

Bauwerk Group Verhaltenskodex

ZWECK DES VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für die Handlungen aller Mitarbeitenden der Bauwerk Gruppe und ihrer Gruppengesellschaften weltweit (nachfolgend „BG“ genannt).

GRUNDSATZ

Die BG ist sich ihrer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Verantwortung gegenüber ihren Investoren, Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern, den lokalen Behörden, dem Unternehmen und seiner Umwelt bewusst. BG ist der Ansicht, dass ethisches Verhalten für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens und seiner gesamten Geschäftstätigkeit unerlässlich ist.

Engagement, Verantwortung, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Zusammenarbeit sind Werte, denen sich alle Mitarbeitenden verpflichtet fühlen und Teil der „Bauwerk Boen – unsere Reise“ sind. Im täglichen Kontakt mit internen und externen Partnern ist die Anwendung und Umsetzung dieser Werte, Einstellungen und verwandten Verhaltensweisen Teil der Unternehmenskultur der BG, die auf gegenseitigem Respekt basiert.

GESCHÄFTSINTEGRITÄT

Einhaltung von Gesetzen

Einhaltung der geltenden Gesetze in allen Ländern, in denen BG tätig ist, sowie der einschlägigen internationalen Standards.

Unternehmensführung

Eine effektive Corporate Governance ist für ein nachhaltiges und erfolgreiches Geschäft von entscheidender Bedeutung. BG stellt sicher, dass die Corporate-Governance-Praktiken auf dem neuesten Stand sind, regelmässig überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Zusammenarbeit mit vertrauensvollen Geschäftspartnern

BG pflegt eine kontinuierliche Partnerschaft mit Kunden und Lieferanten, die auf Offenheit und gegenseitigem Vertrauen basiert. BG erwartet von seinen Lieferanten Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und die Einhaltung von Gesetzen und Standards.

Fairer Wettbewerb

BG bekennt sich zu einem fairen, leistungsorientierten Wettbewerb sie beteiligt sich weder an wettbewerbswidrigen Praktiken, noch beteiligt sie sich an Vereinbarungen, die das Kartellrecht verletzen.

Bestechung und Annahme von Vorteilen

BG toleriert weder aktive noch passive Bestechung. BG gewährt Mitgliedern der Regierung oder Regierungsbehörden oder Mitarbeitenden privater Unternehmen keine ungerechtfertigten Vorteile, um deren Entscheidungen zu beeinflussen, und BG akzeptiert diese auch nicht von Dritten. Niemand, der für BG arbeitet, darf ungerechtfertigte Vorteile wie übermässige Geschenke oder Vorteile, d. H. solche, die den Wert gewöhnlicher Gelegenheitsgeschenke übersteigen, gewähren, verlangen oder annehmen. Das Verschenken von Geschenken oder Vergünstigungen ist insbesondere dann untersagt, wenn Geschäftsentscheidungen auf unrechtmässige Weise beeinflusst werden oder dadurch der Eindruck entsteht, dass dies der Fall ist. Alle Spenden der BG müssen transparent sein. Weitere Details sind in den BG-Antikorruptionsrichtlinien beschrieben.

Interessenkonflikte

BG ist bestrebt, Interessenkonflikte der Geschäftsführung und der Mitarbeitenden nach Möglichkeit zu vermeiden. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie im besten Interesse der BG agieren und persönliche Interessen oder Vorteile ablehnen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre persönlichen oder finanziellen Interessen im Widerspruch zu den Interessen der BG, offen zu legen.

Vertraulichkeit und Datenschutz

BG schützt seine vertraulichen Informationen und persönlichen Daten und verhindert unangemessene oder nicht autorisierte Offenlegung. BG-Mitarbeitende dürfen die Geschäftsgeheimnisse und Betriebsgeheimnisse von BG während oder nach ihrer Beschäftigung weder intern noch extern weitergeben oder verwenden. In Zusammenarbeit mit externen Partnern muss eine geeignete Geheimhaltungsvereinbarung im Voraus abgeschlossen werden.

Geistiges Eigentum

BG schützt sein geistiges Eigentum und respektiert die anwendbaren geistigen Eigentumsrechte Dritter. BG erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie die geistigen Eigentumsrechte von BG durchsetzen, ihren Schutz gewährleisten und diese verantwortungsvoll einsetzen.

Produktsicherheit

BG bekennt sich zur Qualität und Sicherheit seiner Produkte. BG sichert die Voraussetzungen für das Vertrauen der Kunden in die Zuverlässigkeit, Qualität und Leistung der BG-Produkte. Alle BG-Produkte erfüllen die nationalen und internationalen gesetzlichen Normen sowie die internen Richtlinien zur Qualitätssicherung.

VERANTWORTUNG FÜR INVESTOREN

Geeignete Rendite

Die BG ist sich ihrer Verantwortung gegenüber privaten und institutionellen Anlegern bewusst. Die BG verpflichtet sich, ihren Anlegern eine angemessene Dividende für ihre Anlage und einen angemessenen Risikoausgleich zu zahlen. Die BG verzichtet jedoch darauf, die Aussichten auf kurzfristige Gewinne als Grundlage für ihre Entscheidungen zu verwenden. Stattdessen nutzt es das langfristige und nachhaltige Wohl des Unternehmens.

VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITENDE

Respektvolle Zusammenarbeit

Das Engagement der Mitarbeitenden und die Möglichkeit zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten sind für den Erfolg der BG von entscheidender Bedeutung. BG achtet deshalb besonders darauf, dass Mitarbeitende in allen Ländern mit Respekt, Fairness, Höflichkeit, Ehrlichkeit und Vertrauen arbeiten.

Mitarbeiterentwicklung

Ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen ist für BG sehr wichtig. Dies umfasst die Bereitstellung moderner Arbeitsplätze, fachspezifische Schulungen sowie individuelle Entwicklungs- und Karriereplanung.

Diskriminierungsverbot

Chancengleichheit ist ein Schlüsselwert für BG und bewertet die Mitarbeitenden nach Leistung, Fähigkeiten und Verhalten. BG toleriert keine Diskriminierung oder Belästigung in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Religion, nationale Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Familienstand oder andere gesetzlich geschützte Merkmale gemäss den „Menschenrechtsregeln der BG“.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

BG fördert das körperliche und geistige Wohlbefinden aller Mitarbeitenden und betrachtet die Mitarbeitenden als das wertvollste Kapital. BG führt daher Massnahmen durch, um ihre Gesundheit und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten.

Soziale Partnerschaft

BG respektiert die Förderung des Dialogs zwischen BG und seinen Mitarbeitenden und setzt sich für eine funktionierende soziale Partnerschaft mit Mitarbeitenden und ihren Vertretern ein.

Vergütung

Die BG bietet den Mitarbeitenden unter Einhaltung der geltenden lokalen Gesetze eine angemessene Vergütung und Vorteile.

VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT

Dialog mit der Gesellschaft

Die BG erkennt die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Regierungsbehörden und Verbänden an, um ihre Geschäftsethik Wirklichkeit werden zu lassen. BG ist bestrebt, einen kontinuierlichen Dialog mit Vertretern von Regierungsbehörden und Verbänden aufrechtzuerhalten.

Menschenrechte und Kinderarbeit

BG übernimmt die Verantwortung als globales Unternehmen in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte und insbesondere der mit Kinderarbeit verbundenen Herausforderungen, wie sie in den „Menschenrechtsregeln der BG“ festgelegt sind.

VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

Die BG ist sich der Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt bewusst. BG erfüllt die lokalen und internationalen Umweltstandards und verpflichtet sich, seine Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. BG konzentriert sich auf umweltbewusstes und nachhaltiges Verhalten zu Gunsten natürlicher Ressourcen im direkten und indirekten Geschäftskontext.

Sparsamer Umgang mit Ressourcen

BG richtet alle Aktivitäten - von der Beschaffung über die Produktion bis zur Entsorgung - auf maximale Ressourcenschonung und Emissionsminimierung aus. BG verpflichtet sich mit seinen Produkten und Lösungen, verantwortungsbewusst mit der Umwelt umzugehen.

VERANTWORTUNG UND UMSETZUNG

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden der BG verbindlich. Jeder Mitarbeitende ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich. Vorgesetzte sind Vorbilder und geben ein Beispiel für den Verhaltenskodex, der sicherstellt, dass er allen Mitarbeitenden vermittelt wird und von den Mitarbeitenden verinnerlicht und umgesetzt wird. Weitere Einzelheiten zu diesem Verhaltenskodex hat die BG in internen Richtlinien festgelegt. BG überwacht die Einhaltung des Verhaltenskodex und der Richtlinien und passt sie bei Bedarf an. Alle Mitarbeitenden der BG sind aufgefordert, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden. Bei der Beurteilung, ob eine bestimmte Praxis einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex darstellen könnte, wenden die Mitarbeitenden angemessene ethische und moralische Kriterien an, verwenden den gesunden Menschenverstand und landesspezifische Gebräuche und Konventionen. Bei einem Verstoß gegen das Gesetz besteht kein Ermessensspielraum.

Drei interne Meldestellen (Personalabteilungen von BBLT, BBCH und BBHR) und der Chief Human Resources Officer der BG stehen zur Verfügung. Mitarbeitende, die Verstöße in gutem Glauben melden, genießen die uneingeschränkte Unterstützung und Diskretion von BG und müssen keine negativen Folgen fürchten. Missbräuchliche Berichte werden nicht weiterverfolgt und können zu Disziplinarmaßnahmen führen. Bei einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex sind disziplinarische Konsequenzen zu erwarten. Darüber hinaus können Gesetzesverstöße auch zivilrechtliche Konsequenzen wie Regressansprüche und Schadensersatzansprüche nach sich ziehen.

UNTERSTÜTZUNG UND KONTAKTPERSONEN

Wenn die Mitarbeitenden sich nicht sicher sind, ob sie den Verhaltenskodex oder dessen Richtlinien anwenden, fordert BG alle Mitarbeitenden auf, sich von ihrem Vorgesetzten, dem Geschäftsführer oder dem Leiter Legal & Compliance beraten zu lassen.

