

Corporate Behaviour

# Unser Verhaltenskodex



# Unsere ethischen Grundprinzipien

**Unsere Auffassung eines ethischen Geschäftsgebarens basiert auf fünf Grundprinzipien:**



## **Mitarbeitende**

„Wir behandeln unsere Mitarbeitende fair und mit Respekt“



## **Kunden**

„Der Kundennutzen hat für uns oberste Priorität“



## **Aktionäre**

„Wir wollen auf integre Weise eine nachhaltige Leistung erbringen“



## **Geschäftspartner**

„Unser Ziel ist es, ein vertrauensvoller, fairer und respektvoller Geschäftspartner zu sein“



## **Gesellschaft**

„Wir streben danach, ein verantwortungsbewusster Unternehmensbürger zu sein“

Der Kardex Verhaltenskodex legt die verbindlichen allgemeinen Grundsätze des ethischen Verhaltens für den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitende der Kardex fest. Der Kardex Verhaltenskodex findet in allen Geschäftsbereichen, Konzern- gesellschaften und Tätigkeitsbereichen der Kardex Anwendung.

Unser Verhaltenskodex spiegelt unsere Verpflichtung wider, die Erwartungen unserer Stakeholder an uns als verantwortungsbewusstes Unternehmen zu erfüllen, und enthält die Grundsätze und Regeln für ethisches Geschäftsverhalten. Spezifische Grundsätze, Richtlinien und Handbücher von Kardex ergänzen die im Kardex Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätze.

Der Kardex Verhaltenskodex ist ein fester Bestandteil der Anstellungsbedingungen aller Mitarbeitenden. Kardex besteht auf der uneingeschränkten Einhaltung des Kodex und duldet kein Fehlverhalten. Als weltweit tätiges Industrieunternehmen ist Kardex mit verschiedenen Gesetzen, Kulturen, Sitten und Gebräuchen konfrontiert, welche zu Unsicherheiten führen können. Wann immer es vertretbar ist, respektiert Kardex die Sitten und Gebräuche in den Ländern, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist.

Es ist die Aufgabe der Geschäftsleitung, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden den Kardex Verhaltenskodex kennen, verstehen und entsprechend handeln.

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr Bekenntnis zu unserem Kardex Verhaltenskodex. Unsere gemeinsamen Bemühungen werden uns dabei helfen, die Bedürfnisse unserer Kunden besser zu erfüllen, nachhaltig zu wirtschaften und unseren Ruf im Markt als „Good Corporate Citizen“ zu stärken.



**Felix Thöni**  
Chairman of the Board of Directors



**Eugen Elmiger**  
Vice-Chairman of the Board of Directors



# Mitarbeitende

„Wir behandeln unsere Mitarbeitende fair und mit Respekt“

## Faire Arbeitsbedingungen

Wir verpflichten uns, unseren Mitarbeitenden faire und konkurrenzfähige Löhne zu zahlen, die auf Leistung und ethischem Verhalten basieren. Wir schützen Mitarbeitende vor unfairen oder unethischen Arbeitsbedingungen, dazu zählen auch Schuldknechtschaft, Zwangs- oder Kinderarbeit, ebenso schützen wir die Mitarbeitenden vor gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen.

## Schutz der persönlichen Integrität, Vielfalt und Integration

Wir engagieren uns für den Schutz der persönlichen Integrität unserer Mitarbeitenden und erwarten einen gewalt- und belästigungsfreien Umgang auf allen Hierarchieebenen.

Wir behandeln unsere Mitarbeitenden fair und respektvoll. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeitenden einander respektieren, und wir dulden keinerlei Belästigung, Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung. Wir setzen uns in unseren multikulturellen Teams und in unserem Arbeitsumfeld dafür ein, dass niemand diskriminiert oder belästigt wird, z. B. aufgrund von Nationalität, Herkunft, Religion, Glauben, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung.

Wir möchten ein integrationsfreundliches Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem individuellen Hintergrund einbringen können. Wir sind der Auffassung, dass die Vielfalt für unseren Erfolg eine entscheidende Rolle spielt. Daher werben wir talentierte Mitarbeitende mit unterschiedlichen Hintergründen und offener Denkweise an, unterstützen sie bei ihrer Weiterentwicklung und binden sie langfristig an unser Unternehmen.

