Verhaltenskodex

SOP-0024
Version 01

Datum des Inkrafttretens	10. JUNI 2021

Suisse Technology Partners AG
Querstrasse 5 | 8212 Neuhausen am Rheinfall, Schweiz
Tel +41 52 55 111 00 | Fax +41 52 55 111 99 | info@suisse-tp.ch | https://suisse-tp.ch

Inhalt

1 Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodexes 3
1.1 Anwendungsbereich 3
1.2 Verantwortlichkeiten 3

2 Der Arbeitsplatz 4
2.1 Menschenrechte 4
2.2 Achtung der Würde und der Rechte unserer Mitarbeitenden 4
2.3 Sicherheit am Arbeitsplatz 5
2.4 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit 5
2.4.1 Umwelt 5
2.4.2 Gesundheit 5
2.4.3 Sicherheit 5
2.5 Beeinträchtigung durch Alkohol und Drogen 5

3 Geschäftspraktiken 6
3.1 Geschäftsbücher und Berichte 6
3.2 Faire Geschäftspraktiken 6
3.3 Internationale Geschäfte 7
3.4 Interessenskonflikte 7
3.5 Wettbewerbsbelange 8
3.6 Bestechung und Korruption 9
3.7 Geschenke und Bewirtung 9

4 Unternehmenseigentum und Informationsmanagement 10
4.1 Verwendung von Unternehmenseigentum durch Mitarbeitende 10
4.2 Verwendung elektronischer Ressourcen durch Mitarbeitende 10
4.3 Vertrauliche Informationen 11
4.4 Geistiges Eigentum 11
4.5 Datenschutz 12

5 Fragen stellen und Verstösse melden 12

6 Referenzen / mitgeltende Unterlagen 13

7 Anhänge 13

1 Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodexes

1.1 Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für die Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeitende der Suisse Technology Partners AG (im Folgenden „Suisse-TP" oder „Unternehmen" genannt). Mitarbeitende, die gegen das Gesetz, diesen Verhaltenskodex oder Richtlinien von Suisse-TP verstossen, müssen mit Disziplinarmassnahmen bis hin zur Entlassung rechnen. Mitarbeitende in Führungspositionen haben eine besondere Verantwortung mit gutem Beispiel voranzugehen. Sie sollten sicherstellen, dass die von ihnen beaufsichtigten Mitarbeitenden und Auftragnehmer, diesen Verhaltenskodex kennen und befolgen.

Auch von allen Beratern und Zulieferern wird gleichermaßen erwartet, dass sie bei allen ihren Handlungen gegenüber Suisse-TP oder in deren Namen diesen Verhaltenskodex einhalten. Durch geeignete, vertragliche Vereinbarungen und Beschaffungsrichtlinien mit Beratern, Vertretern, Auftragnehmern und Zulieferern von Suisse-TP soll dies sichergestellt werden. Suisse-TP muss dafür sorgen, dass sie mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodexes vertraut sind, indem diesen entweder eine Papierversion zur Verfügung gestellt oder sie auf die entsprechende Website (www.suisse-tp.ch) verwiesen werden. Berater, Vertreter, Auftragnehmer oder Zulieferer, die diesen Verhaltenskodex nicht einhalten, müssen damit rechnen, dass ihr Vertrag beendet bzw. nicht verlängert wird.

1.2 Verantwortlichkeiten

Von Ihnen als Mitarbeitende wird erwartet, im Rahmen ihrer Arbeit mit Integrität zu handeln und die geltenden Gesetze, diesen Verhaltenskodex und sämtliche Richtlinien von Suisse-TP zu befolgen. Die Unkenntnis von Gesetzen ist kein akzeptabler Grund für deren Nichtbefolgung. Daher müssen wir alle mit den relevanten, auf unsere Arbeit anwendbaren Vorschriften vertraut sein.

Falls Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, oder falls Sie unsicher sind, ob Sie sich an den Verhaltenskodex oder Ihre örtlichen Gesetze halten sollten, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder, sofern Sie dies vorziehen, an eine andere in diesem Dokument genannte Kontaktperson. In jedem Fall sollte Ihre Handlungsweise transparent sein.

Es ist uns bewusst, dass es Grenzbereiche geben kann, in denen man bei vernünftiger Betrachtungsweise unterschiedlicher Meinung sein kann. In diesen Fällen begrüssen und unterstützen wir eine offene Diskussion.

