen Erfolg.

Performance bedeutet, wir liefern erstklassige Arbeit und handeln schnell

Die Welt verändert sich schnell. Und zwar ständig. Die Vision von GF ist es, nicht nur mit der sich ständig verändernden Landschaft Schritt zu halten, sondern die Zukunft zu gestalten und in ihren Märkten führend zu sein.

Was auch immer wir tun, wir müssen in der ersten Liga spielen. Es geht nicht nur um Ergebnisse, sondern auch darum, wie wir dorthin kommen und wie schnell. Deshalb ist Konzentration der Schlüssel.

Wir zeigen Engagement und Eigenverantwortung und schöpfen unser Potenzial voll aus - auf allen Ebenen.



Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

a. Grundsätze

GF setzt sich für Chancengleichheit, Respekt, Vertrauen und Leistung ein. Es bietet seinen Mitarbeitenden ein anspruchsvolles, engagiertes und attraktives Arbeitsumfeld. GF ermutigt seine Mitarbeitenden, ihr Potenzial auszuschöpfen, indem es ihnen ehrgeizige Ziele setzt. Jeder Mitarbeitende bei GF hat das Recht auf eine individuelle Leistungsbeurteilung.

Wir fördern eine Kultur, in der Menschen ihre Talente und Ideen entwickeln können und zu hohen Zielen inspiriert werden. Wir erwarten von unseren Führungskräften Führungsstärke, Entschlossenheit, Verantwortungsbewusstsein, Mut zu Neuem und Vorbildfunktion. GF unterstützt die Entwicklung der Mitarbeitenden, setzt ehrgeizige Ziele und belohnt gute Leistungen.

GF ermutigt jeden Mitarbeitenden zu verantwortungsbewusstem Handeln und zur Zusammenarbeit im Team.

GF verlangt, dass an allen Standorten, an denen das Unternehmen tätig ist, alle geltenden Vorschriften zu Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Sicherheit (ggf. auch gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen) eingehalten werden. GF bietet faire und gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit und respektiert das Recht der Mitarbeitenden, sich in Arbeitnehmervertretungen zu organisieren. Die Freiheit der Mitarbeitenden, sich in Gewerkschaften oder Verbänden zu organisieren oder Tarif- bzw. Gesamtarbeitsverträge abzuschließen, wird ohne Einschränkungen oder Konsequenzen respektiert. GF wendet die Grundsätze des Übereinkommens über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 1958 an.

Da der Verhaltenskodex von GF nicht jede mögliche Situation vorhersehen kann, sind die Mitarbeitenden angehalten, nach bestem Wissen und Gewissen zu entscheiden und stets ethisch und im Einklang mit den geltenden Gesetzen zu handeln.

b. Wahrung der Menschenrechte

GF betrachtet die Menschenrechte als fundamentale Rechte, Freiheiten und Normen, welche jedem Menschen zustehen.

Gegenseitiger Respekt ist die Grundlage für ein Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung und persönlicher Integrität geprägt ist. Wir verpflichten uns, die Menschenwürde und die Menschenrechte zu achten und die Persönlichkeit jedes Einzelnen am Arbeitsplatz und überall dort, wo wir tätig sind, zu schützen.

Wir dulden keine Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder körperliche Züchtigung, weder bei GF noch bei Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartnern von GF. Wir verpflichten uns daher, Menschenhandel, Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit und Sklavenarbeit in den Betrieben und in der Lieferkette von GF zu verhindern. GF verbietet die Beschäftigung von Personen unter 15 Jahren in jeder Position, und Personen unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen.

Jegliche Art von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlechtsidentität oder geschlechtsspezifischen Ausdrucks, Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Zugehörigkeit, familiärem Status, sozialem Hintergrund oder anderen persönlichen Merkmalen, die durch geltende Gesetze geschützt sind, ist verboten. GF unterstützt Vielfalt und ein integratives Arbeitsumfeld in allen Aspekten seiner Geschäftstätigkeit.

“ Wir respektieren und schützen die persönliche Integrität und Willensfreiheit eines jeden, mit dem wir zu tun haben. ”

c. Drogen- und Alkoholkonsum am Arbeitsplatz

GF ist bestrebt, Barrieren zu beseitigen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das es Menschen mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen ermöglicht, entsprechend ihren Stärken und Fähigkeiten einen positiven Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten.

GF duldet keine sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung umfasst unter anderem unerwünschte Annäherungsversuche und Berührungen, anzügliche Witze und anderen sexuell motivierten Sprachgebrauch, das unerwünschte Zeigen oder öffentliche Ausstellen von pornografischen Bildern sowie das Einfordern sexueller Gefälligkeiten durch Druckausübung oder Versprechen.

GF akzeptiert keine anderen Formen von Belästigung, Drohungen, Einschüchterung oder Mobbing. Kolleginnen und Kollegen dürfen nicht lächerlich gemacht oder ausgegrenzt werden.

Drogen und Alkohol können die Entscheidungsfähigkeit beeinträchtigen und das Risiko von Unfällen am Arbeitsplatz erhöhen. Die Einnahme von Drogen, Medikamenten (ob verschrieben oder nicht) oder anderen Substanzen ist daher am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit streng verboten, wenn sie zu Rauschzuständen oder Bewusstseinsstörungen führen. Dies gilt auch, wenn diese Drogen, Medikamente oder Substanzen in dem Gebiet, in dem sich der Arbeitsplatz befindet, legal erworben werden können. Alkohol darf während der Arbeitszeit nicht konsumiert werden. Sie beginnen Ihren Arbeitstag und nehmen Ihre Arbeit nach einer Pause wieder frei von Rauschzuständen oder Bewusstseinsstörungen auf.

Auf dem Gelände von GF ist das Rauchen grundsätzlich nicht gestattet. Die einzelnen GF Gesellschaften können jedoch innerhalb oder ausserhalb eines Gebäudes Raucherbereiche bezeichnen.



Beispiel

Sie haben Hinweise darauf, dass in der Lieferkette von GF Kinderarbeit geduldet wird.



Was ist zu tun?

Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und die Corporate Compliance Abteilung. Wenn Sie anonym bleiben möchten, nutzen Sie die GF Transparency Line.