## Personalentwicklung

Ein konstruktiver Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten über Ziele, Prioritäten und das Entwicklungspotenzial ist ein großer Bestandteil des Leistungsmanagementprozesses von Kardex. Wir bieten unseren Mitarbeitenden Wege, individuelle Stärken laufend zu verbessern, zu entwickeln und auszubauen, um so die Fähigkeiten von Kardex insgesamt zu stärken.

## Meinungs-, Rede- und Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, sich einer Vereinigung anzuschliessen, und das Recht auf Kollektivverhandlungen, wenn die lokalen gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Kardex beteiligt sich am konstruktiven Dialog mit den Mitarbeitenden und ihren Vertretern. Wir erkennen an, dass jeder Mitarbeitende das Recht auf freie Meinungsäusserung und Redefreiheit hat, sofern die Ausübung dieser Rechte die Mitarbeitenden nicht daran hindern, ihre beruflichen Pflichten zu erfüllen, oder gegen den Kardex Verhaltenskodex verstösst. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Höflichkeit, Fairness, Offenheit und Respekt.



# Kunden

„Der Kundennutzen hat für uns oberste Priorität“

## Kundennutzen

Wir erwarten, dass sich unsere Mitarbeitenden in allen Bereichen darauf konzentrieren, bessere Ergebnisse für die Kunden zu erzielen und innovative Lösungen für die Bedürfnisse der Kunden aus aller Welt zu liefern, während sie zugleich die geltenden Gesetze, die für diese Tätigkeiten relevant sind, befolgen. Kompromisse beim Kundennutzen sind keine Option.

## Produktqualität und Produktsicherheit

Wir finden, entwickeln und produzieren hochwertige Produkte, die alle regulatorischen Anforderungen erfüllen, und darüber hinaus eine hohe Produkt- und Prozessqualität sicherstellen.



## Aktionäre

„Wir wollen auf integre Weise eine nachhaltige Leistung erbringen“

### Finanzielle Integrität

Wir machen keine Kompromisse bei unserer finanziellen Integrität. Finanzielle Risiken und operative Massnahmen sind entsprechend zu überprüfen und zu genehmigen. Wir stellen unseren Aktionären und den Finanzmärkten zeitgerechte, korrekte und vollständige Finanzinformationen zur Verfügung.

Wir üben eine engmaschige Kontrolle über die Finanzberichterstattung aus, um eine vollständige und fehlerfreie Erfassung unserer Finanztransaktionen zu gewährleisten. Mitarbeitenden ist es nicht gestattet, Aktien oder sonstige Wertpapiere auf Grundlage von wesentlichen nicht öffentlichen Informationen zu handeln.

### Geschäftskontinuität

Wir sind überzeugt, dass das Management der Geschäftskontinuität für unsere Kunden, Mitarbeitenden und andere Stakeholder eine entscheidende Rolle spielt, und dass sie Bestandteil einer verantwortungsvollen Geschäftsführung ist. Bei einem Notfall oder einer wesentlichen Betriebsunterbrechung verpflichten wir uns, uns nach Kräften darum zu bemühen, eine kontinuierliche Belieferung mit unseren wichtigsten Produkten und Dienstleistungen sicherzustellen.

## Schutz des Firmenvermögens

Unsere Arbeit dient dem Schutz des Vermögens von Kardex vor Bedrohungen. Dies gilt für unsere Mitarbeitenden, unseren Ruf, das geistige Eigentum, Informationen, Produkte, Anlagevermögen und sonstige Vermögenswerte.

Wir verpflichten uns zu einer ordnungsgemässen Nutzung und Erhaltung aller Kardex Vermögenswerte und stellen sicher, dass sie vor Missbrauch, Verlust, Diebstahl und Verschwendung geschützt sind. Alle Kardex Vermögenswerte dürfen nur für rechtmässige geschäftliche Zwecke genutzt werden. Wir schützen unsere Investitionen in immaterielle Werte, indem wir geistige Eigentumsrechte erwerben, durchsetzen und schützen und die Vertraulichkeit sensibler Informationen gewährleisten.