Ein wirksamer Verhaltenskodex muss mehr sein als ein Stück Papier oder ein elektronisches Dokument. Alle Mitarbeitenden müssen dessen Inhalt kennen und diesen in ihren Handlungen leben. Um sicherzustellen, dass dieser Verhaltenskodex mehr ist als nur ein gutes Konzept, wird er allen Mitarbeitenden Beratern und Zulieferern von Suisse-TP zur Verfügung gestellt; sie alle unterliegen in ihren Handlungen gegenüber Suisse-TP oder in deren Namen den Richtlinien dieses Verhaltenskodexes.

Falls Ihnen Verhaltensweisen auffallen, die gegen das Gesetz, den Verhaltenskodex oder gegen Richtlinien von Suisse-TP verstossen, sind Sie (gemäss der lokalen Gesetzgebung) verpflichtet, eines der im Kapitel 5 “Fragen stellen und Verstösse berichten” beschriebenen Berichtsverfahren zu befolgen.

2 Der Arbeitsplatz

2.1 Menschenrechte

Wir unterstützen die Menschenrechte entsprechend der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und respektieren diese Rechte. Suisse-TP orientiert sich an den Grundsätzen der Nicht-Diskriminierung, der Achtung der Menschenrechte und der Freiheit des Einzelnen.

2.2 Achtung der Würde und der Rechte unserer Mitarbeitenden

Wir achten die Rechte und die Würde der Mitarbeitenden in allen unseren Betrieben sowie in den Betrieben unserer Geschäftspartner. Respekt steht im Mittelpunkt eines harmonischen Arbeitsumfelds, in welchem die Rechte der Mitarbeitenden gewahrt werden und ihre Würde gewährleistet wird, frei von Einschüchterung, Diskriminierung oder Zwang jeglicher Art.

Aus diesem Grund:

- verbieten wir Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, nationaler Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung oder politischer Anschauung;
- erlauben wir keine Nötigung oder Einschüchterung am Arbeitsplatz;
- stellen wir uns gegen und verbieten Zwangsarbeit und Kinderarbeit;
- anerkennen wir das Recht aller Mitarbeitenden, zu entscheiden, sich gewerkschaftlich vertreten zu lassen und kollektive Verhandlungen zu führen oder nicht;
- implementieren wir gerechte und transparente Vergütungssysteme und
- arbeiten wir an der Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitenden durch regelmässige Leistungsbesprechungen, durch Schulungs- und Ausbildungsmassnahmen sowie durch entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten.

Sexuelle Belästigung oder Schikanen am Arbeitsplatz sowie Gewalt werden bei Suisse-TP nicht toleriert. Sexuelle Belästigung umfasst u.a. unerwünschte sexuelle Annäherungen, anstössige Witze, versteckten oder offenen Druck zu sexuellen Handlungen, sexuelle Anspielungen und unsittliche Anträge. Schikanen am Arbeitsplatz umfassen Drohungen, Einschüchterung, Mobbing und gegen einzelne Personen gerichtete Verspottung oder Ausgrenzung. Sexuelle Belästigung oder Schikanen am Arbeitsplatz können ungünstige Arbeitsbedingungen zur Folge haben, u.a.:

- die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen oder Beleidigungen geprägten Arbeitsumfeldes;
- die Beeinträchtigung der Arbeitsleistung von Einzelpersonen und/oder
- die ungerechtfertigte Einschränkung von Beschäftigungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen einzelner Personen.

Melden Sie ein solches Verhalten oder Bedenken, insbesondere in Bezug auf Ihre persönliche Sicherheit oder die Ihrer Kollegen. Wenn das Unternehmen der Meinung ist, dass Belästigung oder Gewalt vorgefallen ist, werden gegen die Verantwortlichen geeignete Disziplinarmassnahmen ergriffen, die bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können.

2.3 Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir verpflichten uns zum Schutz unserer Mitarbeitenden sowie unserer Vermögenswerte. Gemäss den örtlich geltenden Gesetzen ist es Vertretern und Sicherheitspersonal der Suisse-TP gestattet, die Durchsuchung von Personen, Fahrzeugen oder Eigentum auf dem Firmengelände von Suisse-TP anzuordnen. Von allen Mitarbeitenden sowie von Zulieferern, Beratern usw. wird erwartet, dass sie zur Zusammenarbeit bereit sind und die Durchsuchung ihrer Person und ihres Eigentums zulassen, wenn sie sich auf dem Firmengelände von Suisse-TP befinden.

