



Verhaltenskodex

Geltungsbereich Dätwyler IT Infra AG

Version 2.1

Releasedatum 1. Januar 2021

Wichtige Vertraulichkeitsinformationen

Das vorliegende Dokument enthält vertrauliche und gesetzlich geschützte Informationen von Dätwyler IT Infra. Ohne vorherige ausdrückliche, schriftliche Einverständniserklärung seitens Dätwyler IT Infra dürfen weder dieses Dokument noch jegliche darin enthaltenen Informationen Dritten zugänglich gemacht werden.

Liebe Mitarbeitende

Mehr als 100 Jahre Innovationskraft zum Nutzen unserer Kunden, Mitarbeitenden, Aktionäre und übrigen Anspruchsgruppen – dies zeichnet die Unternehmen der Dätwyler Firmengruppe aus. Dätwyler IT Infra operiert seit Anfang 2013 als privates Schwesterunternehmen der börsennotierten Dätwyler Gruppe unter dem gemeinsamen Dach der in Altdorf (Schweiz) angesiedelten Pema Holding. Dätwyler IT Infra ist in den vergangenen Jahren zu einem international aufgestellten Unternehmen mit weltweit verteilten Produktions- und Engineering- und Verkaufsniederlassungen herangewachsen. Durch unsere starken Wurzeln haben wir unseren eigenen Stil mit hohen Standards und eigenständigen Werten entwickelt:

- Wir sind Unternehmer.
- Wir schaffen Wert für unsere Kunden.
- Wir streben nach Höchstleistung.
- Wir pflegen einen respektvollen Umgang.

Die Stärken von Dätwyler IT Infra sollen erhalten bleiben, auch wenn sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer schneller verändern. Daher ist es wichtig, dass wir unsere kontinuierlich gewachsenen Standards in klaren Richtlinien zusammenfassen. Der vorliegende Verhaltenskodex beschreibt jene Verhaltensgrundsätze, die unsere Mitarbeitenden seit jeher mit gesundem Menschenverstand angewendet haben.

Wir sind überzeugt, dass die traditionellen Grundwerte wie Vertrauen und Respekt in einer immer globaleren Welt wieder an Bedeutung gewinnen und ein zusätzlicher Wettbewerbsvorteil sein werden. Aus dieser Überzeugung ist Dätwyler auch dem UN Global Compact beigetreten. Als Mitglied dieser UNO-Initiative verpflichtet sich Dätwyler, die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitspraktiken, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu befolgen und ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Für uns als international tätiges Unternehmen ist es äusserst wichtig, dass die erwarteten Verhaltensgrundsätze verbindlich festgehalten sind, regelmässig kommuniziert, geschult und allfällige Verstösse entsprechend sanktioniert werden. Wir vertrauen nach wie vor darauf, dass sich alle Mitarbeitenden von Dätwyler IT Infra in ihrem Verhalten an höchsten ethischen Standards orientieren. Bei Unklarheiten im operativen Alltag dient der vorliegende Verhaltenskodex als praktischer Leitfaden. Wir zählen auf Sie!

Altdorf, 11. März 2013, aktualisiert am 1. Januar 2014, am 1. Juli 2018 und am 1. Januar 2021