Wir respektieren auch die rechtmässigen geistigen Eigentumsrechte Dritter. Geistige Eigentumsrechte, die von Mitarbeitenden begründet, entwickelt oder erworben werden, und die mit ihrem Beschäftigungsverhältnis zusammenhängen, sind Eigentum von Kardex.

## Informationssicherheit

Wir schützen die Geheimhaltung, Integrität und Verfügbarkeit von kritischen Informationen, unabhängig von deren Form und Aufbewahrungsort. Die Archivierung erfolgt bei Kardex ordnungsgemäss und unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften.

Geschäftliche Unterlagen sind wichtige Unternehmenswerte und daher mit der nötigen Sorgfalt zu behandeln. Alle betrieblichen Unterlagen (auch diejenigen, die von den Mitarbeitenden während ihres Beschäftigungsverhältnisses erstellt werden) sind alleiniges und ausschliessliches Eigentum von Kardex und dürfen von den Mitarbeitenden nicht für widerrechtliche Zwecke verwendet werden.



## Interessenkonflikt

Persönliche Interessen dürfen keinen Einfluss auf unser geschäftliches Urteilsvermögen oder die Entscheidungsfindung haben. Mitarbeitende müssen bestehende oder potenzielle Interessenkonflikte ihren Vorgesetzten melden. Neu eingestellte Mitarbeitende müssen bestehende oder potenzielle Interessenkonflikte offenlegen, bevor sie ihre Stelle antreten.

Die Mitarbeitenden dürfen ihre Position, die Kenntnis von vertraulichen Informationen oder das Eigentum von Kardex nicht auf unzulässige Art und Weise zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen. Einzelne, interne oder externe Personen oder Unternehmen dürfen nicht auf unzulässige Weise bevorzugt werden.

Situationen, die zu einem Konflikt zwischen den Interessen von Kardex und den privaten Interessen der Mitarbeitenden führen könnten, sind zu vermeiden. Bei Unsicherheit muss das Gespräch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesucht werden, und beide Parteien sollten bestrebt sein, die Angelegenheit in gutem Glauben zu regeln.



## Geschäftspartner

„Unser Ziel ist es, ein vertrauensvoller, fairer und respektvoller Geschäftspartner zu sein“

## Pflicht zur Einhaltung aller Gesetze & Vorschriften

Wir befolgen alle Gesetze und Vorschriften, die auf unsere Geschäftstätigkeit anwendbar sind. Ausserdem implementieren wir unsere internen Weisungen und halten diese auch ein. Die Geschäftsleitung hat dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden die Gesetze und Vorschriften kennen, die für ihre geschäftliche Tätigkeit relevant sind.

Aufgrund der internationalen Geschäftstätigkeiten ist Kardex vielfältigen rechtlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt. In bestimmten Einzelfällen kann es sein, dass bezüglich der Einhaltung der Gesetze unterschiedliche Auffassungen und Interpretationsspielräume bestehen. Kardex respektiert in solchen Fällen rechtskräftige und verbindliche Entscheide der zuständigen Gerichte.

## Kundenzufriedenheit

Wir streben die grösstmögliche Kundenzufriedenheit an. Wir hören unseren Kunden zu und entwickeln Lösungen, die Mehrwert und einen beiderseitigen Nutzen für die Kunden und Kardex schaffen.

## Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Wir dulden keine Form von Bestechung oder Korruption, weder in Zusammenhang mit öffentlichen Amtspersonen, noch mit Privatpersonen.

## Geschenke, Aufwendungen für Bewirtung und Freizeitaktivitäten

Geschenke sowie Aufwendungen für Bewirtung und Freizeitaktivitäten sind generell zulässig zur Pflege einer Geschäftsbeziehung. Im Wettbewerb um Kunden und Märkte möchten wir jedoch nur durch die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sowie das Vertrauen, das in uns gesetzt wird, erfolgreich sein.

Geschenke sowie Aufwendungen für Bewirtung und Freizeitaktivitäten dürfen daher nicht mit der Absicht angeboten, versprochen oder gewährt werden, geschäftliche Entscheidungen auf unzulässige Art und Weise zu beeinflussen. Sie müssen den geltenden Gesetzen und lokalen Vorschriften entsprechen und in Bezug auf Anlass, Position und Funktion des Empfängers verhältnismässig sein. Besonders kritisch sind Geschenke sowie Aufwendungen für Bewirtung und Freizeitaktivitäten unmittelbar vor einem Geschäftsabschluss oder während einer Ausschreibung. Geldgeschenke sind unter keinen Umständen zulässig.