2.4 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Unser Ziel ist es, die Umwelt sowie die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden und der Bevölkerung im Umkreis unseres Standorts zu schützen und zu fördern.

2.4.1 Umwelt

Unser Ziel ist es, schädliche Auswirkungen unserer Betriebe auf die Umwelt zu verhindern oder anderweitig zu minimieren, lindern oder zu beseitigen. Suisse-TP baut auf der Grundlage der Einhaltung aller Umweltschutzgesetze und Bestimmungen auf. Suisse-TP begrüsst und unterstützt weitere Massnahmen durch die Förderung und Umsetzung von freiwilligem Engagement. Wo immer möglich, verhindern, reduzieren oder beseitigen wir die Zerstörung der Umwelt.

2.4.2 Gesundheit

Suisse-TP ist sich bewusst, dass gesunde und produktive Mitarbeitende für ihren Erfolg unabdingbar sind. Wir verpflichten uns dazu, die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden zu schützen und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden.

2.4.3 Sicherheit

Wir verpflichten uns für einen Arbeitsplatz ohne Unfälle und Verletzungen. Unser Ziel lautet Null Schaden. Das Verhalten jedes Einzelnen trägt zu einem unfall- und verletzungsfreien Arbeitsplatz bei.

Suisse-TP arbeitet an einer nachhaltigen Sicherheitskultur. Sie erfordert eine sichtbare und engagierte Führung, ein hohes Mass an Beteiligung der Mitarbeitenden, sowie ständiges Lernen und aktives Kümmern um das Wohlergehen der Anderen am Arbeitsplatz.

2.5 Beeinträchtigung durch Alkohol und Drogen

Wir dürfen während der Arbeitszeit für oder bei Suisse-TP keine illegalen Drogen oder Alkohol konsumieren beziehungsweise nicht durch den Konsum von Alkohol oder Drogen beeinträchtigt sein.

Bei besonderen Anlässen (wie beispielsweise Jubiläums- oder Abschiedsfeiern) kann die Geschäftsleitung ausnahmsweise den Konsum einer geringen Menge Alkohol erlauben.

3 Geschäftspraktiken

3.1 Geschäftsbücher und Berichte

Alle Berichte des Unternehmens müssen einen wahren und fairen Überblick über den Stand unserer geschäftlichen Angelegenheiten bieten. Wir müssen sicherstellen, dass alle Finanztransaktionen korrekt aufgezeichnet werden. Wir dürfen keineswegs absichtlich veranlassen, dass die Aufzeichnungen von Suisse-TP in irgendeiner Weise verfälscht werden, oder Aufzeichnungen erstellen bzw. an deren Erstellung beteiligt sein, die etwas Ungebührliches verbergen sollen. Alle Auszahlungen von Mitteln müssen korrekt und umgehend aufgezeichnet werden.

Wir unterhalten ein solides internes Kontrollsystem, das die Risikoanalyse und die Prüfungen unserer finanziellen, betrieblichen und Compliance-Kontrollen einschließt. Von den Mitarbeitenden von Suisse-TP erwarten wir die Zusammenarbeit bei internen und externen Revisionen und dass jedes Wissen über unwahre oder unrichtige Angaben oder Aufzeichnungen oder Transaktionen, die keinem rechtmässigen, wirtschaftlichen Interesse zu dienen scheinen, gemeldet wird.

Ungewöhnliche finanzielle Regelungen mit einem Kunden oder einem Zulieferer (wie beispielsweise Unter- und Überfakturierung) oder auf deren Veranlassung hin getätigte Zahlungen an nicht an der Transaktion beteiligte Dritte, sind nicht erlaubt. Verträge, in denen Suisse-TP eine der Vertragsparteien ist, sollten, soweit durchführbar, in schriftlicher Form erstellt werden um Unsicherheiten so gering wie möglich zu halten.

Beim Verdacht eines Verstosses gegen die Finanzpolitik, der direkt oder indirekt mit der Geschäftstätigkeit von Suisse-TP in Zusammenhang steht, muss eine Meldung und Untersuchung stattfinden.

