

## Verhaltenskodex der Blaser-Gruppe

### 1. Einführung

Seit der Gründung beruhen die Geschäftspraktiken der Blaser-Gruppe auf Integrität, Ehrlichkeit, fairem Geschäftsverhalten sowie der Einhaltung aller geltenden Gesetze.

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung und alle anderen Mitarbeitenden der Blaser-Gruppe (nachfolgend «Mitarbeitende») unterstützen und leben dieses Bekenntnis in ihrer täglichen Arbeit. Die Mitarbeitenden anerkennen die Reputation der Blaser-Gruppe als einen der wichtigsten Vermögenswerte des Unternehmens.

Der vorliegende Verhaltenskodex ergänzt und unterstützt die genannten Bestrebungen, indem er bestimmte unverhandelbare Mindeststandards für das Verhalten in wichtigen Bereichen festlegt. Der Verhaltenskodex gilt für jeden Mitarbeitenden unabhängig seiner Position gleichermassen. Er stellt den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach aussen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und unseren Beschäftigten.

Der Verhaltenskodex kann nicht alle nur denkbaren Situationen abdecken. Vielmehr beschreibt er basierend auf Prinzipien den Massstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind. Mitarbeitende müssen sich beraten lassen, wenn sie sich über das korrekte Vorgehen in einer bestimmten Situation im Unklaren sind oder Fragen haben. Es liegt in der direkten Verantwortung jedes Einzelnen, «das Richtige zu tun» – diese Verantwortung kann nicht delegiert werden.

Im Zweifelsfall stehen Compliance und Integrität über einem möglicherweise kritischen Geschäft. Denn gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur einer Person von uns kann dem guten Ruf der Blaser-Gruppe, der über mehrere Generationen aufgebaut worden ist, erheblichen Schaden zufügen.

Mitarbeitende sollten sich immer von den folgenden Grundsätzen leiten lassen:

- jedes Verhalten vermeiden, das die Reputation der Blaser-Gruppe beeinträchtigen kann
- sich immer legal und ehrlich verhalten
- ethische Grundsätze einhalten
- die Unternehmensinteressen vor persönliche oder andere Interessen stellen

Im Zweifelsfall, ob ein Verhalten oder eine gewisse Situation korrekt und innerhalb der geltenden Richtlinien ist, hilft die folgende Frage:

«Wäre es unproblematisch, wenn über dieses Verhalten oder diese Situation morgen in der Presse berichtet würde, mit der Erwähnung unserer Firma?»

Wenn diese Frage nicht mit Sicherheit mit «Ja» beantwortet werden kann oder sonst Unsicherheiten oder Zweifel bestehen, ist immer in erster Linie sofort das Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten, alternativ mit der Ombudsstelle, zu suchen (Kontaktangaben sind weiter unten im Dokument unter dem Punkt 19 aufgeführt).

## **2. Verpflichtung der Unternehmung und Verantwortlichkeiten**

Die Blaser-Gruppe sieht sich in der Pflicht, fair, ehrlich, d.h. unter Einhaltung der für uns relevanten Gesetze, und langfristig orientiert zu handeln. Sie ist bestrebt, ihre Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben.

Der Verwaltungsrat trägt die Verantwortung für die Überwachung und die Geschäftsleitung für die Einführung und regelmässige Überprüfung der Compliance.

Die Führungskräfte, d.h. die Geschäftsleitung und andere Linienvorgesetzte, müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Sie sind dafür verantwortlich, dass in ihrem Einfluss- und Verantwortungsbereich der Verhaltenskodex eingehalten und umgesetzt wird. Sie fördern die Compliance-Kultur und orientieren ihre Mitarbeitenden stufengerecht über gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen sowie über interne Vorschriften, die für das Ausüben ihrer Tätigkeit relevant sind. Sie stellen sicher, dass jeder Mitarbeitende diesen Verhaltenskodex und dessen Inhalte kennt.

Jede und jeder Mitarbeitende ist persönlich verantwortlich und verpflichtet, die für ihre/seine Arbeit relevanten gesetzlichen und internen Bestimmungen zu kennen und einzuhalten, das Verhalten am Verhaltenskodex auszurichten und sich bei Fragen oder Unklarheiten oder möglichen Verstössen an die jeweiligen Linienvorgesetzten oder die Ombudsstelle zu wenden.