## Fairer Wettbewerb

Wir haben uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und verstossen nicht gegen Wettbewerbsgesetze und -Vorschriften. Verstösse gegen das Kartellgesetz sind in keinem Fall zulässig. Entsprechende Verstösse können sehr hohe Bussgelder für Kardex und für die Mitarbeitenden Freiheitsstrafen oder Bussgelder zur Folge haben. Insbesondere sind Preisabsprachen (mündlich, schriftlich oder in sonstiger Form) unter Konkurrenten, Marktaufteilungen und alle sonstigen Praktiken, die den freien Wettbewerb einschränken, verboten.

## Integrität Dritter

Wir erwarten, dass Dritte, mit denen wir zusammenarbeiten, das Gesetz befolgen, die Grundsätze des ethischen Geschäftsgebarens einhalten und unsere Anforderungen bezüglich Personal, Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Managementsystemen beachten.



## Gesellschaft

„Wir streben danach, ein verantwortungsbewusster und unternehmerisch handelnder Bürger zu sein“

### Engagement in der Gesellschaft

Wir verstehen unsere Rolle in der Gesellschaft als ein Unternehmen, das zu positiven gesellschaftlichen, ökologischen und kulturellen Entwicklungen beiträgt.

### Transparenz

Wir sind offen und transparent im Hinblick auf unsere geschäftlichen Prinzipien und Methoden und befolgen die geltenden Gesetze und Vorschriften.

### Menschenrechte

Wir respektieren die Menschenrechte bei allen Geschäftstätigkeiten, insbesondere auch in geografischen Gebieten, in denen die Menschenrechte noch nicht ausreichend geschützt sind.

Wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass Aktivitäten innerhalb unseres Einflussbereichs keine nachteiligen Auswirkungen auf die fundamentalen Menschenrechte haben, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aufgeführt sind, weder direkt noch durch Geschäftsbeziehungen.

Wir verpflichten uns zur Wahrung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, wie sie in den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgehalten sind. Wir verfolgen eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinderarbeit sowie jeder Form von Zwangs- oder Strafarbeit, moderner Sklaverei, Schuldknechtschaft oder Menschenhandel.

Unsere Geschäftspartner müssen die gebotene Sorgfalt walten lassen, um verantwortungsvolle Rohstofflieferketten zum Schutz der Menschenrechte in Konfliktregionen zu fördern. Wir verpflichten daher unsere Geschäftspartner, nur konfliktfreie Mineralien, insbesondere Zinn, Tantal, Wolfram, Gold, deren Erze und mit solchen Mineralien legierte Metalle zu beziehen.





## Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Wir identifizieren und steuern systematisch Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrisiken in unseren Tätigkeiten und über die gesamte Wertschöpfungskette unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir pflegen und fördern eine Kultur die dem Sicherheitsaspekt auf proaktive Art und Weise Rechnung trägt. Wir setzen natürliche Ressourcen schonend ein und minimieren die Auswirkungen unserer Tätigkeiten und Produkte auf die Umwelt und auf die Biodiversität während ihrer gesamten Lebensdauer.

Wir verpflichten uns, den Klimawandel einzudämmen und arbeiten aktiv an der Reduzierung der direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Wir halten uns an die gesetzlichen Stoffverbote, Beschränkungen und Deklarationspflichten sowie an die einschlägigen Normen betreffend bedenkliche Rohstoffe (insbesondere betreffend Quecksilber nach der Minamata Konvention, persistente organische Schadstoffe nach dem Stockholmer Übereinkommen und gefährliche Abfälle nach dem Basler Übereinkommen).

## Datenschutz

Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden, Kunden und anderer Stakeholder. Kardex gibt keine vertraulichen Informationen über seine Kunden, Mitarbeitenden oder Geschäftspartner bekannt, sofern eine solche Offenlegung nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Personenbezogene Daten dürfen nicht rechtswidrig beschafft werden. Jede Bearbeitung von personenbezogenen Daten muss für die Geschäftstätigkeit verhältnismässig sein. Kardex stellt durch technische und organisatorische Massnahmen sicher, dass Personendaten vor unbefugter Bearbeitung geschützt sind.