3.2 Faire Geschäftspraktiken

Unser Ziel ist es, unsere Geschäfte mit Fairness und Integrität zu führen. Bei unserem Umgang mit Kunden müssen wir uns eindeutig, präzise und fair verhalten. Wenn Vergleiche gesetzlich erlaubt sind, müssen wir unsere Produkte, Serviceleistungen oder Mitarbeitenden fair und anhand objektiver Kriterien mit denen unserer Konkurrenz vergleichen.

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Produkte allen relevanten gesetzlichen Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen. Dementsprechend müssen wir für Produkthaftungsprobleme sensibilisiert sein und unsere Kunden gegebenenfalls auf mögliche Gefahren durch die Verwendung der verkauften Produkte hinweisen.

Beim Einkauf erwartet Suisse-TP, an einem fairen und wettbewerbsbetonten Markt teilzunehmen. Wir bieten allen potenziellen Zulieferern einen fairen Bewertungs- und Auswahlprozess. Andererseits fordert Suisse-TP von ihren Zulieferern, ihre eigenen Verfahren zur Unterstützung des fairen Wettbewerbs und der Integrität einzusetzen, geltende Gesetze, Normen und Bestimmungen einzuhalten und verbietet die Zahlung bzw. die Annahme von Bestechungsgeldern.

3.3 Internationale Geschäfte

Da Suisse-TP weltweit tätig ist, unterliegen wir den jeweils dort geltenden nationalen und örtlichen Gesetzen, Bestimmungen und Risiken, die je nach Land unterschiedlich sind. Insbesondere muss

- sichergestellt sein, dass an Vertreter oder Händler geleistete Zahlungen stets für erbrachte Leistungen gezahlt werden, die Zahlungen für die Art dieser Leistungen angemessen sind und auf ein Bankkonto erfolgen, das auf deren Namen lautet und in deren Gerichtsstand liegt;
- sichergestellt sein, dass an Beamte gezahlte Steuern und Abgaben legitim sind und keine Bestechung darstellen;
- sämtlichen Exportbestimmungen Beachtung geschenkt werden, die den Transport der Produkte und/oder Serviceleistungen von Suisse-TP in das Importland regeln, sowie geltende internationale Handelsabkommen.

3.4 Interessenskonflikte

Wir müssen sicherstellen, dass unsere persönlichen Aktivitäten und Interessen nicht im Konflikt mit unseren Verantwortungsbereichen stehen. Es ist von grundlegender Wichtigkeit, dass wir frei bleiben von Verpflichtungen oder diese offen legen, und keine Beziehungen pflegen, die einen Interessenskonflikt mit Suisse-TP auslösen oder auslösen könnten. Es ist wichtig, dass selbst der Anschein eines Interessenskonfliktes vermieden wird.

Ein Interessenskonflikt kann bestehen, wenn Mitarbeitende direkt oder indirekt ein persönliches Interesse an einer zu treffenden Entscheidung haben, obwohl diese Entscheidung objektiv, unvoreingenommen und im besten Interesse von Suisse-TP getroffen werden sollte.

Interessenskonflikte umfassen u. a.:

- Arbeit oder Beschäftigung bei anderen Unternehmen;
- eine externe Geschäftsbeziehung mit bzw. eine Beteiligung an einem Zulieferer, Kunden oder Mitbewerber;
- eine Geschäftsbeziehung im Namen von Suisse-TP mit Verwandten oder persönlichen Freunden bzw. mit Unternehmen, die von einer solchen Person geführt werden;
- eine Position, in der Sie Einfluss auf oder Kontrolle über die Arbeitsplatzbewertung oder Entschädigung einer Person haben, mit der Sie verwandt sind oder die Ihr Ehepartner oder persönlicher Freund ist;
- den persönlichen Gebrauch oder die Weitergabe von vertraulichen Informationen von Suisse TP, um damit einen Gewinn zu erzielen, wie beispielsweise der Kauf oder Verkauf von Eigentum, Produkten oder Rohmaterialien von Suisse-TP bzw. die Anweisung anderer zu deren Kauf oder Verkauf auf der Basis solcher Informationen und die Annahme persönlicher Zuwendungen von Personen oder Unternehmen,
- die in irgendeiner Weise eine Geschäftsbeziehung mit Suisse-TP haben oder wünschen, wenn der Wert z.B. bescheidene Geschenke oder Bewirtung übersteigt.