## **3. Umsetzung und Durchsetzung**

Die Blaser-Gruppe verpflichtet sich, die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden. Dieser Verhaltenskodex wird auch bei Besuchen von Lieferanten vor Ort und in Gesprächen mit Geschäftspartnern regelmässig thematisiert.

## **4. Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit**

Wir stellen vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden und Mitarbeitenden. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit unserer Mitarbeitenden sowie eine offene Feedback-Kultur. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. In der Zusammenarbeit sind wir durch die Vielfalt unserer Mitarbeitenden erfolgreich.

## **5. Standards der Zusammenarbeit und Verhalten bei Meldungen von Verstössen**

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards und gemäss den Leitlinien unserer Gruppe handeln.

Wird ein Verstoß eines Mitarbeitenden wahrgenommen oder vermutet, so ist diese/r entweder direkt auf die Situation anzusprechen oder der vermutete Verstoß kann alternativ der Ombudsstelle gemeldet werden.

Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, einen eigenen Verstoß unverzüglich dem/der Vorgesetzten zu melden. Gemeinsam kann dann entschieden werden, welche Massnahmen eingeleitet werden müssen.

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeitende in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keine Einschüchterungsversuche oder Repressalien. «In gutem Glauben» verstehen wir so, dass der Mitarbeitende überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeitenden bestätigt oder nicht.

## **6. Umgang mit Daten von Geschäftspartnern**

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der gesetzlichen Aufbewahrungspflicht vernichtet.

## **7. Kunden- und Geschäftspartnerorientierung**

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner, um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Geschäftspartnern aufzubauen.

## **8. Annahme von Geschenken, Spenden**

### **a) Geschenke an unsere Mitarbeitenden**

Unsere Mitarbeitenden fordern oder akzeptieren von Kunden oder Geschäftspartnern keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten. In einfachen Worten: Mitarbeitende dürfen keine Geschenke jeglicher Art annehmen, welche im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Geschäfts stehen.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, Kalender, Kugelschreiber oder auch Einladungen zu einem Event oder Geschäftsessen).

Bei Geschenken, deren Wert den Betrag von 200 CHF übersteigt, muss die Geschäftsleitung informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen. Unser Verhaltenskodex darf für die Begründung der Ablehnung eines Geschenkes erwähnt werden. In schwierigen Fällen hilft der/die direkte Vorgesetzte bei der Kommunikation.

### **b) Geschenke durch unsere Mitarbeitenden**

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden, auf keinen Fall aber gegenüber Beamten. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde. Geschenke sollten prinzipiell den Warenwert von 50 CHF nicht übersteigen.

Von dieser Limite ausgeschlossen sind Einladungen an Events von unseren Sponsoringpartnern, wie beispielsweise der Besuch von einem Fussballmatch oder Skirennen, da solche Besuche in direktem Zusammenhang mit unserer Tätigkeit stehen und unsere Produkte repräsentieren.

### **c) Spenden**

Die Blaser-Gruppe spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Eine Spende erfordert in jedem Fall die Genehmigung durch ein Mitglied der Geschäftsleitung. Die Vergabe von Spenden wird immer der Geschäftsleitung gemeldet.

## **9. Bestechung und Korruption**

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das

Vermögen Dritter geschädigt wird.

Unseren Mitarbeitenden ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art direkt oder indirekt anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag etc.). Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

## **10. Datenschutz**

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden mit grösster Sorgfalt. Dazu zählen Namen, Adressen, Telefonnummern sowie Geburtsdatum oder Informationen über den gegenwärtigen Gesundheitszustand.

Unsere Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Massnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, auch von unangemessenem Material aus dem Internet. Unsere Mitarbeitenden kennen und achten die Richtlinien der IT bezüglich der IT-Sicherheit, insbesondere der Vorgaben für Passwörter. Passwörter werden prinzipiell nicht schriftlich dokumentiert.

## **11. Schutz der Umwelt**

Der Schutz der Umwelt und des Klimas ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, (z.B. Energie, Wasser) schonend zu behandeln.

## **12. Schutz der Mitarbeitenden**

Zum Schutz unserer Mitarbeitenden halten wir alle Gesetze und Regeln ein, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften Massnahmen ergriffen, die für unsere Mitarbeitenden eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen.