Mitarbeitende dürfen vertrauliche Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Kardex nicht an Dritte (dazu gehören auch Familienangehörige und Freunde) weitergeben oder für andere unzulässige Zwecke missbrauchen.

Die oben aufgeführten Verpflichtungen bestehen auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Kardex weiter. Alle Dokumente und andere Datenträger, welche vertrauliche Informationen enthalten, sind bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses an Kardex zurückzugeben.

## Umsetzung

Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die aktuelle Version des Kardex Verhaltenskodex kommuniziert und in geeigneter Form und Häufigkeit geschult wird. Die Führungskräfte stehen für alle Beratungen zur Verfügung, die sich auf den Kardex Verhaltenskodex und insbesondere auf dessen Anwendbarkeit und Verständlichkeit beziehen.

## Verstöße

Verstöße gegen den Kardex Verhaltenskodex werden nicht geduldet und können zu Disziplinarmaßnahmen führen, die bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen.

Diese Disziplinarmaßnahmen können nicht nur gegen Personen ergriffen werden, die gegen den Kardex Verhaltenskodex verstossen, sondern auch gegen Mitarbeitende, welche wissentlich Verstöße gegen den Kodex zulassen oder die versuchen, untergeordnete Mitarbeitende zu beeinflussen oder zu bestrafen, weil diese Verstöße melden.



## Umgang mit möglichem Fehlverhalten

Mitarbeitende oder andere Stakeholder, die mögliches Fehlverhalten melden, Informationen liefern oder auf sonstige Art und Weise bei einer Ermittlung oder Untersuchung von möglichem Fehlverhalten helfen, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Als Fehlverhalten gilt jedes Verhalten, das gegen den Kardex Verhaltenskodex und die relevanten Grundsätze und/oder externen Gesetze und Vorschriften verstößt. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, aber auch andere Stakeholder sind berechtigt, Kardex auf mögliches Fehlverhalten hinzuweisen.

Mitarbeitende, die von einem möglichem Fehlverhalten Kenntnis erlangen, oder denen ein Fehlverhalten gemeldet wird, sollten vorzugsweise ihren Vorgesetzten verständigen, ohne die Information weiter zu verbreiten. Ist Ihr Vorgesetzter in die Angelegenheit verwickelt oder ist kein Vertrauensverhältnis gegeben, sollte die Angelegenheit der lokalen Ansprechperson der Personalabteilung gemeldet werden.

Wird eine anonyme Meldung bevorzugt, so kann diese auch direkt über die Whistleblowing-Plattform gemacht werden, die gemeinsam von den Funktionen Head of Corporate HR und Senior Director Legal & Compliance als Fallmanager bearbeitet wird. Diese Plattform kann auch von externen Stakeholdern genutzt werden. Die Whistleblowing-Plattform ermöglicht eine völlig anonyme Meldung, und mögliches Fehlverhalten kann auf professionelle und vertrauliche Art und Weise aufgedeckt und untersucht werden.

Die Whistleblowing-Plattform ist über [www.kardex.integrityline.com](http://www.kardex.integrityline.com) zugänglich.

Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt und haben keine disziplinarischen Konsequenzen gegen die Person, die die Meldung macht, zur Folge, selbst wenn sich die Meldung in der nachfolgenden internen Untersuchung als falsch herausstellen sollte. Im Gegensatz dazu werden aber eigene Verstöße gegen den Kardex Verhaltenskodex seitens der Person, die die Meldung macht, und alle vorsätzlich falschen Angaben zu einem solchen Verstoß (z.B. böswillige, missbräuchliche Anschuldigungen) disziplinarisch geahndet.

## Anwendbarkeit

Dieser Kardex Verhaltenskodex wurde durch den Verwaltungsrat der Kardex Holding AG genehmigt und ist für alle Mitarbeitende der Kardex verbindlich.

Der Kardex Verhaltenskodex steht in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Bei allfälligen Abweichungen oder Mehrdeutigkeiten in der Interpretation gilt die englische Fassung als die verbindliche Version.