St. Margrethen, 01. Januar 2022

Bauwerk Group



Patrick Hardy

CEO



Michael Kummer

CHRO

Bauwerk Group (BG) Globale Menschenrechtsregeln

(Bestandteil des BG Verhaltenskodex)

WIR ALLE IN DER BG werden nach den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (Resolution 17/4 vom 16. Juni 2011) und in Übereinstimmung mit unseren Werten handeln und insbesondere:

- Versuchen zu vermeiden, durch unsere eigenen Aktivitäten nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen, und diese Auswirkungen rechtzeitig und in angemessener Weise zu beheben, wenn sie auftreten.
- Bestreben, durch unsere Geschäftsbeziehungen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, die in direktem Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen stehen, zu verhindern oder abzumildern.
- Wenn wir feststellen, dass wir nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht haben oder dazu beigetragen haben, sorgen wir für deren Behebung durch legitime Prozesse oder arbeiten daran mit.
- Weiter nach Möglichkeiten suchen, um die Förderung der Menschenrechte in unseren Betrieben und in unserem Einflussbereich zu unterstützen.

In Bezug auf unsere wichtigsten Stakeholdergruppen verpflichten wir uns insbesondere zu:

Unsere Mitarbeitenden und lokalen Einheiten (*):

- Wir investieren in unsere Mitarbeitenden, indem wir Entwicklungsmöglichkeiten bieten und kontinuierliches Lernen fördern.
- Wir fördern eine Kultur, die die Flexibilität am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert.
- Wir sorgen für sichere Arbeitsplätze und schaffen ein dauerhaftes Bewusstsein für die Sicherheit am Arbeitsplatz
- Wir dulden keine Belästigung oder Diskriminierung in unserem Arbeitsumfeld. (*)
- Wir sorgen für angemessene Löhne und Sozialleistungen. (*)
- Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden bei der Arbeit und fördern ihr Wohlbefinden. (*)
- Wir sorgen für eine sichere Arbeitsumgebung. (*)
- Wir tolerieren keine unfreiwillige oder Zwangsarbeit (*)
- Wir tolerieren keine Fälle von Kinderarbeit. (*)
- Wenn wir befürchten, dass andere Stakeholder in direktem Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen stehen, werden wir unsere Richtlinien als Grundlage nutzen, um unsere Erwartungen an die betroffenen Parteien / Behörden zu kommunizieren.

Unsere Lieferanten:

- Wenn wir Bedenken haben, dass die an uns gelieferten Produkte oder Dienstleistungen in direktem Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen stehen, verwenden wir unsere Richtlinie als Grundlage, um unsere Erwartungen an die relevanten Lieferanten (bestehende Lieferanten oder potenzielle Lieferanten zum Zeitpunkt der Auswahl) zu kommunizieren und mit ihnen zusammenarbeiten, um diese Auswirkungen gegebenenfalls zu mildern. Eine entsprechende Risikobewertung wird Teil unseres Supplier Relationship Management- und Auditsystems sein.

Unsere Kunden:

- Wenn wir Bedenken haben, dass unsere Arbeit in direktem Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen eines Kunden steht, besprechen wir unsere Bedenken mit relevanten Parteien, versuchen, die Auswirkungen zu mindern und gehen nur dann weiter, wenn wir uns sicher sind, dass unsere Arbeit nicht zu Menschenrechtsverletzungen beitragen wird.
- Wir sind bereit, uns von Kunden und Engagements zu lösen, bei denen unsere Integrität im Falle einer Fortführung in Frage gestellt werden könnte.

BESCHWERDE UND WIEDERHERSTELLUNG

Wir ermutigen alle Stakeholder, ihre Bedenken in Bezug auf unsere Aktivitäten und mutmassliche Verstösse gegen unsere Richtlinien, einschliesslich dieser Erklärung, zu melden und zum Ausdruck zu bringen. Wir unterhalten Mechanismen der Berichterstattung sowohl auf globaler Ebene als auch in jedem Land, damit die Stakeholder diese Probleme melden können. Weitere Informationen zu unseren Beschwerdeverfahren sind in unserem Verhaltenskodex verfügbar. Ansprechpartner für mutmassliche Verstösse sind alle Human Resources Manager und / oder alle MT-Mitglieder.

Für den Fall, dass ein Verdacht besteht, dass unsere Geschäftsaktivitäten Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, werden wir die vorgebrachten Bedenken untersuchen, auf sie reagieren und entsprechende Massnahmen ergreifen und bei Verstössen geeignete Korrekturmassnahmen ergreifen.

FÜHRUNG

Alle BG-Mitarbeitenden sind zur Einhaltung dieser Erklärung verpflichtet. Das Management-Team ist dafür verantwortlich, diese Erklärung regelmässig zu überprüfen, um unser ständiges Engagement mit den Stakeholdern sowie aufkommende Anforderungen und bewährte Verfahren widerzuspiegeln. Wir werden diese Erklärung aktiv an unsere Mitarbeitenden weiterleiten und sie als Grundlage für die Einbindung interner und externer Stakeholder (einschliesslich Lieferanten und Kunden) zu Menschenrechtsfragen heranziehen.