Warum das wichtig ist:

Die Beschäftigung von Personen unter 15 Jahren entspricht nicht dem Werteverständnis von GF und wird daher grundsätzlich und ausnahmslos abgelehnt. Sollte sich Ihr Hinweis bewahrheiten, hat dies Konsequenzen für die Geschäftsbeziehung mit diesem Partner, bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit.

Q

Ich hatte ein formelles Geschäftsessen und trank ein Glas Weißwein, zwei Gläser Rotwein und einen Whisky. Kann ich danach ins Büro gehen?

Nein, übermäßiger Alkoholkonsum hinterlässt nicht nur einen schlechten Eindruck bei den Geschäftspartnern von GF, sondern beeinträchtigt auch Ihre Arbeitsfähigkeit, da Sie angetrunken sind. Nach Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten sollten Sie entweder Urlaub nehmen oder für den Rest des Tages Überstunden kompensieren.

Vorsicht: Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit kann zu disziplinarischen Sanktionen führen.

A





d. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist für GF von höchster Bedeutung. Unser Ziel ist es, einen unfallfreien Arbeitsplatz zu schaffen, denn jeder Unfall ist einer zu viel. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, potenzielle Risiken an ihrem persönlichen Arbeitsplatz zu erkennen und diese entweder zu beseitigen oder dem zuständigen Vorgesetzten zu melden.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden sind für GF sehr wichtig. GF setzt sich für die Gesundheit der Mitarbeitenden ein und ermutigt sie zu einem gesunden Lebensstil.

Alle Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Lieferanten sind verpflichtet, die Sicherheitsvorschriften an den Standorten von GF einzuhalten, wie sie im Dokument „Standards der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes“ von GF in der jeweils gültigen Fassung beschrieben sind. Diese Vorschriften legen den hohen Standard fest, den GF an allen seinen Standorten verlangt, ungeachtet weniger strenger Vorschriften in einem Land. Es liegt in der Verantwortung jeder GF-Gesellschaft, sicherzustellen, dass die geltenden lokalen gesetzlichen Anforderungen erkannt und erfüllt werden, falls sie über die Standards von GF hinausgehen. Es liegt auch im Ermessen der einzelnen GF-Gesellschaften, strengere Vorschriften zu erlassen.

“ Sicherheit geht vor! Wir vermeiden unsichere Situationen an unserem Arbeitsplatz. ”



Beispiel

Sie sollen eine Maschine bei einem Kunden aufstellen. Der dafür erforderliche Brückenkran ist entgegen der Vereinbarung mit dem Kunden nicht verfügbar. Stattdessen möchte der Kunde einen Gabelstapler verwenden, um die Maschine in Position zu bringen und zu halten, bis sie vollständig montiert ist.



Was ist zu tun?

Sie nehmen die Arbeit nicht auf, sondern wenden sich an Ihren Vorgesetzten.



Warum das wichtig ist:

Beim Einsatz eines Gabelstaplers ist das Unfallrisiko wesentlich höher als bei einem Brückenkran (der Stapler kann das Gleichgewicht verlieren oder sich ungewollt bewegen, der Kran nicht). Ob und unter welchen Bedingungen es dennoch möglich ist, mit dem vom Kunden zur Verfügung gestellten Stapler zu arbeiten und ob dieser allen lokalen Sicherheitsvorschriften und den GF-Arbeitsschutzrichtlinien entspricht, muss deshalb im Vorfeld unter Einbezug der Experten von GF sorgfältig abgeklärt werden.

e. Arbeitszeiten und Ferien

GF hält die gesetzliche Höchstarbeitszeit ein und unterstützt die Mitarbeitenden in ihrem Streben nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit.

GF gewährt den Mitarbeitenden Ferien oder bezahlte freie Tage, damit sie sich im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften erholen können. Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden die ihnen zustehenden Ferien oder bezahlten freien Tage nach Möglichkeit auch tatsächlich in Anspruch nehmen.

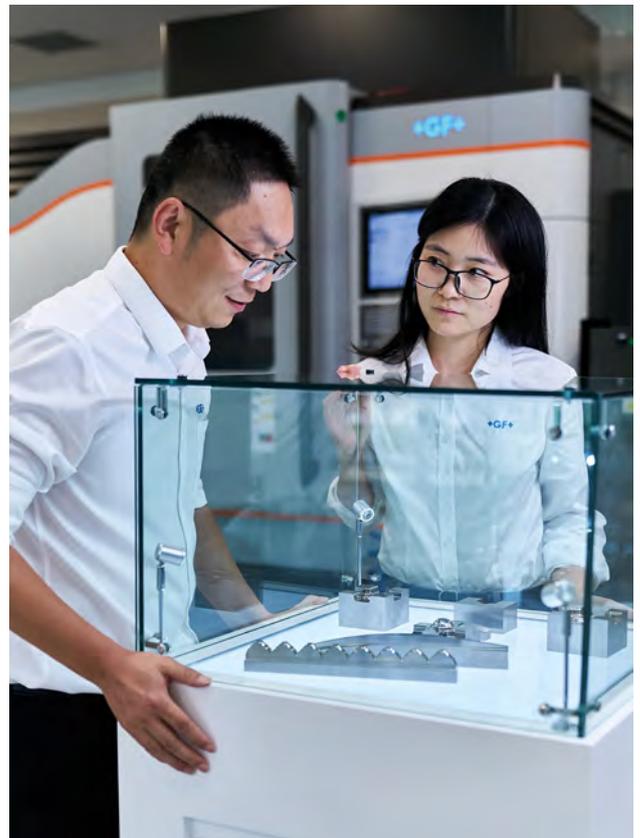


Q

Was soll ich tun, wenn eines meiner Teammitglieder keinen Urlaub nehmen möchte, weil es angeblich zu viel Arbeit gibt?

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit ist sehr wichtig. Wenn der Urlaub oder die bezahlte Freistellung aufgrund einer besonderen Situation nicht in Anspruch genommen werden kann, liegt es in der alleinigen Verantwortung des Vorgesetzten, dafür zu sorgen, dass der Urlaub nachgeholt wird.

A



Grundsätze unserer Geschäftstätigkeit

a. Einhaltung von Gesetzen und GF-Richtlinien

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie an die Richtlinien von GF. Den GF-Gesellschaften steht es frei, im Rahmen der geltenden Gesetze und GF-Richtlinien strengere interne Vorschriften zu erlassen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, diese strengeren Vorschriften einzuhalten.



