Verhaltensrichtlinien

maxon-Gruppe

Inhaltsübersicht

1. Integrität 3
1.1 Geschäftsverhalten 3
1.2 Vermeidung von Interessenkonflikten 3
1.3 Vermeidung von Korruption und Bestechung 3
1.4 Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten und Kartellabsprachen 4
1.5 Embargo- und Handelskontrollbestimmungen 4
1.6 Einhaltung von Gesetzen 4

2. Schutz der Vermögenswerte 5
2.1 Geheimhaltung – Wahrung eigener und fremder Geschäftsgeheimnisse 5
2.2 Schutz des materiellen und geistigen Eigentums; Datenschutz 5
2.3 Umgang mit Geschäftsunterlagen 5

3. Soziale Verantwortung und Umwelt 6
3.1 Personalpolitik 6
- Fairer und respektvoller Umgang der Mitarbeitenden untereinander
- Vermeidung von Diskriminierung und Belästigungen
- Führungskultur
- Arbeitnehmerschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge)

3.2 Qualität, Sicherheit und Umwelt 7
3.3 Kommunikation 7
3.4 Verantwortungsbewusste Geschäftspartner 7

4. Einhalten der Verhaltensrichtlinien 8

1. Integrität

1.1 Geschäftsverhalten

Das Geschäftsverhalten der maxon Gruppe basiert auf der Grundlage von Fairness, Professionalität und Respekt.

1.2 Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Nutzung der Stellung im Unternehmen zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil von Verwandten oder nahe stehenden Personen ist grundsätzlich untersagt.

Die maxon Gruppe legt Wert darauf, dass die Mitarbeitenden bei ihrer dienstlichen Tätigkeit Interessen- oder Loyalitätskonflikte vermeiden. Sollte sich die Möglichkeit solcher Konflikte abzeichnen, so hat sie der Mitarbeitenden dem Vorgesetzten frühzeitig und transparent aufzuzeigen. Der Vorgesetzte entscheidet über die erforderlichen Massnahmen, damit der maxon Gruppe keine Nachteile erwachsen können.

Zu Interessen- und Loyalitätskonflikten kann es beispielsweise kommen, wenn ein Mitarbeitender für ein anderes Unternehmen tätig wird oder sich an ihm beteiligt, und dieses Unternehmen mit der maxon Gruppe in Geschäftsbeziehungen oder in einem Konkurrenzverhältnis steht. Solche Tätigkeiten sind grundsätzlich untersagt.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist es sodann zwingend erforderlich, dass alle Mitarbeitenden der maxon Gruppe im geschäftlichen Verkehr mit Kunden, Lieferanten, Beratern und sonstigen Geschäftspartnern sowie Konkurrenten bereits den Anschein einer Bevorzugung aufgrund einer persönlichen Nähe zu diesen vermeiden.

1.3 Vermeidung von Korruption und Bestechung

Die maxon Gruppe toleriert keinerlei Formen von Korruption und Bestechung.

Kein Mitarbeitender darf seine Position oder Funktion dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Ebenso ist das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von Vorteilen an Amtsträger oder Mitarbeitende und Organe anderer Unternehmen bereits dann unzulässig, wenn dadurch auch nur der Schein korruptiven Verhaltens erweckt wird.

Die Mitarbeitenden der maxon Gruppe nehmen deshalb keine Geschenke (ausser üblichen Werbegeschenken), Einladungen, soweit diese nicht angemessen und üblich sind, oder sonstige direkte und indirekte Vorteile an und unterlassen derartige Vorteilsgewährungen an Amtsträger oder Organe sowie Mitarbeitende anderer Unternehmen.