Dätwyler IT Infra AG

Im Namen des Verwaltungsrats



Dr. Hanspeter Fässler, Präsident

Im Namen der Unternehmensleitung



Johannes Müller, CEO

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage	4
2 Grundsätze und Zielsetzungen.....	4
3 Grundsätzliche Verhaltensanforderungen: Keine Gesetzesverstösse, Diskriminierung oder Belästigung	5
3.1 Gesetzestreues Verhalten	5
3.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität	5
3.3 Verantwortung für das Ansehen der Dätwyler IT Infra AG	5
3.4 Koordinierte externe Kommunikation.....	5
4 Attraktiver Arbeitgeber	6
4.1 Moderne Corporate Governance.....	6
4.2 Dezentrale Führung	6
4.3 Verantwortung und Aufsicht	6
4.4 Faire Anstellungsbedingungen	6
4.5 Systematische Weiterbildung	7
4.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	7
5 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten: keine Absprachen, Bestechung oder Korruption ..	8
5.1 Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts	8
5.2 Kein Anbieten und Gewähren von Vorteilen	8
5.3 Kein Fordern und Annehmen von Vorteilen.....	8
5.4 Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen	8
5.5 Sponsoring – und Spendenzahlungen.....	9
5.6 Separater Verhaltenskodex für Lieferanten	9
6 Vermeidung von Interessenkonflikten.....	10
6.1 Grundsatz der Vermeidung	10
6.2 Wettbewerbsverbot	10
6.3 Nebentätigkeiten	10
7 Sorgfältiger Umgang mit Einrichtungen und Informationen.....	11
7.1 Benutzung von Einrichtungen.....	11
7.2 Aufzeichnungen und Berichte.....	11
7.3 Verschwiegenheit: Geistiges Eigentum und Insider-Informationen	11
7.4 Datenschutz und Datensicherheit.....	11
7.5 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)	12
8 Umwelt und Gesellschaft.....	13
8.1 Schonender Umgang mit der Umwelt.....	13
8.2 Mitverantwortung für die Gesellschaft	13
9 Meldeverfahren, Verstösse und Sanktionen	13
10 Implementierung und Kontrolle.....	14
Anhang A - Bestätigung	15

1 Ausgangslage

Dätwyler IT Infra ist ein führender Anbieter qualitativ hochwertiger Systemlösungen und Serviceleistungen für die elektrische Gebäudeinfrastruktur. Mit Fokus auf Europa, dem Nahen und Mittleren Osten sowie Asien bietet das Unternehmen, welches weltweit rund 900 Mitarbeitende beschäftigt, als kompetenter Partner in zahlreichen Ländern innovative Kundenlösungen an.

Zum Nutzen unserer Kunden, Mitarbeitenden und allen anderen Anspruchsgruppen streben wir ein nachhaltig profitables Wachstum an. Dieses bildet die Grundlage zur langfristigen Wertsteigerung und zur Wahrung der unternehmerischen Selbstständigkeit von Dätwyler IT Infra. Als kompetenter Entwicklungspartner pflegen wir einen engen Kontakt zu unseren Kunden, liefern höchste Qualität und überzeugen durch innovative Leistungen. Jeder Dätwyler Mitarbeitende ist bestrebt, einen engagierten Beitrag zur erfolgreichen Marktpresenz unserer Kunden zu leisten.

2 Grundsätze und Zielsetzungen

Der Verhaltenskodex enthält verbindliche Regeln, die für jeden Mitarbeitenden von Dätwyler IT Infra weltweit gelten. Sie sollen helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Jeder Mitarbeitende kann sich mit Fragen und Hinweisen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex jederzeit an seinen Vorgesetzten oder den Geschäftsführer der lokalen Gesellschaft wenden.

3 Grundsätzliche Verhaltensanforderungen: **Keine Gesetzesverstösse, Diskriminierung oder Belästigung**

3.1 Gesetzestreuere Verhalten

Die Beachtung von Gesetzen ist für unser Unternehmen oberstes Gebot. Jeder Mitarbeitende hat die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Gesetzesverstösse müssen unter allen Umständen vermieden werden. Jeder Mitarbeitende muss im Falle eines Verstoßes – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Entlassung rechnen.

3.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die Menschenrechte, die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten zusammen mit Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunft, Nationalität, Kultur, Religion und Hautfarbe. Dabei leben wir eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Vertrauens. Wir dulden keine Diskriminierung, Demütigung, Unterdrückung, Belästigung oder Beleidigung. Insbesondere sexuelle Belästigung und Mobbing verurteilen wir aufs Schärfste. Kinder- und Zwangsarbeit lehnen wir kategorisch ab.

Wir sind offen, ehrlich und integer und stehen zu unserer Verantwortung. Wir sind verlässliche Partner und machen nur Zusagen, die wir einhalten können. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

3.3 Verantwortung für das Ansehen der Dätwyler IT Infra AG

Das Ansehen von Dätwyler IT Infra wird wesentlich geprägt durch das Auftreten und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Unangemessenes Auftreten oder Verhalten auch nur eines Mitarbeitenden kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Jeder Mitarbeitende ist angehalten, das Ansehen von Dätwyler IT Infra in der Öffentlichkeit zu fördern. Die Erfüllung seiner Aufgaben muss sich in allen Belangen hieran orientieren. Die Bedingungen für die Nutzung von Social-Media-Plattformen durch die Mitarbeitenden der Dätwyler IT Infra sind in separaten Social-Media-Richtlinien festgehalten.