Alles was für Mitarbeitende einen Interessenskonflikt darstellen könnte, könnte auch einen Interessenskonflikt darstellen, wenn dies an ein Familienmitglied oder einen Dritten weitergegeben wird, der Zuwendungen für Mitarbeitende erhält. Gesunder Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen müssen eingesetzt werden, um den Eindruck eines Interessenskonfliktes oder unangemessenen Verhaltens zu vermeiden.

Falls Sie vermuten, sich in einem Interessenskonflikt zu befinden, müssen Sie Ihren Vorgesetzten unverzüglich über alle massgeblichen Details informieren.

3.5 Wettbewerbsbelange

Suisse-TP befürwortet eine freie Marktwirtschaft, da sie garantiert, dass wir für unsere harte Arbeit und Innovationen belohnt werden. Unsere Politik lautet, energisch und effektiv zu konkurrieren und dabei stets den relevanten und geltenden Wettbewerbs-/Kartellgesetzen zu entsprechen. Wir müssen in allen Geschäftssituationen, in denen Wettbewerbsbedingungen beeinträchtigt werden, unabhängig und in unserem eigenen Interesse handeln und Praktiken vermeiden, die den Wettbewerb einschränken.

Daher verpflichten wir uns u.a. entsprechend den Anforderungen:

- niemals in irgendeiner Weise eine Vereinbarung oder stillschweigende Übereinkunft mit unseren Mitbewerbern zu treffen und das Gespräch über oder gar die Bekanntgabe von Wettbewerbsbelangen zu nachfolgenden Themen zu vermeiden:
  - Preise oder andere Bedingungen, zu denen Suisse-TP oder einer unserer Mitbewerber Produkte verkauft;
  - Kosten, die Suisse-TP oder einem unserer Mitbewerber bei der Herstellung von Produkten entstehen bzw. Gewinne, die durch diese erzielt werden;
  - der Produktionsrhythmus oder die Kapazitätsauslastung von Suisse-TP oder einem unserer Mitbewerber;
  - die Kunden oder Territorien, an die bzw. in denen Suisse-TP oder unsere Mitbewerber Produkte verkaufen, und
  - Art oder Anzahl der Produkte, die Suisse-TP oder unsere Mitbewerber herstellen oder vertreiben;
- die Freiheit unserer Kunden, ihre Geschäfte nach eigenem Gutdünken zu führen, einschliesslich der Festlegung von Preisen für den Verkauf ihrer Produkte, zu respektieren;
- beim Verkauf von Produkten an Kunden keinen Druck auszuüben, indem beispielsweise ein Kunde zum Kauf ungewollter Produkte gedrängt wird;
- die Verwendung von Marktmacht oder Marktinformationen, die den Wettbewerb einschränken
- unlautere oder irreführende Handlungen oder Praktiken zu unterlassen.

Seien Sie sich der kartellrechtlichen Risiken auf Tagungen von Berufsverbänden bewusst. Als Mitarbeitende der Suisse-TP ist es Ihre Pflicht:

- nur an Tagungen von legitimen Berufsverbänden teilzunehmen, die für ordnungsgemässe geschäftliche, wissenschaftliche oder berufliche Zwecke abgehalten werden.

- fragliche Tagesordnungspunkte vor der Teilnahme an der Tagung mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen.

- die Tagung zu verlassen und Ihren Vorgesetzten umgehend zu informieren, wenn Sie bei der Veranstaltung irgendeine Aktivität bemerken, die Ihnen illegal oder verdächtig erscheint.

3.6 Bestechung und Korruption

Wenn wir im Namen des Unternehmens tätig sind, dürfen wir unzulässige Zahlungen oder ungerechtfertigte Vorteile weder anbieten, versprechen oder geben, noch fordern oder annehmen. Das Betriebskapital von Suisse-TP darf nicht zur direkten oder indirekten (über Vermittler oder auf eine andere Weise) Zahlung in Form von Geld, Sachwerten, Leistungen oder Ähnlichem an einen Regierungsbeamten, eine politische Partei oder einen Kandidaten für ein politisches Amt verwendet werden, um den Empfänger zu veranlassen, durch seine Einflussnahme dem Unternehmen dabei behilflich zu sein, eine Geschäftszusage zu erlangen oder Geschäfte beizubehalten oder um andere unangemessene Vorteile für unsere Geschäfte zu erhalten.