01. Januar 2022

CEO und MT Team der BG

BAUWERK GROUP OF COMPANIES

Interner Leitfaden für den Umgang mit Korruption, Erpressung, Bestechung, Geldwäscherei und Whistleblowing

Einleitung

Diese Richtlinie für den Umgang mit Korruption, Erpressung, Bestechung, Geldwäscherei und Whistleblowing (die «Richtlinie») gilt für alle Unternehmen der Bauwerk Group (der «Konzern») weltweit. Wo der besseren Lesbarkeit halber bei Begriffen die männliche Form oder der Plural gewählt wird, gilt an der Stelle ebenfalls die weibliche Form und umgekehrt. Bauwerk Group AG wird nachstehend als «Group Holding Company» bezeichnet. Direkt oder indirekt im Besitz der Group Holding Company befindliche Gesellschaften werden als «Konzerngesellschaften» bezeichnet.

Ein Verstoß gegen diese Richtlinie durch Mitarbeitende stellt häufig einen schweren Straftatbestand dar und führt normalerweise zur Bestrafung und Entlassung des entsprechenden Mitarbeiters. Ein solcher Verstoß fügt dem Ruf und dem Ansehen des Konzerns ernsthaften Schaden zu und kann ausserdem dazu führen, dass Strafanzeigen gegen den Konzern erhoben, hohe Bussgelder gegen den Konzern verhängt oder Entschädigungsforderungen an den Konzern gestellt werden.

Es ist strikte Konzernpolitik, sämtliche in den Ländern geltenden gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, in denen der Konzern geschäftlich tätig ist. Alle Mitarbeitenden müssen dies beim Umgang mit Dritten unbedingt beachten. Ein verkürzter Verhaltenskodex ist Bestandteil der Anstellungsverträge zwischen jeglichen Konzerngesellschaften und Mitarbeitenden, die im Auftrag des Konzerns vermutlich mit Dritten zu tun haben, sowie Mitarbeitenden in allen Buchhaltungsabteilungen des Konzerns («Mitarbeitende»).

Diese Richtlinie ist für alle Geschäftsführer und Verwaltungsratsmitglieder aller Gesellschaften des Konzerns verbindlich. Die Richtlinie gilt in Verbindung mit jeglicher Auslegung des Verhaltenskodex.

1. Verbot der Bestechung und Erpressung

- 1.1. Jegliche Beteiligung an Bestechung oder Erpressung durch Mitarbeitende in irgendwelcher Form, ob direkt oder indirekt, durch Vertreter oder andere Mittelspersonen, ist untersagt.

- 1.2. Der Begriff «Bestechung» bezieht sich auf das Angebot, die Zusage, die Abgabe oder die Annahme ungebührlicher geldwerter oder anderer Vorteile an oder von Beamten oder Behördenvertretern aller Ebenen, politischen Parteien oder Vertretern politischer Parteien oder Handlungsbevollmächtigten, Mitarbeitenden oder Vertretern von Privatunternehmen, um Geschäfte zu gewinnen oder zu behalten oder andere ungebührliche Vorteile zu erzielen oder zu behalten, zum Beispiel im Zusammenhang mit Genehmigungen von Regulierungsbehörden, Besteuerung, Zoll, Gerichts- oder anderen Rechtsverfahren oder Vertragsverhandlungen.
- 1.3. Der Begriff «Erpressung» oder «Bedrängung» bezieht sich auf die Forderung eines Bestechungsgeldes, unabhängig davon, ob bei Verweigerung dieser Forderung eine Drohung ausgesprochen wird. In dieser Richtlinie beinhaltet der Begriff «Bestechung» den Umstand der Erpressung und Bedrängung.
- 1.4. Es ist den Mitarbeitenden verboten, die Zahlung einer Rückvergütung eines Teils einer Vertragszahlung an Beamte, Politiker oder Mitarbeitende der Vertragsgegenseite zu akzeptieren oder Mittelspersonen wie Vertreter, Subunternehmer, Berater oder andere Dritte einzusetzen, um Zahlungen an die oben genannten Personen, deren Verwandte, Ehepartner, Freunde oder Geschäftspartner zu leiten.

2. Geschenke und Bewirtungen

- 2.1. Mitarbeitende dürfen Geschenke und Bewirtungen (einschliesslich Transport, Unterbringung, Mahlzeiten und Unterhalten) weder abgeben noch annehmen, sofern diese im Rahmen einer angemessenen Auslegung von Absatz 1 oben verboten wären. Abgegebene oder angenommene Geschenke und Bewirtungen müssen:
 - einen angemessenen Wert haben und der Position des Empfängers und den Umständen angepasst sein
 - den üblichen Gepflogenheiten entsprechen
 - mit einem legitimen Geschäftszweck zusammenhängen
 - im Rahmen geltender Gesetze eindeutig zulässig sein
- 2.2. Sollte ein Mitarbeiter Zweifel haben, ob die Abgabe oder Annahme eines Geschenks oder einer Bewirtung angemessen ist, muss immer eine hochrangige Führungskraft (falls möglich) vor der Abgabe oder Annahme eines solchen Geschenks oder einer solchen Bewirtung zu Rate gezogen werden.
- 2.3. Mitarbeitende müssen sicherstellen, dass die Bezahlung jeglicher Geschenke und Bewirtungen ordnungsgemäss und unter Beachtung der normalen Spesenabrechnungsverfahren in den Büchern und Aufzeichnungen des Konzerns ausgewiesen werden.