3.4 Koordinierte externe Kommunikation

Für die externe Kommunikation von Dätwyler IT Infra ist folgendes zu beachten:

Anfragen von Fachmedien zu fachspezifischen Themen sind an den Leiter Kommunikation von Dätwyler IT Infra weiterzuleiten, der dann die Kommunikation mit Fachmedien koordiniert. Zurzeit ist dies Hr. Dieter Rieken, dieter.rieken@datwyler.com.

Dätwyler IT Infra muss in Bezug auf die externe Kommunikation zusätzlich die Bedürfnisse der börsennotierten Dätwyler Holding berücksichtigen. Um die geforderte Gleichbehandlung der Anspruchsgruppen zu gewährleisten, muss sämtliche Kommunikation mit Tages-, Wirtschafts- und Finanzmedien mit dem CEO von Dätwyler IT Infra abgestimmt werden. Zurzeit ist dies Hr. Johannes Müller, johannes.mueller@datwyler.com. Dieser stellt dann die Koordination mit dem Leiter Corporate Communications der Dätwyler Holding sicher.

Die oben genannten Personen/Stellen entscheiden jeweils, ob und in welcher Form am besten kommuniziert wird. Bei allen Kommunikationsinstrumenten ist auf die Einhaltung der Corporate Design Richtlinien zu achten.

4 Attraktiver Arbeitgeber

4.1 Moderne Corporate Governance

Als Unternehmen, das der langfristigen Wertschöpfung verpflichtet ist, verfügt Dätwyler IT Infra über klare und bewährte Organisations-, Führungs- und Kontrollgrundsätze. Diese sind in den Statuten, sowie im Organisationsreglement und der Kompetenzregelung von Dätwyler IT Infra festgelegt. Sie entsprechen den Anforderungen des modernen Corporate Governance-Gedankenguts.

4.2 Dezentrale Führung

Die Dätwyler IT Infra pflegt eine konsequent dezentrale Führung innerhalb klarer Vorgaben. Indem die Entscheidungen auf der tiefst möglichen Stufe nahe am Markt und Kunden gefällt werden, fördert das Unternehmen eine Kultur mit hoher Identifikation und kurzen Reaktionszeiten. Durch volle Transparenz in der Organisation wird sichergestellt, dass die Entscheidungen mit dem erforderlichen Verantwortungsbewusstsein gefällt werden. Jeder Mitarbeitende muss sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben an das Organisationsreglement und die Kompetenzregelung sowie an besondere Weisungen des Arbeitgebers halten.

4.3 Verantwortung und Aufsicht

Jeder Vorgesetzte trägt die Verantwortung für die ihm anvertrauten Mitarbeitenden. Er muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Verlässlichkeit und soziale Kompetenz erwerben. Er setzt klare, ehrgeizige, aber realistische Ziele, führt durch Vertrauen und räumt den Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Er oder die Personalabteilung sind für die Mitarbeitenden auch bei beruflichen und persönlichen Sorgen ansprechbar.

Jeder Vorgesetzte hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Er ist dafür verantwortlich, dass in seinem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstösse geschehen, die durch gehörige Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Auch bei Delegationen einzelner Aufgaben behält er die Verantwortung.

Im Einzelnen gilt bezüglich Führung, Verantwortung und Aufsicht Folgendes:

1. Der Vorgesetzte muss die Mitarbeitenden nach persönlicher und fachlicher Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeitende wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht).
2. Der Vorgesetzte muss die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
3. Der Vorgesetzte muss dafür sorgen, dass die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen laufend kontrolliert wird (Kontrollpflicht).
4. Der Vorgesetzte muss den Mitarbeitenden klar vermitteln, dass Gesetzesverstösse missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Jeder Vorgesetzte hat zudem die Pflicht, seinen Mitarbeitern regelmässig und nachweislich den Verhaltenskodex näherzubringen.

4.4 Faire Anstellungsbedingungen

Die Unternehmen von Dätwyler IT Infra sorgen für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und faire

Anstellungsbedingungen, zahlen gerechte Löhne und bieten landes- und branchenübliche Sozialleistungen an. Bei betrieblichen Massnahmen berücksichtigen wir die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Regelmässige Mitarbeiterbefragungen bilden die Basis für kontinuierliche Verbesserungsmassnahmen. Die Organisation in Gewerkschaften steht unseren Mitarbeitenden frei. Mit innerbetrieblichen Personalvertretungen pflegen wir einen konstruktiven Dialog.