Wir müssen uns auch bewusst sein, dass Vertretungsvereinbarungen potenziell zur Tarnung von Bestechungen verwendet werden können. Beispiele für Anzeichen, bei denen es der Sorgfaltspflicht bedarf oder die eine Untersuchung nach sich ziehen sollten, sind unter anderem unübliche Zahlungsbedingungen, die Aufforderung, Zahlungen in kleine Beträge (oder in anderer Weise) aufzuteilen, „Fördermittel" oder Konten oder die Aufforderung, die Zahlung in einer anderen Währung oder an einen anderen Ort als den Wohnsitz des Vertreters oder an eine andere als die für solche Zahlungen angemessene Anschrift vorzunehmen.

3.7 Geschenke und Bewirtung

Die Annahme von Geschenken und Bewirtungen von Geschäftspartnern oder das Anbieten solcher Leistungen untergraben unsere Glaubwürdigkeit. Es macht Suisse-TP angreifbar in Bezug auf Anschuldigungen, dass Geschäftsentscheidungen durch andere Faktoren beeinflusst werden als durch die erbrachte Leistung. Es ist daher nicht erlaubt, Geschenke, Zahlungen, Bewirtungen oder Serviceleistungen gegenwärtigen oder potenziellen Geschäftspartnern anzubieten, zu leisten, zu erbitten oder anzunehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtung angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Transaktionen beeinflussen, oder ausserhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft liegen oder nach geltendem Recht verboten sind.

Unter bestimmten Umständen sind das Anbieten und die Annahme bescheidener Geschenke und Bewirtungen durchaus akzeptabel. Ein Geschäftsessen kann beispielsweise einen entspannten Rahmen für einen Informationsaustausch bieten. Allerdings können sie je nach ihrer Höhe, Häufigkeit und den jeweiligen Umständen Bestechungen, politische Zahlungen oder eine unzulässige Beeinflussung darstellen.

Ausschlaggebend wird deshalb die Beantwortung der Frage sein, ob Geschenke oder Bewirtungen als Belohnung für eine oder als Aufforderung zu einer bevorzugten Behandlung gedacht sind oder möglicherweise als solche ausgelegt werden könnten. Wenn diese Frage zu bejahen ist, sind sie entsprechend dieses Verhaltenskodexes verboten.

4 Unternehmenseigentum und Informationsmanagement

4.1 Verwendung von Unternehmenseigentum durch Mitarbeitende

Das Eigentum und die Finanzressourcen von Suisse-TP dienen der ausschliesslichen Nutzung durch das Unternehmen.

Manche Aktivitäten können sowohl Suisse-TP als auch einzelnen Mitarbeitenden zum Vorteil gereichen. Der Unterschied ist oft nicht einfach festzustellen. Daher ist es wichtig, dass Ihr Vorgesetzter vor der Verwendung des Eigentums oder der Serviceleistungen von Suisse-TP für Zwecke, die nicht ausschließlich Suisse-TP zugutekommen, seine Zustimmung erteilt.

Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl durch Mitarbeitende oder Dritte muss gemeldet werden.

4.2 Verwendung elektronischer Ressourcen durch Mitarbeitende

Die von Suisse-TP bereitgestellten elektronischen Ressourcen müssen verantwortungsvoll, zweckmässig und moralisch vertretbar verwendet werden. „Elektronische Ressourcen" umfassen z.B. Email, Instant Messenger, Telefon, Fax und Voicemail, Internet- und Netzwerkzugriff, Datenbanken und Videoüberwachung.

Wir dürfen die elektronischen Ressourcen von Suisse-TP nicht unsachgemäss verwenden. Einige Beispiele für unsachgemässe Verwendung umfassen:

- jegliche Verwendung in Bezug auf anstössiges, sexuell eindeutiges, diffamierendes, diskriminierendes, beleidigendes, belästigendes oder gewaltverherrlichendes Material;
- die wissentliche Veranlassung der Verwendung, Vervielfältigung oder Verteilung von Material (einschließlich Software) in Zuwiderhandlung gegen Pflichten in Bezug auf Geheimhaltung oder Urheberrecht;
- die Löschung oder die versuchte Zerstörung elektronischer Aufzeichnungen, die in einem Gerichtsprozess oder einer behördlichen Nachforschung als Beweismittel benötigt werden oder hinreichend wahrscheinlich benötigt werden könnten, und
- das vorsätzliche Einschleusen eines Computervirus.