Beispiel

Ein Kunde mit Sitz außerhalb der EU möchte ein GF-Produkt zur Verwendung in der EU erwerben. Die Spezifikationen des Kunden entsprechen den nationalen Anforderungen, nicht aber den Anforderungen der einschlägigen EU-Richtlinien.



Was ist zu tun?

Sie weisen den Kunden auf die Abweichung hin und bestätigen die Transaktion nicht. Vielmehr informieren Sie sofort Ihren Vorgesetzten und warten auf dessen Entscheidung über das weitere Vorgehen.



Warum das wichtig ist:

Was in einem Land in den Verkehr gebracht wird, muss den dortigen gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Eine Vereinbarung zwischen Kunde und Lieferant kann sich nicht über zwingende gesetzliche Vorschriften hinwegsetzen.

b. Unternehmensführung

Eine gute Corporate Governance bildet die Grundlage für die Art und Weise, wie GF seine Geschäfte tagtäglich führt. GF baut auf den Respekt für die Gemeinschaften, zu denen wir gehören, und für die Menschen, die unsere Geschäfte erfolgreich machen. GF pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit seinen internen und externen Interessensgruppen, so dass wichtige Themen proaktiv erkannt und angegangen werden können.

GF ist eine Organisation, die ein breites Spektrum von Unternehmen und Kulturen repräsentiert. Als ein Unternehmen ist es stolz auf seinen Ruf, und wir bemühen uns, ein respektvolles, engagiertes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

GF unterstützt nachdrücklich die Chancengleichheit und strebt eine länder-, herkunfts- und kulturspezifische Vielfalt sowie ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Geschäftsleitung, der Konzernleitung und im Verwaltungsrat an.

Die Grundsätze der Unternehmensführung von GF orientieren sich am Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.





c. Nachhaltigkeit

Wir sehen es als unsere Verantwortung an, die Geschäfte von GF so zu führen, dass sie entlang der gesamten Wertschöpfungskette von GF eine positive Wirkung entfalten. GF unterstützt aktiv die zehn Prinzipien des UN Global Compact und verpflichtet sich zu kontinuierlichen Fortschritten bei der Umsetzung dieser Prinzipien in der Geschäftstätigkeit von GF.

Wir sind bestrebt, ein Höchstmaß an Qualität zu erreichen und einen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen, während wir gleichzeitig mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten, innovativ sind und uns im Einklang mit der Zeit weiterentwickeln.

GF investiert zudem laufend in die Modernisierung seiner Produktions- und Bürostandorte, um sie effizienter zu machen und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.

Die Entscheidungen, die GF bei der Entwicklung von Lösungen für seine Kunden trifft, stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den vorgelagerten Aktivitäten in der Lieferkette von GF, sowohl im sozialen als auch im ökologischen Bereich. GF ist sich dessen bewusst und arbeitet daran, die Transparenz innerhalb seines komplexen Beschaffungsnetzwerks zu erhöhen. Wir arbeiten mit allen Geschäftspartnern zusammen, um die Einhaltung der Standards und Erwartungen von GF zu gewährleisten.

GF hält sich an die geltenden Umweltgesetze und -vorschriften und verpflichtet sich zu einem sorgfältigen und effizienten Umgang mit den natürlichen Ressourcen. GF unternimmt alle Anstrengungen, um sicherzustellen, dass seine Produkte keine Stoffe, Mineralien und Komponenten enthalten, die aus fragwürdigen Quellen, Hochrisikogebieten oder von Lieferanten stammen, die unter zweifelhaften Umständen produzieren.

Bei der Entwicklung seiner Produkte und Lösungen berücksichtigt GF deren Umweltauswirkungen während des gesamten Lebenszyklus. Daher werden Umweltaspekte

bereits in der F&E-Phase und entlang der gesamten Wertschöpfungskette von GF in unternehmerische Entscheidungen einbezogen.

Haben Sie Fragen zur Nachhaltigkeit bei GF?

Senden Sie Ihre Frage an: sustainability@georgfischer.com

“ Wir übernehmen heute Verantwortung für morgen! ”



“ Bei GF verwenden wir die Begriffe ESG und Nachhaltigkeit als Synonyme. Wir verstehen Nachhaltigkeitsmanagement als Ausgleich zwischen den Interessen der wirtschaftlichen, sozialen und Governance-Sphäre. Der Nachhaltigkeitsrahmen spiegelt unser Verständnis wider und geht die Herausforderungen entlang der Wertschöpfungskette von GF an. Unsere Vision sowie verschiedene Richtlinien und interne Konzernweisungen untermauern die Integration von Nachhaltigkeit in unser Tagesgeschäft. ”

d. Annahme von Geschenken und Einladungen

Sie dürfen keine Geschenke oder Einladungen annehmen, die zu Verpflichtungen oder potenziellen Interessenkonflikten führen könnten. Zu den Geschenken gehören nicht nur Sachgeschenke, sondern auch bezahlte Reisen, Hotelaufenthalte oder ähnliche Vorteile. Die Annahme von symbolischen Geschenken und Einladungen im Rahmen des normalen Geschäftsverkehrs ist jedoch zulässig. Die Annahme von grösseren Geschenken oder Einladungen ist verboten, wenn ihr Wert einen ortsüblichen Wert nach geltendem Recht übersteigt. GF-Gesellschaften können ihren Mitarbeitenden einen geringeren Wert vorschreiben, als ortsüblich ist.

Wenn die Annahme eines Geschenke, das diesen Wert übersteigt, aufgrund der Traditionen und Gebräuche eines Landes erwartet wird und ein solches Geschenk aus kulturellen Gründen nicht abgelehnt werden kann, ist die Annahme des Geschenke zulässig. In der Regel muss ein solches Geschenk allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden. Der Geber des Geschenke ist auf diese Regel hinzuweisen.

Die Annahme von Geld oder anderen geldwerten Vorteilen von Dritten, wie z. B. Darlehen, Wertpapieren und Provisionen, ist für alle Mitarbeiter verboten.

Im Zweifelsfall konsultieren Sie bitte die Anti-Korruptionsrichtlinien, die im Intranet und auf der Website von GF verfügbar sind, oder wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von GF.



Beispiel

Nach langen und schwierigen Verhandlungen haben Sie ein bedeutendes Geschäft erfolgreich abgeschlossen. Der Geschäftspartner lädt Sie großzügig in ein teures Restaurant ein.