4.5 Systematische Weiterbildung

Die Märkte, in denen Dätwyler IT Infra tätig ist, verlangen fundiert ausgebildete und permanent weitergebildete Mitarbeitende. Die Anstrengungen in der Ausbildung junger Berufsleute zeigen sich unter anderem in den zahlreichen Lehrstellen, welche die Unternehmen von Dätwyler IT Infra anbieten. Weiterbildungsprogramme zur Entwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeitenden werden über alle Hierarchiestufen hinweg unterstützt. Den Management-Nachwuchs fördert Dätwyler IT Infra mit individuellen Programmen, die sich an den Anforderungen der künftigen Aufgabe orientieren.

4.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Unternehmen von Dätwyler IT Infra sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und schulen die Mitarbeitenden regelmässig. Dabei führt die Verantwortung eines jeden einzelnen gegenüber Mitarbeitenden und Kollegen zur bestmöglichen Vorsorge gegen Unfallgefahren. Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheitsmanagement und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Jeder Mitarbeitende muss der Sicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen.

Dätwyler IT Infra unterhält ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 zum Zweck der kontinuierlichen Verbesserung seiner Sicherheitsleistung.

5 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten: Keine Absprachen, Bestechung oder Korruption

5.1 Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts

Nur der faire Wettbewerb geniesst das Recht, sich frei entfalten zu dürfen. Das Gebot der Integrität gilt auch im Kampf um Marktanteile. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, sämtliche Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Mitarbeitende dürfen insbesondere mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise, Kapazitäten, Branchen, Marktgebiete oder Kunden abgesprochen werden. Unzulässig sind weiter Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen.

In der Schweiz wurde per 1. Juli 2016 zudem das Korruptionsstrafrecht angepasst. Es gilt, diesem neuen Gesetzesentwurf besondere Beachtung zu schenken, da auch bei einem Schweizer Konzern, welcher global tätig ist, Korruption stattfinden kann. So kann das Unternehmen bei aktiver Bestechung neu, unabhängig von der Strafbarkeit natürlicher Personen, zur Verantwortung gezogen werden.

5.2 Kein Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Um Aufträge kämpfen wir mit der Qualität und dem Preis unserer innovativen Produkte, Lösungen und Dienstleistungen. Kein Mitarbeitender darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unberechtigte Vorteile ("Bestechungsgelder", "Schmiergelder") anbieten oder gewähren, und zwar weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen.

Werbegeschenke an Mitarbeitende von Geschäftspartnern müssen danach ausgewählt werden, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden wird.

Mitarbeitende, die Verträge mit Beratern, Vermittlern, Agenten oder vergleichbaren Dritten abschliessen, haben darauf zu achten, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.

5.3 Kein Fordern und Annehmen von Vorteilen

Kein Mitarbeitender darf seine/ihre dienstliche Stellung dazu benutzen, Vorteile ("Bestechungsgelder", "Schmiergelder") zu fordern, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert. Alle anderen Geschenke sind jedoch abzulehnen oder zurückzugeben.

5.4 Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen

Wer sich um einen Auftrag bewirbt, erwartet von uns eine faire und unvoreingenommene Prüfung seines Angebots. Mitarbeitende, die sich mit der Vergabe von Aufträgen befassen, haben insbesondere die folgenden Regeln zu beachten:

- Mitarbeitende haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seinem/ihrer Vorgesetzten mitzuteilen. Dazu gehören insbesondere auch verwandtschaftliche oder freundschaftliche Beziehungen zum potentiellen Lieferanten. In solchen Fällen sind Konkurrenzofferten einzuholen.
- Lieferanten dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht unfair bevorzugt oder behindert werden.
- Einladungen von Geschäftspartnern dürfen nur dann angenommen werden, wenn Anlass und Umfang der Einladung angemessen sind und die Ablehnung der Einladung dem Gebot der Höflichkeit widersprechen würde. Bei Reisen und Events mit Übernachtungen üben wir uns in Zurückhaltung und bezahlen bei Annahme der Einladung die Übernachtungen sowie die An- und Abreise selber. Für angenommene Einladungen mit einem Gegenwert von mehr als

CHF 500.- / EUR 400.- / USD 500.-, besteht ein Meldeprozess. Jede Gesellschaft hat diesen Prozess bei sich angemessen zu implementieren.