3. Spenden für wohltätige, soziale und politische Zwecke

- 3.1.** Mitarbeitende dürfen keine privaten Mittel verwenden, um im Namen des Konzerns Spenden für wohltätige, soziale oder politische Zwecke zu leisten.
- 3.2.** Spenden für politische Zwecke dürfen nur nach einstimmiger Entscheidung des Verwaltungsrats der Group Holding Company geleistet werden.
- 3.3.** Spenden für wohltätige oder soziale Zwecke dürfen nur nach einstimmiger Entscheidung des Verwaltungsrats der Konzerngesellschaft in dem Land, in dem die Spende geleistet wird, geleistet werden. Solche Spenden müssen für die Geschäfte des Konzerns in dem Land unerheblich sein. Einzelspenden bis eintausend Euro dürfen vom lokalen Geschäftsführer, Einzelspenden bis zweitausend Euro vom Group CEO genehmigt werden.
- 3.4.** Spenden für wohltätige, soziale oder politische Zwecke dürfen weder an juristische Personen geleistet werden, die in irgendeiner Weise von einer Person kontrolliert oder beeinflusst werden, auf die die Annahme eines Bestechungsgeldes gemäss Absatz 1.2 oben zutreffen könnte, noch an juristische Personen, bei denen Grund zur Annahme besteht, dass sie selbst, deren Unternehmen, Verwandte, Ehepartner oder Freunde von der Spende profitieren.
- 3.5.** In diesem Absatz 3 aufgeführte Spenden müssen gemäss den Bestimmungen in Absatz 2.3 oben ausgewiesen werden.

4. Transaktionen über Mittelspersonen

- 4.1.** Zahlungen, die eine Konzerngesellschaft oder ein Mitarbeiter gemäss dieser Richtlinie nicht direkt leisten oder annehmen darf, dürfen auch nicht indirekt über eine Mittelsperson geleistet oder angenommen werden.
- 4.2.** Eine Zahlung an ein Unternehmen, Verwandte, Ehepartner oder Freunde von Mitarbeitenden gilt als an die betreffenden Mitarbeitenden geleistet, falls die Zahlung im Rahmen dieser Richtlinie unzulässig wäre.
- 4.3.** Geschäftliche Arrangements zwischen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern des Konzerns müssen unverzüglich dem Verwaltungsrat der Konzerngesellschaft in dem Land, in dem der betreffende Mitarbeiter angestellt ist, gemeldet und gleichzeitig dokumentiert werden. Mitarbeitende erkennen an, dass der Vorstand Mitarbeitenden nach alleinigem Dafürhalten und ohne Begründung die Teilnahme an solchen Arrangements untersagen kann.

5. Handelsvertreter, Distributionen und andere Mittelspersonen

- 5.1. Vom Konzern ernannte Handelsvertreter und Distributoren sind schriftlich über diese Richtlinie zu informieren und müssen davon in Kenntnis gesetzt werden, dass ein Verstoss gegen die Richtlinie als wesentliche Nichterfüllung im Rahmen des Vertretungs- oder Distributionsvertrags gilt.
- 5.2. Alle Verträge mit Mittelspersonen bedürfen der Schriftform, müssen von der Konzerngesellschaft, die Vertragspartei ist, ordnungsgemäss dokumentiert werden und müssen eine Antikorruptionsklausel gemäss dem beigefügten Beispiel enthalten.
- 5.3. An eine Mittelsperson geleistete Zahlungen dürfen höchstens eine angemessene Vergütung legitimer erbrachter Dienste darstellen. Falls der von der Mittelsperson erbrachte Dienst dazu führt, dass Zahlungen zwischen dem Konzern und Dritten fliessen, gelten solche Zahlungen als direkt zwischen dem Konzern und den betreffenden Dritten getätigt, sofern nicht in einem schriftlichen Vertrag anders festgelegt.
- 5.4. Im Zusammenhang mit dem Einsatz von Mittelspersonen dürfen keine Sonder- oder Geheimkonten angelegt werden. Alle Zahlungen zwischen dem Konzern und der Mittelsperson sind gemäss Absatz 2.3 zu dokumentieren.