Was ist zu tun?

Sie vergewissern sich, dass GF nicht gerade dabei ist, weitere Geschäfte mit diesem Kunden anzubahnen, informieren Ihren Vorgesetzten und nehmen - vorbehaltlich seiner Zustimmung - die Einladung an.



Warum das wichtig ist:

Bei GF verhalten wir uns hochprofessionell. Wir lassen keinen Zweifel an unserer Integrität. Wir entscheiden rein auf der Basis von Fakten. Wenn die Einladung nicht mehr und absehbar noch keinen Einfluss auf Ihre Entscheidungen haben kann, dürfen Sie die Einladung des Kunden annehmen, wenn Ihr gut informierter Vorgesetzter vorher zustimmt.

“ Wir treffen unsere Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage von Fakten und vermeiden den Eindruck, beeinflussbar zu sein. ”



e. Korruption

GF verbietet alle Formen der Korruption, wie Bestechung und die Gewährung oder Annahme sonstiger Vorteile, unabhängig davon, ob diese direkt, über Mittelsmänner oder an Privatpersonen oder Amtsträger gewährt werden. Das Verbot gilt insbesondere für die Gewährung (aktive Bestechung, Vorteilsgewährung) oder Annahme (passive Bestechung, Annahme von Bestechungen) von Geschenken zur Erlangung eines rechtswidrigen Vorteils.

Korruption ist ein Straftatbestand. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Mitarbeiter auch an seinem Arbeitsplatz oder in Drittländern strafrechtlich verfolgt werden kann, selbst wenn die Korruption an einem anderen Ort stattgefunden hat.

Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass Korruption auch versteckt sein kann, z. B. durch überhöhte Provisionen für Agenten oder andere Vermittler, Spenden an gemeinnützige Einrichtungen oder Begünstigungen für Dritte, die mit der Person, die den Vorteil erhält, verbunden sind. In Zweifelsfällen sollte die Konzernrechtsabteilung kontaktiert werden.

GF verbietet Bestechungen, auch wenn sie in bestimmten Ländern legal und üblich sind und lediglich dazu dienen, dass eine legitime Dienstleistung erbracht oder schneller erbracht wird (z. B. Schmiergeldzahlungen für eine schnellere Zollabfertigung). GF zahlt auch keine Erpressungsgelder oder ähnliche Zahlungen.

“ Wir bieten weder direkt noch indirekt persönliche Vorteile an und nehmen sie auch nicht an. ”



Beispiel

Korruption kommt nicht immer ungeschickt daher. So wird Ihnen zum Beispiel gesagt, dass eine völlig legale Transaktion viel einfacher zu erreichen und durchzuführen ist, wenn GF an eine bestimmte gemeinnützige Einrichtung spendet.



Was ist zu tun?

Sie stimmen weder zu noch lehnen Sie ab, noch stellen Sie etwas in Aussicht. Informieren Sie stattdessen ohne zu zögern Ihren Vorgesetzten und die Corporate Compliance Abteilung. Wenn Sie anonym bleiben wollen, nutzen Sie die GF Transparency Line.



Warum das wichtig ist:

Man kann auch dann rechtswidrig handeln, wenn Vorteile nicht für sich selbst, sondern für Dritte gefordert werden. Ihre Beteiligung daran kann strafbar sein, auch wenn Sie aus ausschließlich edlen Motiven handeln. Es kann schwierig sein, zwischen legaler Stifterei und illegaler Korruption zu unterscheiden. Die Entscheidung darüber kann nur die Geschäftsleitung von GF treffen.



f. Spenden

GF leistet Spenden (freiwillige Zuwendungen ohne Gegenleistung) und Sponsoring (Zuwendungen gegen eine vertraglich vereinbarte Gegenleistung), um sein Bild in der Öffentlichkeit positiv zu prägen und die Gemeinschaften, in denen GF präsent ist, zu unterstützen. Spenden und Sponsoring werden nur im Rahmen eines transparenten Bewilligungsverfahrens gemäss dem geltenden internen Reglement von GF gewährt.

GF gewährt Geld- und Sachspenden für die folgenden Bereiche: Wissenschaft und Forschung, Bildung, karitative Zwecke, Sport und Kultur.

Spenden einer GF Gesellschaft an politische Parteien oder für politische Aktivitäten sind grundsätzlich verboten. Ausnahmen müssen von der Konzernleitung genehmigt werden. Gesuche für solche Ausnahmen sind an den Corporate Secretary zu richten.

“ Wir unterstützen nur, was mit unseren Werten übereinstimmt und zu einer positiven öffentlichen Wahrnehmung von GF beiträgt. ”



g. Verhinderung von Geldwäscherei

Geldwäscherei ist ein wichtiges Element der organisierten Kriminalität und der Terrorismusfinanzierung. Geldwäscherei bedeutet, illegal erworbenes Geld (z.B. aus Bestechung, Erpressung, Drogenhandel, Waffenhandel) so anzulegen, dass es in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zurückgeführt wird, um es unauffällig weiter verwenden zu können. Auch die unbeabsichtigte Beteiligung

an Geldwäsche ist eine Straftat. Unter Terrorismusfinanzierung versteht man die Verwendung von Geldern zur Aufrechterhaltung terroristischer Organisationen und Infrastrukturen oder zur Durchführung konkreter terroristischer Anschläge.

Wir bei GF überprüfen daher bei jeder Geschäftsanbahnung und -transaktion, insbesondere bei jeder Zahlung, sorgfältig die Identität eines jeden Geschäftspartners (wie z. B. Lieferanten, Kunden, Vertreter, Handelsvertreter, Makler, Wiederverkäufer, Joint-Venture-Partner, Berater, Distributoren und andere Geschäftspartner). Wir halten alle einschlägigen Aufzeichnungs- und Buchführungsvorschriften ein und lassen uns nicht auf Verhaltensweisen ein, die gegen in- oder ausländische Geldwäschereivorschriften verstoßen könnten. Insbesondere ignorieren wir keine verdächtigen Anzeichen von Geldwäsche, z.B. bei Zahlungsaufforderungen:

- in bar, in Raten oder in Fremdwährung,
- auf Offshore-Bankkonten,
- an eine andere Person als die Vertragspartei, oder
- für Leistungen, die ganz oder teilweise von den vertraglich vereinbarten abweichen.