Rechtmässige, geschäftlich begründete Vermittlungsprovisionen, Prämien, Rabatte, Rückvergütungen etc. sind vollständig zu dokumentieren und offen abzuwickeln, um die Verwicklung in Geldwäscherei und andere unlautere Geschäfte auszuschliessen. Spenden und Sponsoring werden in den einzelnen Unternehmungen der maxon Gruppe jeweils zentral von den autorisierten Führungskräften zugesprochen beziehungsweise freigegeben. Die Vergabe von Spenden- und Sponsoringgeldern muss stets transparent sein. Die Empfänger

und die konkrete Verwendung durch die Empfänger müssen dokumentiert und nachvollziehbar sein. Darüber muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können.

1.4 Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten und Kartellabsprachen

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Nationale und internationale Bestimmungen regeln, wie die Markteilnehmer Produkte und Technologien verkaufen oder Informationsaustausch mit Wettbewerbern betreiben dürfen. Diese Bestimmungen sind für die maxon Gruppe bindend.

Für die maxon Gruppe gilt im Wettbewerb um Marktanteile und Kunden das Gebot der Integrität und der legalen Informationsbeschaffung- und verwertung. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen Mitarbeitende mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise, Konditionen oder Kapazitäten abgesprochen werden. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig. Hierunter fallen auch informelle Gespräche, formlose „Gentlemen Agreements“ oder „concerted actions“, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken.

1.5 Embargo- und Handelskontrollbestimmungen

Die maxon Gruppe ist ein global agierendes Unternehmen, das bei seiner weltweiten Geschäftstätigkeit Vorschriften beachten muss, die den freien Warenverkehr beschränken.

Verschiedene nationale und internationale Gesetze und Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Die Beschränkungen und Verbote können aus der Beschaffenheit der Ware, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren. Von besonderer Bedeutung sind die nationalen und internationalen Exportkontrollvorschriften sowie Kriegsmaterialausfuhrgesetze. Die Mitarbeitenden haben diese Kontrollbestimmungen zu beachten, wenn Güter bzw. Dienstleistungen gekauft, vermittelt, hergestellt oder in Verkehr gebracht werden oder wenn Technologien transferiert oder entgegengenommen werden. Das Erfordernis behördlicher Genehmigungen ist vor Ausführung der jeweiligen Handlung zu prüfen.

1.6 Einhaltung von Gesetzen

Die Mitarbeitenden befolgen generell sämtliche massgeblichen Gesetze und Vorschriften sowie die internen Weisungen und Reglemente.

2. Schutz der Vermögenswerte

2.1 Geheimhaltung – Wahrung eigener und fremder Geschäftsgeheimnisse

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet zu verhindern, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere Know-how, technische Informationen, Vertriebswege, räumliche und personelle Organisationsformen, Kundendaten sowie Informationen über Vertragsbeziehungen, Kooperationspartner, Preiskalkulationen und dergleichen, unbefugten Dritten bekannt werden. Auch innerhalb der maxon Gruppe sind diese Daten nur Personen zugänglich zu machen, die sie dienstlich benötigen. In gleicher Weise sind die Geschäftsgeheimnisse der Geschäftspartner von maxon zu wahren. Entsprechende Geheimhaltungspflichten gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2.2 Schutz des materiellen und geistigen Eigentums; Datenschutz

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, das Eigentum der maxon Gruppe sorgfältig zu behandeln und es vor Schaden, Verlust, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubter Nutzung, Zugang oder Veräusserung zu schützen. Entsprechend ist das Eigentum Dritter zu respektieren.

Die Nutzung von Eigentum der maxon Gruppe einschliesslich die Nutzung von deren Telekommunikationsgeräten (Telefon, Videokonferenzgeräte etc.), Computern, Intranet, Internet und Software ist auf geschäftliche Zwecke der maxon Gruppe zu beschränken.

Geistiges Eigentum, wie beispielsweise Marken, Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how, sind wertvolle Vermögenswerte und für den Erfolg und die Zukunft der maxon Gruppe von besonderer Bedeutung. Alle Mitarbeitenden sind deshalb angehalten, das geistige Eigentum der maxon Gruppe zu schützen. Kein Mitarbeitender darf neue Erkenntnisse oder Geschäftsgeheimnisse in irgendeiner Form an unbefugte Dritte weitergeben oder, vorbehältlich seiner gesetzlichen Ansprüche, für sich beanspruchen. Die maxon Gruppe respektiert die geistigen Eigentumsrechte Dritter.