6. Beschäftigung von Beamten

- 6.1. Bei der Beschäftigung von Beamten, deren Verwandten, Ehepartnern oder Freunden als Mitarbeitende, Vertreter, Lobbyisten, Berater, Lieferanten oder Dienstleister ist höchste Umsicht geboten. Gleiches gilt für jede juristische Person, an der die im vorhergehenden Satz genannten Personen wesentliche Investitionen oder finanzielle Beteiligungen halten.
- 6.2. In bestimmten Ländern ist nicht allein die Beschäftigung solcher Personen unzulässig, sondern bereits Gespräche hinsichtlich zukünftiger Dienste dieser Personen, solange diese Personen im öffentlichen Dienst angestellt sind. Die rechtliche Unbedenklichkeit solcher Gespräche ist daher vor deren Aufnahme vor Ort zu ermitteln.
- 6.3. Die Absätze 5.2 bis 5.4 gelten für alle im vorliegenden Absatz 6 aufgeführten Personen. Darüber hinaus bedürfen derartige Verträge der Freigabe durch den Verwaltungsrat der betreffenden Konzerngesellschaft.

7. Zahlung von «Schmiergeldern»

- 7.1.** So genannte Schmiergelder, definiert als Zahlungen an niedrigrangige Beamte zur Beschleunigung bestimmter von öffentlichen Stellen ohne Ermessensspielraum geleisteter Dienste, auf die der Konzern einen Anspruch hat, sind untersagt.
- 7.2.** Falls in einem Land, in dem solche Zahlungen als üblich gelten, von einem Mitarbeiter die Zahlung eines solchen Schmiergeldes verlangt wird, so muss der Geschäftsführer der Konzerngesellschaft, bei der der Mitarbeiter angestellt ist, unverzüglich informiert werden. Der Geschäftsführer hat dem Verwaltungsrat der Group Holding Company so schnell wie möglich Meldung zu machen. Falls offensichtlich ist, dass der Konzern zu dem Zeitpunkt ein Anrecht auf den Dienst der öffentlichen Stelle hat, an dem ihm dieser verwehrt wird, und feststeht, dass:
 - dem Konzern oder einem Mitarbeiter durch eine weitere Verzögerung ein schwerer Schaden entsteht
 - der verlangte Betrag unerheblich ist
 - der Dienst auf anderem Wege vernünftigerweise nicht verfügbar ist, so kann der Vorstand der Group Holding Company die Leistung dieser Zahlung akzeptieren.
- 7.3.** An private juristische oder natürliche Personen dürfen keinesfalls Schmiergelder gezahlt werden.

8. Geldwäscherei

- 8.1.** Als Geldwäscherei werden Verfahren bezeichnet, mittels derer der Erlös ungesetzlicher Aktivitäten in legitime Mittel oder Vermögenswerte umgewandelt werden soll. Konzerngesellschaften oder Mitarbeitende dürfen sich keinesfalls an Transaktionen beteiligen, bei denen Geldwäscherei involviert ist oder zu sein scheint. Falls ein Mitarbeiter den Verdacht hegt, dass eine Transaktion Geldwäscherei involviert, muss die Angelegenheit mit einer hochrangigen Führungskraft besprochen und die Transaktion vermieden werden, falls der Verdacht nach diesem Gespräch bestehen bleibt.
- 8.2.** Um Geldwäscherei zu verhindern, haben mehrere Länder Obergrenzen für die Barbezahlung von Waren oder Dienstleistungen festgelegt. Mitarbeitende dürfen keine Barzahlungen leisten oder annehmen, die diese lokal geltenden Obergrenzen überschreiten.

9. Meldung von Betrugsverhalten von Mitarbeitenden

- 9.1.** Es ist im Interesse des Konzerns, dass jegliche Verstösse oder mutmasslichen Verstösse gegen diese Richtlinie so schnell wie möglich aufgedeckt werden. Es liegt ebenfalls im Interesse des Konzerns, dass jeglicher Verdacht ähnlicher (hierin genannter) mutmasslich von einer juristischen oder natürlichen Person, mit der der Konzern Geschäfte tätigt oder zu der der Konzern eine Beziehung unterhält, begangener Straftaten aufgedeckt wird.
- 9.2.** Mitarbeitende sind dringend aufgefordert, jegliche in Absatz 9.1 aufgeführten Angelegenheiten an den Geschäftsführer der Group Holding Company zu melden. Falls der Mitarbeiter den Geschäftsführer aus beliebigen Gründen nicht einbeziehen möchte, ist die Angelegenheit an den Verwaltungsratspräsidenten der Group Holding Company zu melden. Jeder Mitarbeiter, der Kenntnis von einem Verstoß gegen diese Richtlinie hat, ist verpflichtet, diesen zu melden.
- 9.3.** Jeder Mitarbeiter, der in der Buchhaltung des Konzerns tätig ist, ist verpflichtet, mutmassliches Fehlverhalten im Rahmen dieser Richtlinie zu melden.
- 9.4.** Meldungen zu jeglichen in Absatz 9.2. aufgeführten Angelegenheiten sind von allen vertraulich zu behandeln, bis der Vorstand der Group Holding Company entschieden hat, ob weitere Untersuchungen erforderlich sind beziehungsweise, ob die Angelegenheit der Polizei oder einer anderen öffentlichen Behörde gemeldet werden muss.
- 9.5.** Der Konzern toleriert keinerlei Vergeltung gegenüber Mitarbeitenden, die mutmassliches Fehlverhalten in gutem Glauben melden.