- Geschenke von Geschäftspartnern sind abzulehnen und zurückzugeben, es sei denn, es handelt sich um unbedeutende Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.
- Kein Mitarbeitender darf private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er/sie geschäftlich zu tun hat, wenn ihm/ihr hierdurch Vorteile entstehen könnten.

5.5 Sponsoring – und Spendenzahlungen

Die Unternehmen von Dätwyler IT Infra können Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, für Kunst, Kultur, Sport und für soziale Anliegen gewähren. Politischen Parteien, Organisationen und Amtsträgern gewährt Dätwyler IT Infra keine finanzielle Unterstützung. Für die Vergabe von Spenden gelten folgende Regeln:

- Keine Zahlungen an Personen oder Organisationen, die mit einer Ausschreibung für einen Geschäftsauftrag in Verbindung stehen.
- Spendengesuche von Einzelpersonen sind grundsätzlich abzulehnen.
- Keine Zahlungen auf Privatkonten.
- In keinem Fall darf eine Zuwendung an Personen oder Organisationen gewährt werden, welche keinen tadellosen Ruf geniessen oder deren Ziele nicht mit denjenigen von Dätwyler IT Infra vereinbar sind.
- Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.
- Für Sponsoring- und Spendenzahlungen mit einer Gesamtsumme von mehr als CHF 500.-/EUR 400.-/USD 500.- pro Empfänger und Geschäftsjahr besteht ein Genehmigungs- und Meldeprozess. Jede Gesellschaft hat diesen Prozess bei sich angemessen zu implementieren.

5.6 Separater Verhaltenskodex für Lieferanten

Wir gewähren unseren Lieferanten faire Vertragsbedingungen und angemessene Gegenleistungen. Im Gegenzug erwarten wir aber auch von ihnen, dass sie sich ihren Mitarbeitern und Zulieferern gegenüber fair und korrekt verhalten. Unsere konkreten Anforderungen an unsere Lieferanten sind in einem separaten Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten. Dieser wird von allen Unternehmen, Tochtergesellschaften und Marken des Dätwyler Firmenverbundes einheitlich angewendet.

6 Vermeidung von Interessenkonflikten

6.1 Grundsatz der Vermeidung

Das Unternehmen legt Wert darauf, dass seine Mitarbeitenden bei ihrer Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn Mitarbeitende für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt sind. Interessenkonflikte können auch bei verwandtschaftlichen oder freundschaftlichen Beziehungen auftreten. Deshalb gilt der Grundsatz der Vermeidung von Interessenkonflikten.

6.2 Wettbewerbsverbot

Den Mitarbeitenden ist es nicht gestattet, ein Unternehmen zu betreiben, das mit Dätwyler IT Infra ganz oder teilweise im Wettbewerb steht. Nicht gestattet ist zudem die unmittelbare oder mittelbare Beteiligung an einem Unternehmen, das mit Dätwyler IT Infra ganz oder teilweise im Wettbewerb steht.

Bei einer Beteiligung an einem Unternehmen, das Geschäftspartner von Dätwyler IT Infra ist, ist eine vorherige schriftliche Erlaubnis erforderlich. Die Erlaubnis wird von der Unternehmensleitung erteilt und in der Personalakte dokumentiert. Die Erlaubnis wird nicht erteilt oder kann wieder entzogen werden, wenn der Mitarbeitende mit dem jeweiligen Unternehmen geschäftlich zu tun hat.

Eine Beteiligung durch nahe Angehörige an einem Wettbewerbsunternehmen oder einem anderen der vorbeschriebenen Unternehmen ist vom Mitarbeitenden, wenn er hiervon Kenntnis hat, dem Vorgesetzten sofort und der Personalabteilung schriftlich mitzuteilen. Dies ist in der Personalakte zu dokumentieren.

6.3 Nebentätigkeiten

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist dem Vorgesetzten vorher schriftlich mitzuteilen. Die Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führt, den Pflichten im Unternehmen widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht.