Wenn Sie den Verdacht auf Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung haben, stoppen Sie die Transaktion bitte sofort. Bitte informieren Sie auch unverzüglich Ihren Vorgesetzten sowie den Corporate Compliance Officer (compliance@georgfischer.com). Wenn Sie es aus irgendeinem Grund vorziehen, Ihre Meldung so zu machen, dass weder Vorgesetzte noch Kollegen davon erfahren, teilen Sie Ihre Beobachtung bitte über die GF Transparency Line mit.



Beispiel

Ein Geschäftspartner mit Sitz in Land „A“ bittet um Zahlung einer Rechnung auf ein Konto in Land „B“ oder um Zahlung auf ein Konto, das nicht auf seinen Namen lautet.



Was ist zu tun?

Sie überweisen das Geld nicht und informieren sofort Ihren Vorgesetzten und die Corporate Compliance Abteilung.



Warum das wichtig ist:

Bei solchen Zahlungen besteht die Gefahr, dass GF Beihilfe zur Steuerhinterziehung und/oder Geldwäscherei leistet.



h. Internationale Handelsbeschränkungen und Ausfuhrkontrollen

Regierungen und internationale Gremien können vorübergehende Handelsbeschränkungen und Boykotte für bestimmte Produkte verhängen, die für Länder oder Einzelpersonen gelten. GF erkennt die Entscheidungen der internationalen Gemeinschaft an. GF betreibt seine Geschäftstätigkeit ausschliesslich in Übereinstimmung mit internationalen Vorschriften und exportiert keine Waren oder Technologien, die von Handelsbeschränkungen betroffen sind.

Alle von GF hergestellten Produkte sind für die friedliche Nutzung bestimmt. In Ausnahmefällen können einzelne Produkte für die Herstellung von Materialien für militärische Zwecke verwendet werden (sogenannte Dual-Use-Güter). Für solche Produkte sind die entsprechenden Exportkontrollbestimmungen zu beachten. In Zweifelsfällen wenden Sie sich bitte an die Aufsichtsbehörden der einzelnen Länder oder an die Konzernrechtsabteilung.

“ Integrität und Ethik prägen unser Geschäftsgebaren. ”

Q

Darf ich ein Produkt von GF an einen Kunden senden, wenn das Exportkontroll-Tool von GF anzeigt, dass an der Adresse des Kunden eine verbotene Person wohnt?

Bitte prüfen Sie, ob mehrere Personen oder Unternehmen unter derselben Adresse domiciliieren und ob diese Personen oder Unternehmen miteinander verbunden sind oder nicht. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an die Corporate Compliance Abteilung.

A



i. Fairer Wettbewerb

Im Einklang mit seinen ethischen Grundsätzen betreibt GF seine Geschäfte fair und im Einklang mit nationalen und internationalen Wettbewerbsregeln.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die internationalen und nationalen Gesetze zum Schutz des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Dazu gehören insbesondere die Bestimmungen über unlauteren Wettbewerb und das Kartellrecht.

Abreden mit Wettbewerbern über Preise, Verkaufsbedingungen, Mengenbeschränkungen, Gebietsaufteilung und Angebote bei öffentlichen Ausschreibungen usw. sind strengstens untersagt.

Jeder andere Informationsaustausch, der den fairen Wettbewerb einschränken könnte, muss ebenfalls vermieden werden. Kontakte mit Konkurrenten sind auf ein Minimum zu beschränken. Darüber hinaus besprechen wir bei GF keine Strategien mit unseren Konkurrenten und tauschen keine sensiblen geschäftlichen oder technischen Informationen mit ihnen aus. Dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen von Berufs- und Branchenverbänden.

Informationen mit Joint-Venture-Partnern werden nur insoweit ausgetauscht, als dies zur Erreichung des Geschäftszwecks des Joint Ventures erforderlich sind.

Auch die Lieferanten von GF müssen sich an die Regeln des fairen Wettbewerbs halten. Verfügt ein Lieferant nicht über eigene, für GF zufriedenstellende Richtlinien, muss er den spezifischen GF Kodex für Geschäftspartner als verbindlich anerkennen.

Die Konzernrichtlinie zu wettbewerbsrechtlichen Verhaltensregeln enthält zusätzliche Informationen. In Zweifelsfällen ist die Rechtsabteilung von GF zu kontaktieren.



Beispiel

Beispiel: Sie arbeiten in einer GF-Vertriebsorganisation. Ein Kunde lädt Sie zu einem „Lieferantentag“ ein. Auf der Tagesordnung steht auch ein Punkt „Erfahrungsaustausch“.



Was ist zu tun?

Sie tauschen weder mit dem Gastgeber (Kunden) noch mit anderen Gästen (Lieferanten) Informationen über preisrelevante Elemente, Kontingente, Produktionskapazitäten, Lieferengpässe, Rabatte und dergleichen aus, nicht in Diskussionen, nicht im Plenum, nicht im kleinen Kreis und nicht in persönlichen oder freundschaftlichen Gesprächen. Wenn sich dies nicht vermeiden lässt, verlassen Sie die Veranstaltung.



Warum das wichtig ist:

Jeder Austausch mit Wettbewerbern über preisbeeinflussende Faktoren, Abnahmemengen und Konditionen, in welcher Form auch immer, ist kartellrechtlich verboten. Zur Unterscheidung: Nicht verboten ist dagegen der Austausch über und die Vereinbarung von rein technischen Parametern („Standards“) im Rahmen von Industrie- und Handelsverbänden, auch wenn diese dann allgemein zu beachten sind.

“ Wir koordinieren unser Verhalten nicht und teilen unsere Ideen nicht mit Wettbewerbern. ”



j. Insiderhandel

Als Insiderinformation gilt jede vertrauliche Tatsache, die im Falle ihres Bekanntwerdens den Kurs der Wertpapiere der Georg Fischer AG in vorhersehbarer Weise erheblich beeinflussen könnte.

Vertrauliche Informationen können z.B. in den folgenden Fällen entstehen:

- Wichtige Finanzinformationen, insbesondere die unveröffentlichten Halbjahres- und Jahresergebnisse;
- Größere Akquisitions- oder Desinvestitionsprojekte, einschließlich der Gründung und Auflösung von Joint Ventures; Der Abschluss oder die Beendigung wichtiger Verträge;
- Rechtsstreitigkeiten mit einem hohen Streitwert;
- Wesentliche Änderungen in der Kapital- oder Managementstruktur.