E-Mail-Nachrichten sind nur bedingt sicher, können abgefangen werden und schaffen eine permanente Aufzeichnung. Jede E-Mail, die Sie senden, kann vom Empfänger gedruckt und von diesem an andere Personen weitergeleitet werden. Sie können auf den Rechnern des Unternehmens für einen längeren Zeitraum gespeichert bleiben. Daher sollten Sie beim Versenden einer E-Mail-Nachricht ebenso sorgfältig und umsichtig vorgehen und auf dieselben Umgangsformen achten, wie Sie dies bei einer üblichen, schriftlichen Geschäftskommunikation handhaben würden.

Die gelegentliche persönliche Nutzung der elektronischen Ressourcen von Suisse-TP ist genehmigt, solange sie beschränkt bleibt und die Arbeit nicht stört. Ein Missbrauch dieses Privilegs wird als Fehlverhalten angesehen.

In Bezug auf Ihren Internetanschluss im Unternehmen ist der unsachgemässe oder für die geschäftliche Nutzung ungeeignete Zugriff auf Websites oder das Herunterladen von Daten nicht gestattet. Suisse-TP behält sich das Recht vor, die Verwendung von Internet, E-Mail und

anderen elektronischen Ressourcen im gesetzlich zulässigen Ausmass jederzeit zu überwachen und zu blockieren.

Ihr Passwort muss jederzeit geheim gehalten werden. Um Missbrauch zu vermeiden, werden Sie gelegentlich gebeten, Ihr Passwort zu ändern.

Suisse-TP muss alle Daten, die als Unternehmensaufzeichnungen gelten (wie z.B. elektronische Dokumente und E-Mail) so lange aufbewahren wie gesetzlich erforderlich, selbst wenn Mitarbeitende, die die Unternehmensaufzeichnung erstellt haben, das Unternehmen verlassen haben.

4.3 Vertrauliche Informationen

Wir müssen stets die vertraulichen Informationen von Suisse-TP sowie die uns von anderen Parteien (z.B. Kunden und Zulieferern) anvertrauten, vertraulichen Informationen geheim halten. Vertrauliche Informationen sind z.B. technische Informationen über Produkte oder Verfahren, Anlagen, Materialien, Rezepturen oder Erfindungen, ob patentierbar oder nicht; Verkäuferlisten oder Kaufpreise; Kosten, Preisstellung, Marketing- oder Servicestrategien; nicht öffentlich zugängliche Finanzberichte und Informationen in Bezug auf den Verkauf von Vermögenswerten, Fusionen und Übernahmen.

Wir müssen sorgfältig darauf achten, dass derartige Informationen gegenüber nicht autorisierten Dritten sowohl innerhalb als auch ausserhalb Suisse-TP geheim gehalten werden, und dafür Sorge tragen, dass die Vertraulichkeit der uns von Dritten übermittelten Informationen gewährleistet wird.

Beim Schutz vertraulicher Informationen müssen wir:

- Vorsicht dabei walten lassen, wo und wann wir vertrauliche Informationen von Suisse-TP besprechen;
- Vorsicht dabei walten lassen, wo und wie wir diese speichern;
- keinen Teil davon für den persönlichen Gewinn oder Vorteil offen legen oder verwenden und
- Geheimhaltungsabkommen mit Personen ausserhalb von Suisse-TP abschliessen, bevor wir vertrauliche oder potenziell vertrauliche Themen besprechen.

Wenn ein Angebot oder eine Bitte um vertrauliche Informationen an uns herangetragen wird, ist es wichtig, dass beide Parteien die Bedingungen verstehen und akzeptieren, unter denen die Informationen entgegengenommen werden dürfen.