Eine gut funktionierende IT-Infrastruktur ist für die maxon Gruppe von tragender Bedeutung. Jeder Mitarbeiter ist deshalb gehalten, seine diesbezügliche Mitverantwortung wahrzunehmen und die von ihm verwendeten Geräte und Applikationen sowie die Netzwerke der maxon Gruppe mit aller Sorgfalt zu behandeln und zu schützen.

Es darf nur von der maxon Gruppe autorisierte Software installiert und verwendet werden.

Jede Art der Sammlung, Verarbeitung, Speicherung und Weitergabe von Daten (insbesondere auch von Personaldaten) hat in Übereinstimmung mit den einschlägigen Bestimmungen zu erfolgen.

2.3 Umgang mit Geschäftsunterlagen

Die maxon Gruppe ist aus geschäftlichen und gesetzlichen Gründen verpflichtet, alle Geschäftsvorgänge sorgfältig, inhaltlich richtig und vollständig zu dokumentieren und für die erforderliche Zeit sicher und geordnet aufzubewahren. Diese Dokumente, und zwar unabhängig vom Medium, sind für die maxon Gruppe von erheblichem Wert und können auch dazu dienen, unsere Integrität im Geschäftsverkehr zu untermauern.

3. Soziale Verantwortung und Umwelt

3.1 Personalpolitik

Fairer und respektvoller Umgang der Mitarbeitenden untereinander
Ein respektvolles und faires Miteinander und entsprechende Behandlung von Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil der maxon Kultur.

Vermeidung von Diskriminierung und Belästigungen
Die Wertschätzung ist für alle Mitarbeitenden der maxon Gruppe gleich. Es wird nicht wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Ausrichtung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterschieden. Die maxon Gruppe toleriert keine Benachteiligung ihrer Mitarbeitenden aus den vorgenannten Gründen.

Die maxon Gruppe duldet keinerlei sexuelle oder andere Belästigungen, Mobbing, etc. Dies gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Die maxon Gruppe toleriert weder Kinder- noch Zwangsarbeit.

Führungskultur
Die maxon Gruppe erachtet verantwortlich wahrgenommene Führung als Basis gemeinschaftlichen Erfolges.

Jede Führungskraft trägt daher massgeblich zur Erreichung der Ziele der maxon Gruppe bei. Sie trägt die Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit, Führungsqualität und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeitenden, vereinbart mit ihnen klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt ihnen so viel Eigenverantwortung und Freiraum zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten und Umsetzung der individuellen Leistungsziele wie möglich ein. Die Mitarbeitenden sind vom Vorgesetzten entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten und Eignung sowie ihrem Einsatz zu fördern.

Arbeitnehmerschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge)
Die maxon Gruppe trägt für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden Verantwortung.

Die Führungskräfte tragen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge. Die entsprechenden Vorschriften haben die Mitarbeitenden einzuhalten, was durch die Führungskräfte stetig zu überprüfen ist. Unzulänglichkeiten sind unverzüglich zu beseitigen.

Die maxon Gruppe respektiert die örtlichen Standards, die zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz aufgestellt wurden und betreibt Betriebseinrichtungen unter Beachtung dieser Anforderungen.

3.2 Qualität, Sicherheit und Umwelt

Die maxon Gruppe hat den Anspruch, weltweit sichere Produkte zu vertreiben. Bei der Entwicklung, Herstellung und der Lieferung dieser Produkte legt die maxon Gruppe grössten Wert auf Sicherheit und Umweltschutz sowie die Verwendung nachhaltiger Materialien und schonender Produktionsprozesse.

maxon entwickelt ihre Produkte in Übereinstimmung mit den gesetzlichen, regulatorischen und industriellen Standards bezüglich Sicherheits- und Gesundheitserfordernisse.