Mitarbeitende, die im Besitz von Insiderinformationen sind, dürfen nicht mit Wertpapieren der Georg Fischer AG handeln. Zudem dürfen Insiderinformationen nicht an Dritte, einschliesslich Partner, Ehepartner oder Familienangehörige, weitergegeben werden. Insiderhandel ist in den meisten Ländern ein Straftatbestand.

“ Wir betreiben weder Insiderhandel noch geben wir Insiderinformationen weiter. ”



Beispiel

Ein Freund möchte Geld anlegen und erwägt den Kauf von GF-Aktien. Durch Ihren Job bei GF wissen Sie, dass die Halbjahresergebnisse hervorragend ausfallen werden. Sobald diese bekannt gegeben werden, wird der Kurs der GF-Aktie wahrscheinlich steigen. Sie erwägen, Ihrem Freund zu raten, GF-Aktien zu kaufen, bevor die Ergebnisse bekannt gegeben werden.



Was ist zu tun?

Geben Sie Ihrem Freund unter keinen Umständen einen Hinweis.



Warum das wichtig ist:

Die Informationen, die Sie kennen und die noch nicht öffentlich sind, sind Insiderwissen, welche Sie unter keinen Umständen an andere weitergeben dürfen. Mit der direkten oder indirekten Weitergabe dieses Wissens würden Sie sich strafbar machen.

k. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt tritt immer dann auf, wenn jemand eine geschäftliche Entscheidung trifft und gleichzeitig ein persönliches Interesse hat. Das persönliche Interesse kann auch zugunsten eines Freundes oder einer verwandten Person sein. Besteht in einem Fall der Verdacht auf einen möglichen Interessenkonflikt, so ist der zuständige Vorgesetzte zu informieren.

Sie müssen sicherstellen, dass Ihre eigenen Aktivitäten nicht mit den Interessen von GF in Konflikt geraten. Selbst der Anschein eines möglichen Interessenkonflikts sollte vermieden werden.



Q

Ist ein Interessenkonflikt immer schlecht?

Nicht, wenn Sie jeden potenziellen Interessenkonflikt offenlegen und Ihren Vorgesetzten informieren, bevor Sie Entscheidungen treffen. Alle nachfolgenden Entscheidungen müssen von Ihrem Vorgesetzten genehmigt werden, vorzugsweise schriftlich.

A

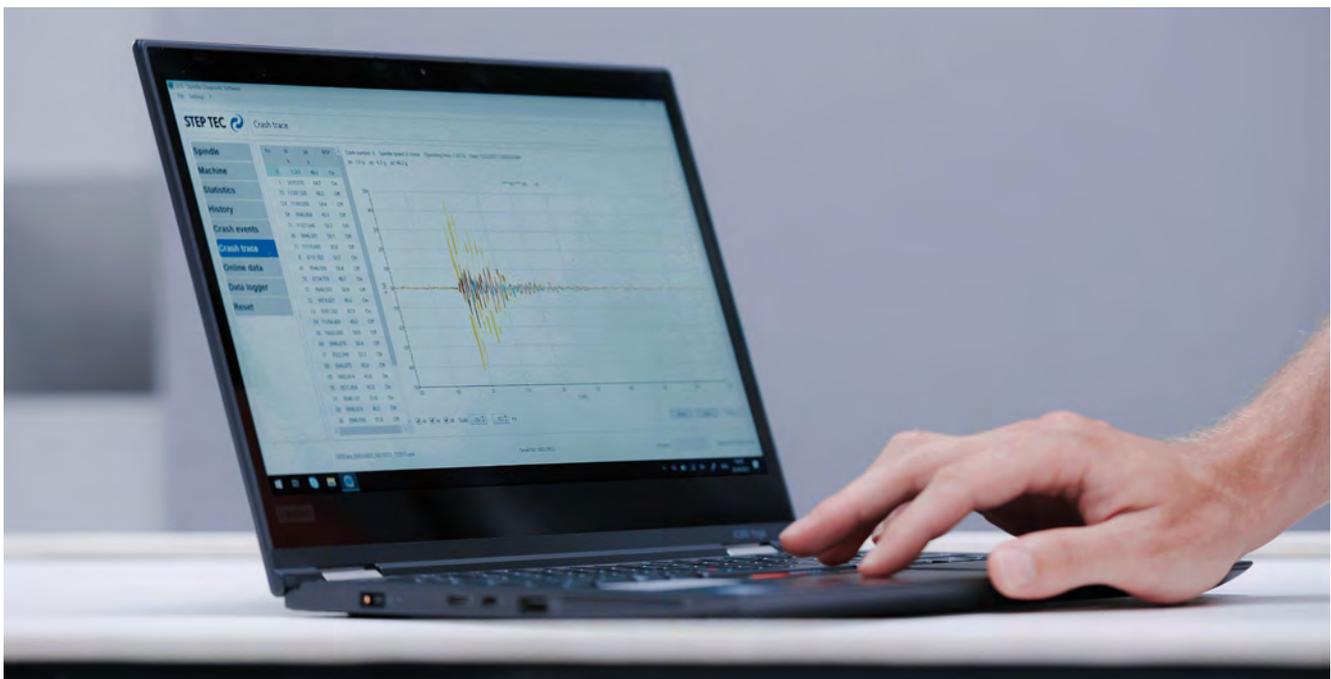
Schutz des Eigentums von GF

a. Operatives Eigentum

Die Einrichtungen in den Büros und Betrieben von GF wurden für die tägliche Arbeit zur Verfügung gestellt und müssen von den Mitarbeitenden sorgfältig behandelt werden.

Den Mitarbeitenden ist es nicht gestattet, das Eigentum von GF für persönliche Zwecke zu missbrauchen oder mutwillig zu beschädigen oder zu zerstören.