7 Sorgfältiger Umgang mit Einrichtungen und Informationen

7.1 Benutzung von Einrichtungen

Die Anlagen und Einrichtungen in Büros und Werkstätten (z.B. Telefon, Kopierer, PC einschliesslich Software und Internet/Intranet, Maschinen, Werkzeuge) dürfen nur dienstlich genutzt werden. Ausnahmen und gegebenenfalls Bezahlung werden örtlich geregelt. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstössig ist.

Keinem Mitarbeitenden ist es gestattet, ohne Einwilligung seines Vorgesetzten Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

7.2 Aufzeichnungen und Berichte

Zur offenen und effektiven Zusammenarbeit gehört eine korrekte und wahrheitsgetreue Berichterstattung. Das gilt gleichermassen für das Verhältnis zu Investoren, Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und staatlichen Stellen. Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach aussen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgetreu sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemässer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein. Das Gebot zu wahrheitsgemässen Angaben gilt insbesondere auch für Spesenabrechnungen.

7.3 Verschwiegenheit: Geistiges Eigentum und Insider-Informationen

Verschwiegenheit ist zu wahren über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind. Dazu gehören zum Beispiel Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum, Zahlen des internen Berichtswesens sowie Einzelheiten, welche die Organisation des Unternehmens und seiner Einrichtungen betreffen. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Da Dätwyler IT Infra eine Schwestergesellschaft der börsennotierten Dätwyler Holding AG ist, sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, die Insidergesetzgebung einzuhalten. Der Handel mit Wertpapieren der Dätwyler Holding AG aufgrund von privilegierten und vertraulichen Informationen ist nicht erlaubt. Auch die unautorisierte Weitergabe solcher Informationen oder die Abgabe einer Empfehlung in Bezug auf den Handel mit Wertpapieren der Dätwyler Holding AG ist verboten. Mitarbeitenden, welche in die Erarbeitung eines Jahres- und Halbjahresberichts involviert sind, ist der Handel mit Wertpapieren der Dätwyler Holding AG während den verbindlich festgelegten "Closed Periods" untersagt.

7.4 Datenschutz und Datensicherheit

Die Vorteile der modernen elektronischen Kommunikation sind verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von vertraulichen Daten. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des ICT-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen. Die erwarteten Verhaltensgrundsätze im Umgang mit ICT-Mitteln sind in einer separaten ICT Security Policy festgehalten.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmässige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und

Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschungen sind zu wahren.

7.5 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Die Datenschutz-Grundverordnung ist eine Verordnung der EU, mit der die Regeln für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen vereinheitlicht werden. Sie gilt für alle Unternehmen in der EU und Unternehmen im Ausland, die für Unternehmen in der EU Personaldaten bearbeiten oder für sich selbst Daten von Personen in der EU bearbeiten, soweit sie diese Produkte oder Dienstleistungen anbieten. Die EU-DSGVO gilt teils auch für in- und ausländische Behörden. Dies betrifft somit auch viele Unternehmen in der Schweiz, denn die EU wendet sie unter bestimmten Voraussetzungen neu weltweit an. Unternehmen haben bis am 25. Mai 2018 Zeit, um die nötigen Anpassungen vorzunehmen und die nötigen Dokumentation zu erstellen. Bei Nichtbefolgung können Aufsichtsbehörden gegen Unternehmen Massnahmen ergreifen und diese sanktionieren (maximal 20 Millionen Euro respektive bis zu 4% des Jahresumsatzes).

Die Dätwyler IT Infra hat seit September 2017 einen Datensicherheitsbeauftragten. Die Person hat zusammen mit externen Partnern die notwendigen Schritte eingeleitet, um die Compliance rund um die neue Datenschutz-Grundverordnung sicherzustellen.

8 Umwelt und Gesellschaft

8.1 Schonender Umgang mit der Umwelt

Die Unternehmen von Dätwyler Cabling Solutions nehmen ihre Verantwortung bezüglich Umweltschutz im Umfang der geltenden Gesetze wahr. Darüber hinaus werden erkennbare Risiken im Rahmen vertretbarer Möglichkeiten minimiert. Konkret bedeutet dies, dass in der Auswahl der Ressourcen und der Produktionsprozesse möglichst umweltschonende Stoffe und Verfahren bestimmt werden, welche bei der Herstellung, beim Einsatz und bei der späteren Entsorgung der Produkte eine möglichst geringe Belastung der Umwelt verursachen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, in ihrem Umfeld schonend mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

Basierend auf den ökologischen Grundwerten sind alle Produktionsbetriebe von Dätwyler IT Infra nach ISO 14001 zertifiziert. IT Infra ist zudem mit seiner Schweizer Gesellschaft Dätwyler IT Infra AG seit 2003 Mitglied der Schweizer Energieagentur der Wirtschaft (EnAW).