10. Allgemeines

- 10.1.** Alle zwischen dem Konzern und Dritten geschlossenen Verträge bedürfen der Schriftform und müssen von einem zeichnungsberechtigten Mitarbeiter unterzeichnet werden. Änderungen von Verträgen müssen schriftlich erfolgen oder (per E-Mail) bestätigt werden. Eine solche schriftliche Bestätigung muss von der betreffenden Konzerngesellschaft zu den Akten genommen werden.
- 10.2.** Mitarbeitende dürfen sich weder an Transaktionen beteiligen, die gemäss geltendem Recht als «Insiderhandel» ausgelegt werden könnten, noch dürfen sie zulassen, dass eine Konzerngesellschaft an solchen Transaktionen beteiligt wird.

- 10.3.** Mitarbeitende dürfen nicht zulassen, dass eine Konzerngesellschaft einen Kooperationsvertrag eingeht, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass das andere Vertragsunternehmen gegen geltende gesetzliche Vorschriften in Bezug auf die gesellschaftlichen Rechte von Arbeitnehmern, Kinderarbeit oder Umweltschutz verstossen wird. Eine Assoziation mit solchen Unternehmen kann dem Ruf und dem Ansehen des Konzerns erheblichen Schaden zufügen und eine Kooperation mit solchen Unternehmen ist daher zu vermeiden.
- 10.4.** Der Verwaltungsrat der Group Holding Company wird diese Richtlinie einmal jährlich überprüfen und gemeldete Verstösse erörtern.

11. Information

- 11.1.** Die Verwaltungsräte der Group Holding Company und der einzelnen Konzerngesellschaften haben sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden den Verhaltenskodex und die Konsequenzen etwaiger Verstösse kennen. Die Geschäftsführer aller Konzerngesellschaften haben sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex bei neu eingestellten Mitarbeitenden Bestandteil des Anstellungsvertrags ist.

Der Verhaltenskodex ist allen von einer Konzerngesellschaft beauftragten Distributoren und Vertretern auszuhändigen, und die jeweilige Konzerngesellschaft hat sich nach Kräften zu bemühen, die beigefügten Vertragsbedingungen in zukünftige Distributions- und Vertretungsverträge aufzunehmen. Falls ein potenzieller Distributor oder Vertreter sich weigert, solche Vertragsbedingungen zu akzeptieren, darf nur dann ein Vertrag geschlossen werden, wenn dieser vom Verwaltungsrat der Group Holding Company genehmigt wird.

ANLAGE 1, VERTRAGSBEDINGUNGEN

E. ALLGEMEINE VERTRAGSBEDINGUNG ZUR EINHALTUNG GESETZLICHER VORSCHRIFTEN

- E1. In diesem Vertragspunkt E1 bezieht sich der Begriff «kriminelle Handlung» auf:
- a) Bestechung, definiert als das Angebot, die Zusage, die Abgabe oder die Annahme ungebührlicher geldwerter oder anderer Vorteile an oder von Beamten oder Behördenvertretern aller Ebenen, politischen Parteien oder Vertretern politischer Parteien oder Handlungsbevollmächtigten, Mitarbeitenden oder Vertretern von Privatunternehmen, um Geschäfte zu gewinnen oder zu behalten oder andere ungebührliche Vorteile zu erzielen oder zu behalten, zum Beispiel im Zusammenhang mit Genehmigungen von Regulierungsbehörden, Besteuerung, Zoll, Gerichts- oder anderen Rechtsverfahren oder Vertragsverhandlungen

- b) Erpressung oder Bedrängung, definiert als die Forderung eines Bestechungsgeldes, unabhängig davon, ob bei Verweigerung dieser Forderung eine Drohung ausgesprochen wird. In dieser Richtlinie beinhaltet der Begriff «Bestechung» den Umstand der Erpressung und Bedrängung.
- c) Geldwäscherei, definiert als Verfahren, mittels derer der Erlös ungesetzlicher Aktivitäten in legitime Mittel oder Vermögenswerte umgewandelt werden soll.
- d) Verstösse gegen geltende öffentliche Vorschriften in Bezug auf die gesellschaftlichen Rechte von Arbeitnehmern, Kinderarbeit und Umweltschutz.

E2. Jede Partei garantiert der anderen Partei, dass sie zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung nicht in kriminelle Handlungen gemäss Vertragspunkt E1 involviert ist.

E3. Jede Partei garantiert hiermit, dass weder sie selbst noch ihre Verwaltungsratsmitglieder, Handlungsbevollmächtigten, Mitarbeitenden oder Vertreter im Zusammenhang mit der Erstellung und dem Abschluss dieses Vertrags Bestechungsgelder angeboten oder angenommen haben und dass sie nicht an Geldwäscherei beteiligt gewesen sind.

E4. Jede Partei sichert der anderen Partei zu, sich bei der Erfüllung dieses Vertrags nicht an Handlungen zu beteiligen, die gemäss Vertragspunkt E1 als kriminelle Handlungen gelten, und alle angemessenen Massnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass ihre jeweiligen Mitarbeitenden und Handlungsbevollmächtigten die Bestimmungen von Vertragspunkt E1 beachten.