Die maxon Gruppe ist dem Umweltschutz im Interesse der heutigen und künftigen Generationen nachhaltig verpflichtet. Die maxon Gruppe unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeitenden und sorgt bei ihrer Tätigkeit für die Beachtung der Vorschriften, die zum Schutz der Umwelt erlassen worden sind.

3.3 Kommunikation

Die maxon Gruppe pflegt mit ihren Geschäftspartnern (wie Kunden und Lieferanten), mit ihren Mitarbeitenden, mit Regierungs- und Aufsichtsbehörden sowie mit Medien einen Dialog auf der Grundlage von Fairness, Professionalität und Respekt.

Alle Dokumente, Aufzeichnungen, Berichte, Mitteilungen und dergleichen, einschliesslich E-Mails, die für interne Zwecke angefertigt oder an Dritte abgegeben oder übermittelt werden, müssen sorgfältig verfasst, korrekt und wahrheitsgetreu sein. Irreführende, zweideutige, emotionelle oder abfällige Bemerkungen oder Urteile sind zu unterlassen.

Für die Kommunikation mit den Medien sind ausschliesslich die Geschäftsleitung sowie die von ihr besonders bezeichneten Mitarbeitenden zuständig.

3.4 Verantwortungsbewusste Geschäftspartner

Die maxon Gruppe legt grossen Wert darauf, dass auch ihre Geschäftspartner (Kunden und Lieferanten) einem diesen Verhaltensrichtlinien entsprechenden, integren und sozialverantwortlichen Geschäftsverhalten nachleben.

4. Einhalten der Verhaltensrichtlinien

Diese Verhaltensrichtlinien sind Bestandteil der Firmenkultur der gesamten maxon Gruppe.

Bereits vermeintlich geringfügige Verstösse gegen diese Verhaltensrichtlinien durch einzelne Mitarbeitende können das Ansehen der maxon Gruppe erheblich beinträchtigen und grossen – auch finanziellen – Schaden verursachen. Weder Wünsche von Kunden und andern Geschäftspartnern noch Zeitdruck sind Gründe für eine Nichteinhaltung der Verhaltensrichtlinien.

Die einzelnen Verhaltensregeln sind für jeden Mitarbeitenden zwingend: Jeder Mitarbeitende trägt seinen Teil der Verantwortung dazu. Jede Führungskraft der maxon Gruppe stellt sicher, dass die ihr zugeordneten Mitarbeitenden diese Verhaltensrichtlinien befolgen. Sie ist diesbezüglich Vorbild.

Die Verhaltensrichtlinien können nicht alle erdenklichen Situationen abdecken. Es wird deshalb von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie verantwortungsbewusst und aufgrund ihres gesunden Urteilsvermögens handeln und gegebenenfalls um Orientierungshilfe nachsuchen. Die Vorgesetzten sowie die Personalverantwortlichen stehen den Mitarbeitenden als Ansprechpartner für die Klärung von Fragen bei Zweifelsfällen zur Verfügung.

Alle Mitarbeitenden sind zur Meldung von Verstössen gegen diese Verhaltensrichtlinien aufgerufen. Solche Meldungen sind an die Vorgesetzten oder an die Personalverantwortlichen zu richten. Sie werden einschliesslich der Namen der betreffenden Mitarbeitenden strikt vertraulich behandelt. Wer in gutem Glauben Mitteilung macht, hat keine Nachteile zu befürchten, selbst wenn sich die Mitteilung im Nachhinein als unbegründet erweist.

Verstösse gegen diese Verhaltensrichtlinien werden konsequent geahndet. Sie haben Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis (bei schweren Verstössen bis zur Kündigung) und können zu Strafverfahren wie auch zu Schadenersatzforderungen gegen die Fehlbaren führen. Führungskräfte berücksichtigen bei der Beurteilung von Mitarbeitenden die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinien.

Diese Verhaltensrichtlinien wurden auf Antrag der Geschäftsleitung am 21. Juni 2011 vom Verwaltungsrat genehmigt.