Weiter hat sich Dätwyler IT Infra dazu verpflichtet, mittelfristig die CO₂-Neutralität (Scope 1+2) anzustreben.

8.2 Mitverantwortung für die Gesellschaft

Dätwyler IT Infra bekennt sich zu seiner Mitverantwortung für allgemeine öffentliche Anliegen und pflegt regelmässigen Kontakt zu den lokalen Behörden. Wir unterstützen gesellschaftspolitische Massnahmen, setzen uns für Benachteiligte ein und ermöglichen unseren Mitarbeitenden ein sinnvolles Engagement für gemeinschaftliche Aufgaben.

9 Meldeverfahren, Verstösse und Sanktionen

Jeder Mitarbeitende ist dazu verpflichtet, Umstände zu melden, die auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex schliessen lassen. Die Meldung kann mündlich oder schriftlich beim direkten Vorgesetzten, in der Personalabteilung oder beim Managing Director der betroffenen Gesellschaft erfolgen.

Zusätzlich stellt Dätwyler IT Infra zwei anonyme und weltweit kostenlose Wege zur Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex zur Verfügung:

- Per Mail: whistleblowing@datwyler.com
- Per Telefon: +800 875 11 000 (global), +800 0410 237 (VAE)

Der erstkontaktierte Ansprechpartner untersucht die Angelegenheit gründlich. Soweit angemessen, werden entsprechende Massnahmen ergriffen. Mitarbeitende und Vorgesetzte sollten die internen Möglichkeiten der Schlichtung auf der tiefst möglichen Stufe ausschöpfen. Alle Unterlagen werden vertraulich aufbewahrt. Vergeltungshandlungen, gleich welcher Art, werden nicht toleriert. Eine Beschwerde oder Mitteilung in gutem Glauben darf für den meldenden Mitarbeitenden zu keinerlei Nachteilen führen. Der vorsätzliche Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit hingegen ist ein eigener Verstoß gegen den Verhaltenskodex und kann disziplinarische Konsequenzen zur Folge haben.

Im Fall eines Verstosses gegen Regeln des Verhaltenskodexes muss jeder Mitarbeitende – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Entlassung rechnen.

10 Implementierung und Kontrolle

Die Unternehmensleitung von Dätwyler IT Infra fördert aktiv die breite Kommunikation des Verhaltenskodex und sorgt für eine nachhaltige Implementierung. Jeder Mitarbeitende erhält ein Exemplar des Verhaltenskodex. Die Vorgesetzten und die Personalabteilungen geben den Verhaltenskodex jedem neu eintretenden Mitarbeitenden als integrierten Bestandteil des Arbeitsvertrags ab. Sie sind auch für die Vermittlung des Inhaltes verantwortlich.

Die interne Revision kontrolliert regelmässig die Einhaltung der Gesetze und die Beachtung des Verhaltenskodex in allen organisatorischen Einheiten von Dätwyler IT Infra.

Der Verwaltungsrat lässt sich jährlich von der Unternehmensleitung über die Einhaltung des Verhaltenskodex informieren.

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat von Dätwyler IT Infra AG (vormals Dätwyler Cabling Solutions AG) am 11. März 2013 erlassen und ist rückwirkend ab 1. Januar 2013 gültig. Per 1. Januar 2014 sowie per 1. Juli 2018 & per 1. Januar 2021 erfolgte eine Aktualisierung.

Haftungsausschluss

Dieser Verhaltenskodex begründet keine von Mitarbeitenden oder Dritten einklagbaren Rechte gegenüber Dätwyler IT Infra oder deren Gesellschaften. Änderungen des Kodex bleiben jederzeit vorbehalten.

Anhang A - Bestätigung

Diese Seite muss vom Mitarbeitenden unterzeichnet und in der Personalakte abgelegt werden.

Bestätigung

Mit der Unterzeichnung dieses Dokumentes bestätige ich, dass ich den Verhaltenskodex gelesen und verstanden habe und ich diesem zustimme.

Ort	Datum
Vorname	Nachname
Unternehmen	Abteilung
Unterschrift	