Bestimmte betriebliche Gegenstände wie Laptops und Mobiltelefone dürfen von den Mitarbeitenden im Einklang mit den Bestimmungen der jeweiligen GF Gesellschaft für private Zwecke genutzt werden. Die private Nutzung von Mobiltelefonen während der Arbeitszeit ist auf das Notwendigste zu beschränken und muss mit den lokalen Sicherheitsvorschriften übereinstimmen. Für die private Nutzung von Firmenfahrzeugen gelten besondere Regeln.





b. Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist der Oberbegriff für Patente, Marken, Urheberrechte, Geschmacksmuster, Geschäftsgeheimnisse, Muster, Modelle, Know-how und Ähnliches.

Da das geistige Eigentum von GF sehr wertvoll ist, müssen alle Mitarbeitenden darauf achten, es zu schützen. Bevor geistiges Eigentum an Dritte weitergegeben oder auf andere Weise zugänglich gemacht wird, müssen entsprechende Vereinbarungen zur Wahrung der Rechte von GF unterzeichnet werden.

Marken und Warenzeichen, die Marken oder Warenzeichen von GF enthalten oder kombinieren, dürfen nicht von einer GF Gesellschaft registriert werden. Marken und Warenzeichen von GF dürfen nur mit Zustimmung des Chief Executive Officer zur Nutzung durch Dritte lizenziert werden.

Wir schützen das geistige Eigentum von GF und anderen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, vermutete Verstöße durch Lieferanten, Kunden oder andere Dritte der Patent- und Markenabteilung von GF zu melden.

Q

Ein GF-Distributor fragt Sie als zuständigen GF-Vertriebsleiter, ob es möglich wäre, eine neue Marke zu registrieren, die GF mit dem Firmennamen des Distributors kombiniert.

Nein, es ist generell nicht erlaubt, Marken zu registrieren, die GF enthalten.

A



Umgang mit Informationen, Daten und Dokumenten

a. Vertrauliche Informationen

Zu den vertraulichen Informationen gehören unter anderem technische Daten über Produkte und Verfahren, Marketing- und Verkaufsstrategien, interne Einkaufspreislisen, Kundendaten, nichtöffentliche Finanzinformationen, Informationen über Transaktionen, zivil- oder strafrechtliche Fälle sowie alle personenbezogenen Daten.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, vertrauliche Informationen an einem sicheren Ort aufzubewahren. Vertrauliche Informationen dürfen nur dann anderen zugänglich gemacht oder mit ihnen geteilt werden, wenn die Offenlegung dieser vertraulichen Informationen zur Erreichung des jeweiligen Geschäftszwecks unbedingt erforderlich ist. Jede Offenlegung vertraulicher Informationen muss auch im Hinblick auf den Grad der Vertraulichkeit dieser Informationen vertretbar sein. Dies gilt in gleichem Masse für vertrauliche Informationen, die GF von Dritten anvertraut werden.

In Büros mit mehreren Arbeitsplätzen sind die Mitarbeiter verpflichtet, alle vertraulichen Dokumente wegzuschließen und ihre Computer und anderen elektronischen Geräte abzuschließen, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlassen.

“ Wir schützen die uns anvertrauten Daten, indem wir sie ordnungsgemäss behandeln, sie nur für die vorgesehenen und genehmigten Zwecke verwenden und die Rechte der betroffenen Personen jederzeit vollumfänglich berücksichtigen. ”

b. Datenschutz

GF nimmt den Schutz personenbezogener Daten ernst. GF hält sich an die zahlreichen Gesetze und Vorschriften zum Schutz von persönlichen Daten und der Privatsphäre des Einzelnen in der digitalen Welt. Die personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern von GF werden nur in dem Umfang verarbeitet, wie es für das Arbeitsverhältnis bzw. die Geschäftsbeziehung erforderlich ist. GF wendet die GDPR-Regeln der Europäischen Union weltweit an, es sei denn, in einem bestimmten Land oder Gebiet gelten strengere Regeln.

Q

Ich möchte eine „Fotowand“ mit den Fotos aller meiner Teammitglieder erstellen. Kann ich das tun?

Da es sich bei Fotos um personenbezogene Daten handelt, müssen Sie die Zustimmung aller betroffenen Personen einholen, bevor Sie deren Fotos veröffentlichen. Wenn eine Person widerspricht, kann ihr Foto nicht veröffentlicht werden.

A



c. Digitale Verantwortung der Unternehmen und künstliche Intelligenz

GF hat einen digitalen Verantwortungskodex und besteht auf Prozesse mit höchster digitaler Ethik, insbesondere bei der Entwicklung, Bereitstellung, Nutzung oder Anwendung von automatisierten Prozessen unter Verwendung von Lösungen mit künstlicher Intelligenz.



d. Verwaltung von Dokumenten

Die Dokumentenverwaltung bezieht sich auf die Erstellung, Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten.

Bei GF dokumentieren wir Geschäftsvorgänge genau und vollständig. Alle geschäftsrelevanten Dokumente (einschließlich elektronischer Dateien und Mikrofilme) werden für den gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum aufbewahrt.

Nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist werden die Dokumente gemäss den Bestimmungen der Konzernrichtlinie von GF zur Dokumentenaufbewahrung vernichtet. Historisch interessante Dokumente sollten zuvor dem Konzernarchiv vorgelegt werden.

Unter keinen Umständen dürfen Mitarbeiter Dokumente vernichten, die sich auf drohende oder laufende Rechtsstreitigkeiten oder Ermittlungsverfahren beziehen. In Zweifelsfällen ist die Konzernrechtsabteilung zu kontaktieren.

“ Die Aufbewahrungsfrist für Geschäftsunterlagen bei GF beträgt 12 Jahre. ”

Kommunikation, Medienkontakte und Nutzung der sozialen Medien

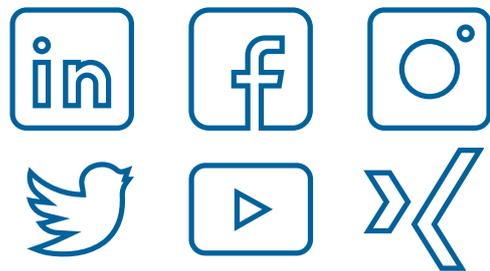
Die Kommunikation mit den Medien, Analysten und Investoren erfolgt in der Regel über die Abteilungen Corporate Communications und Investor Relations. Anfragen müssen immer an eine dieser beiden Abteilungen weitergeleitet werden.