4.4 Geistiges Eigentum

Wir schützen die Patente, Marken und anderen Formen geistigen Eigentums von Suisse-TP und respektieren die geistigen Eigentumsrechte anderer. Die Eigentümer des geistigen Eigentums haben ihnen gesetzlich zustehende Rechte. Unser geistiges Eigentum zählt zu den wertvollsten Vermögenswerten von Suisse-TP. Zu ihrem Schutz müssen wir:

- uns mit allen internen Grundsätzen und Verfahren in Bezug auf die Verwendung von geistigem Eigentum und Marken vertraut machen;
- uns potenzieller Verletzungen unserer geistigen Eigentumsrechte (d.h. der unautorisierten Verwendung) durch Mitarbeitende, Kunden, Zulieferer und Mitbewerber bewusst sein;

- es unseren Kunden, Zulieferern oder Geschäftspartnern untersagen, unsere Marken ohne eine entsprechende Genehmigung zu nutzen, und sicherstellen, dass Dritte ein Geheimhaltungsabkommen zum Schutz unseres geistigen Eigentums unterzeichnen.

Wir müssen auch die geistigen Eigentumsrechte anderer respektieren, wie die unserer Zulieferer und Kunden. Darauf müssen wir insbesondere achten bevor wir schriftliche oder elektronische Materialien kopieren oder verbreiten.

4.5 Datenschutz

Wir erachten den rechtmässigen und korrekten Umgang mit persönlichen Daten als absolute Priorität. Wir müssen die für geschäftliche Zwecke eingeholten persönlichen Daten (d.h. alle Informationen über eine identifizierbare Person) schützen. Entsprechend den Anforderungen der geltenden Gesetze zum Schutz der Privatsphäre und persönlicher Daten unterliegen persönliche Daten Kontrollen, um die unautorisierte oder gesetzeswidrige Bearbeitung, den Verlust, die Zerstörung oder Beschädigung dieser Daten zu vermeiden.

5 Fragen stellen und Verstösse melden

Von allen Mitarbeitenden, Beratern und Zulieferern von Suisse-TP wird erwartet, dass sie die Richtlinien dieses Verhaltenskodexes befolgen und die darin enthaltenen Werte und Grundsätze aktiv unterstützen.

Mitarbeitende, die den Richtlinien dieses Verhaltenskodexes nicht nachkommen oder im Laufe einer Untersuchung bezüglich eines möglichen Verstosses gegen diesen Verhaltenskodex Informationen zurückhalten, setzen sich Disziplinarmassnahmen aus, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen können. Jeder Berater oder Zulieferer, der die Richtlinien dieses Verhaltenskodexes nicht befolgt, muss damit rechnen, dass sein Vertrag beendet bzw. nicht verlängert wird. Je nach Art der Nichtbefolgung kann Suisse-TP gesetzlich verpflichtet sein, die Nichtbefolgung den entsprechenden Behörden zu melden.

Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex müssen umgehend über einen der nachfolgenden Kanäle gemeldet werden:

- Ihren Vorgesetzten;
- den Leiter Ihrer Abteilung oder Ihres Funktionsbereichs;
- einem Mitglied der Geschäftsleitung

Alle Information werden, so weit wie möglich, vertraulich entgegen genommen. Alle über die vorgenannten Kanäle eingegangenen Informationen werden nachverfolgt. Es werden keine Massnahmen gegen eine Person ergriffen, die in gutem Glauben einen mutmasslichen Verstoss gegen das Gesetz oder diesen Verhaltenskodex meldet. Es können jedoch gegen alle, die an einer verbotenen Aktivität beteiligt sind, Disziplinarmassnahmen ergriffen werden. Die Entscheidung eines Mitarbeitenden, den Sachverhalt zu melden, wird in jedem Fall berücksichtigt werden sofern Disziplinarmassnahmen erforderlich sind.

6 Referenzen / mitgeltende Unterlagen

STA-0001 Managementhandbuch

7 Anhänge

n.a.

Änderungsliste

Version	Datum	Änderungen / Begründung	Autor
01	25.03.2021	Neuerstellung des Dokuments. Ersetzt früheres Dokument Verhaltenskodex_Suisse_TP_17-10-2013 **Änderungsgrund**: Kompletterneuerung des QM- und Dokumentenmanagementsystems **(CoC-20-006)** Das Dokument wurde ohne Änderungen übernommen und gilt deshalb als geschult	BE

Freigabe

Name / Abteilung	Funktion	Datum und Unterschrift
Günter Bergmann / CEO Suisse TP	Autor	30-03-2021
Ute Raab / Leiter CARDS	Prüfer	06.04.2021
Benedikt Moser / CTO	Genehmiger	10.6.2021
Claudia Oschwald / QMV	Implementiert:	10. JUNI 2021