## **13. Einhaltung geltenden Rechts**

«Unwissen schützt vor Strafe nicht». Wir verpflichten unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden dazu sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des «Verhaltenskodex» eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export, und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr. Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie die Unterstützung von kriminellen- und terroristischen Organisationen z.B. durch Finanzierung oder Geldwäscherei.

In diesem Zusammenhang gilt auch der Grundsatz von KYS (Know Your Supplier). Bei neuen Geschäftspartnern erfüllen wir unsere Sorgfaltsprüfungspflicht, indem wir alle nötigen Informationen einholen, um den künftigen Geschäftspartner gemäss den in diesem Kodex festgelegten Kriterien zu prüfen; bei bestehenden, dass sie risikobasiert regelmässig überprüft werden

## **14. Fairer Wettbewerb**

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln. Wir

unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen, Gebiete, Kunden und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern. Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil und geben keine Wiederverkaufspreise vor.

## **15. Diskriminierungsverbot**

Jede Form von Diskriminierung und (insbesondere sexueller) Belästigung ist untersagt. Gleichgültig, ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft oder eine Beeinträchtigung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen und Neueinstellungen haben immer frei von Diskriminierung zu erfolgen.

## **16. Interessenkonflikte**

Wir vermeiden Situationen, bei denen unsere persönlichen Interessen oder Interessen von Dritten mit den Interessen der Blaser-Gruppe tatsächlich oder auch nur dem Anschein nach in Konflikt geraten.

Erkannte oder vermutete Interessenskonflikte sind offenzulegen und sofort dem Vorgesetzten zu melden.

## **17. Umgang mit Firmeninterna**

Wir legen Wert darauf, dass mit der erbrachten Dienstleistung, den verwendeten Arbeitsmitteln und dem geistigen Eigentum des Unternehmens sorgfältig und verantwortungsbewusst umgegangen wird. Es ist untersagt Geschäftszahlen oder Geschäftsgeheimnisse an Personen, die nicht in der Blaser-Gruppe angestellt sind weiterzugeben. Ausgenommen sind beauftragte Wirtschaftsprüfer, Behörden und Partnerbanken. Weitere nötige Ausnahmen werden durch die Geschäftsleitung genehmigt.

## **18. Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit**

Wir lehnen Kinder- oder Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab. Bei der internationalen Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern wird auf diesen Punkt gesondert eingegangen und die Abklärungen dazu werden festgehalten. Der Schutz vor Kinder- und Zwangsarbeit wird bei Besuchen vor Ort und in Gesprächen regelmässig thematisiert. Wenn Mitarbeitende Abweichungen sehen oder vermuten, wird umgehend der/die Vorgesetzte, danach die Geschäftsleitung, informiert und entsprechende Massnahmen eingeleitet.

## **19. Ombudsstelle**

Die Meldung von vermeintlichen oder tatsächlich festgestellten Verstössen können mit der/dem Vorgesetzten oder der Ombudsstelle besprochen werden. Dies gilt auch für Fragen oder Unklarheiten zum Verhaltenskodex und im Falle von gestellten Anforderungen in diesem Zusammenhang von Geschäftspartnern. Die meldende Person hat das Recht, anonym zu bleiben.

Ansprechpersonen Ombudsstelle:

Fabian Kübler	<a href="mailto:fabian.kuebler@blasercafe.ch">fabian.kuebler@blasercafe.ch</a>
Rocco Spitale	<a href="mailto:rocco.spitale@blasertrading.ch">rocco.spitale@blasertrading.ch</a>
Beatrice Guldemann	<a href="mailto:beatrice.guldemann@blasercafe.ch">beatrice.guldemann@blasercafe.ch</a>

## **20. Schlussbestimmungen**

Die Blaser Gruppe behält sich im Sinne ihres Weisungsrechts vor, den Verhaltenskodex bei Bedarf anzupassen. Es gilt jeweils die aktuelle Version, die auf der Website publiziert ist. Änderungen werden rechtzeitig kommuniziert.

Bewusstes Fehlverhalten und Verstöße gegen geltende Gesetze, Verordnungen und interne Regelungen, wie z.B. dieser Verhaltenskodex oder andere Vorgaben und Richtlinien, werden nicht toleriert und können für uns, ungeachtet der hierarchischen Stellung, je nach Schweregrad und Art der Regelverletzung persönliche Konsequenzen disziplinarischer oder rechtlicher Natur nach sich ziehen.