GF nutzt soziale Medien als einen von vielen Kanälen zur Kommunikation. Die Eröffnung eines neuen Social-Media-Kanals für GF bedarf sowohl der Genehmigung durch den Kommunikations-/Social-Media-Verantwortlichen der jeweiligen Division als auch der Genehmigung durch die Konzernkommunikation.

GF informiert seine Mitarbeitenden möglichst zeitgleich mit den Medien und anderen Stakeholdern.

Wir kommunizieren mit den Medien auf einheitliche, offene und respektvolle Weise. Wir geben keine Auskunft über laufende Gerichtsverfahren und kommentieren keine Gerüchte.

Bei der Nutzung sozialer Medien müssen sich die Mitarbeitenden von GF ihrer Rolle und Verantwortung bewusst sein. Sobald auf einem persönlichen Kanal ersichtlich ist, dass es sich um einen GF-Mitarbeitenden handelt, haben die Beiträge eine gewisse Auswirkung auf GF. Das Posten, Teilen oder sonstige Übermitteln von illegalen, bedrohlichen, verleumderischen oder anderen Inhalten, die als Straftat gelten oder den Ruf von GF, seinen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und/oder anderen Interessengruppen schädigen könnten, kann zu strafrechtlichen Ermittlungen und/oder disziplinarischen Sanktionen führen.



Q

Warum kann ich in meiner Freizeit keine Beiträge in den sozialen Medien veröffentlichen?

Jeder Mitarbeitende von GF kann auf sozialen Medien rechtliche Aussagen oder andere Informationen veröffentlichen. Man muss sich jedoch bewusst sein, dass illegale, bedrohende, verleumderische oder sonstige strafbare Inhalte nicht nur strafrechtlich verfolgt werden können, sondern auch zu disziplinarischen Sanktionen bei GF führen können, da der ausgezeichnete Ruf von GF auf dem Spiel steht.

A

Fehlverhalten / Whistleblowing / GF Transparency Line

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die im Verhaltenskodex von GF niedergelegten ethischen und moralischen Grundsätze zu beachten. Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex von GF verstossen, können im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften, der internen Richtlinien oder der Bestimmungen des Arbeitsvertrags disziplinarisch geahndet werden.

Verstöße können bei den jeweiligen Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden. Mitarbeitende sowie Dritte können Verstöße anonym über die Transparency Line melden, die von einem professionellen externen Dienstleister bereitgestellt wird und rund um die Uhr zur Verfügung steht.

Links dazu finden sich auf der Website von GF sowie im Intranet von GF.

Die Konzernrechtsabteilung in Schaffhausen kann auch direkt telefonisch (deutsch, englisch, französisch oder italienisch) oder schriftlich (jede Sprache) unter der Compliance-E-Mail-Adresse compliance@georgfischer.com kontaktiert werden. E-Mails an die Compliance-Adresse können auch anonym eingereicht werden. Die Konzernrechtsabteilung wird sich bemühen, die Identität des Mitarbeitenden, der Verstöße meldet, zu schützen.

Vorsätzlich unrichtige Meldungen und falsche Anschuldigungen können disziplinarisch und strafrechtlich geahndet werden.

GF Transparency Line

Probleme und Missstände, die Sie nicht offen ansprechen möchten (z.B. Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Übergriffe und jede andere Art von Rechtsverstößen wie Korruption usw.), können Sie sicher und anonym über einen vertraulichen Kanal, die GF Transparency Line, melden, die 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche in neun Sprachen (Deutsch, Englisch, Chinesisch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Rumänisch, Spanisch und Türkisch) erreichbar ist. Wenn Sie einen Verstoß über die GF Transparency Line melden möchten, gehen Sie bitte wie folgt vor:

- gehen Sie auf die Georg Fischer Website, dann
- scrollen Sie zum Ende der Titelseite, und
- klicken Sie auf "Whistleblowing".

Sie werden dann völlig anonym und unauffindbar auf die Website eines zertifizierten externen Dienstleisters weitergeleitet, der völlig außerhalb und unabhängig von der IT- und sonstigen Infrastruktur von GF arbeitet, und zwar ausschließlich auf dem sicheren Server dieses externen Dienstleisters. Der Inhalt Ihrer Meldung wird in verschlüsselter Form an den Corporate Compliance Officer (CCO) von GF übermittelt. Nur Sie und der CCO - niemand sonst, auch nicht der Dienstleister - hat Zugriff auf Ihren Bericht

oder könnte ihn entschlüsseln. Damit ist gewährleistet, dass niemand Ihre Identität feststellen kann, es sei denn, Sie geben sie selbst preis, was Sie tun können, aber nicht müssen. Darüber hinaus bietet Ihnen die GF Transparency Line die Möglichkeit, eine sichere Mailbox für die zusätzliche Kommunikation mit dem CCO einzurichten. Nur Sie können diese sichere Mailbox einrichten, niemand sonst. Über diese sichere Mailbox können Sie und der CCO Informationen und Nachrichten austauschen, geschützt vor dem Zugriff Dritter, verschlüsselt und unauffindbar.



Fragen zum GF-Verhaltenskodex

Die Vorgesetzten sind die erste Anlaufstelle für Fragen zum Verhaltenskodex von GF. Für weitere Auskünfte steht auch die Konzernrechtsabteilung zur Verfügung, die unter code@georgfischer.com zu erreichen ist.

Haben Sie Fragen zum Verhaltenskodex?
Senden Sie Ihre Frage an: code@georgfischer.com



Gültigkeit

Der Verhaltenskodex von GF wurde von der Konzernleitung am 13. Dezember 2022 genehmigt und tritt am 31. Dezember 2022 in Kraft. Er ersetzt den GF Verhaltenskodex vom 1. August 2013.



Legal Department

Marc Lahusen

Phone: +41 52 631 21 85

marc.lahusen@georgfischer.com

Impressum

Herausgeber: Georg Fischer AG

Redaktion: Georg Fischer AG, Corporate Development

Gestaltung: Siegelwerk GmbH

Bilder: Nik Hunger, Philippe Roy, Alberto Bernasconi, Anna Schroll, Jan Hosan, Alberto Bernasconi, Keystone, SNB, REDPIXEL - stock.adobe.com, babaroga - stock.adobe.com, ztony1971 - stock.adobe.com, Quality Stock Arts - stock.adobe.com, pitipat - stock.adobe.com



Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Switzerland

Phone: +41 52 631 11 11
www.georgfischer.com