E5. Die Parteien vereinbaren, dass Verstösse gegen die Bestimmungen dieses Vertragspunktes E1 eine schwerwiegende Vertragsverletzung darstellen.

HANDELSVERTRETER, DISTRIBUTOREN

HVD1. Diesem Vertrag ist als Anlage E eine Richtlinie bezüglich Korruption und anderer gesetzeswidriger Handlungen beigelegt.

HVD2. Diese Richtlinie gilt für den **Handelsvertreter/Distributor** und ist von diesem an alle seine Mitarbeitenden und Handlungsbevollmächtigten bekanntzugeben.

HVD3. Der **Handelsvertreter/Distributor** erkennt an, dass ein Verstoß gegen diese Richtlinie durch ihn oder seine Mitarbeitenden oder Handlungsbevollmächtigten als schwerwiegender Vertragsverzug gilt.

HINWEIS: Die in Vertragspunkt 10.3 aufgeführten Sachverhalte sind häufig bereits Gegenstand von Richtlinien, die für die Mitarbeitenden eines Unternehmens gelten. Vertragspunkt 10.3 darf daher gestrichen werden. Auch Vertragspunkt E1 d) der ALLGEMEINEN VERTRAGSBEDINGUNG ZUR EINHALTUNG RECHTLICHER VORSCHRIFTEN darf gestrichen werden, falls die bezeichneten Sachverhalte in anderen Teilen des jeweiligen Vertrags behandelt werden.

BAUWERK GROUP OF COMPANIES

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowing

1. Einleitung

Diese Richtlinie hat zum Ziel, die Integrität der Bauwerk Group (nachfolgend „BG“ genannt) zu wahren. Sie betrifft alle Mitarbeitenden, Vermögenswerte und die Reputation des Unternehmens. Sie soll sicherstellen, dass alle natürlichen und juristischen Personen der Gruppe, innerhalb der BG und als Stellvertreter gegenüber Aussenstehenden im Sinne der von ihr definierten Verhaltensprinzipien handeln („Bauwerk Group Verhaltenskodex“):

- Wirtschaftliche, ökologische und soziale Verantwortung gegenüber den Stakeholdern
- Engagement
- Zuverlässigkeit
- Gegenseitiger Respekt
- Vertrauen
- Zusammenarbeit

Diese Richtlinie gilt für alle Gesellschaften der BG als Grundlage für die Implementierung einer Whistleblowing-Policy, welche insbesondere die lokalen Besonderheiten beachtet. Die Gesetzgebung und Rechtsprechung in den jeweiligen Ländern gehen dieser Richtlinie vor.

2. Grundsatz

Die Mitarbeitenden der BG sind gemäss der oben genannten Ziele dazu verpflichtet, über beobachtete Missstände Meldung zu machen. Diese erfolgt ausschliesslich an die für die jeweilige Gruppengesellschaft zuständige Meldestelle. Die Anspruchsgruppen sind ebenfalls dazu berechtigt, eine Meldestelle aufzusuchen. Dazu gehören jene, die mit den Gesellschaften der BG eine geschäftliche Beziehung pflegen oder auf sonstige Weise mit dem Unternehmen verbunden sind. Dies sind: Kunden, Lieferanten, Eigentümer sowie die Öffentlichkeit. Der Inhalt dieser Richtlinie muss allen Adressaten der Meldestelle in geeigneter Form kommuniziert werden. Die Gestaltung der Kommunikation wird jeweils von den Gruppengesellschaften festgelegt.

3. Definition Missstände

Unter Missständen verstehen sich jegliche Verstösse nicht nur gegen gesetzliche Vorschriften sondern auch gegen die Verhaltensprinzipien der BG, die in den Anti-Korruptionsrichtlinien aufgeführten Angelegenheiten sowie weiterer Auffälligkeiten, die nachweisbar auf ein Fehlverhalten seitens der natürlichen und juristischen Personen innerhalb der BG hindeuten. Dabei kann es sich sowohl um vollendete als auch um unvollendete Taten (Versuche) handeln.

4. Vorgehen

Wird ein Missstand von einer in dieser Richtlinie genannten Person als solcher identifiziert, hat die beobachtende Person diesen als erstes an die zuständige interne Stelle zu melden. Die Meldung kann dabei per E-Mail an die Meldestelle, telefonisch, persönlich oder mit einem Brief erfolgen. Sie kann sowohl namentlich als auch anonym sein. Der Sachverhalt ist wahrheitsgetreu zu schildern und wenn möglich mit Beweisen zu belegen.

5. Meldestelle

Gruppengesellschaften, die mehr als 30 Mitarbeitende haben, bestimmen im Rahmen ihrer Organisationsstruktur einen oder mehrere Mitarbeitende, welche als Ansprechpersonen gelten. Für die übrigen Gesellschaften sind wahlweise die Meldestellen der grösseren Gesellschaften in Litauen oder der Schweiz zuständig. Diese Ansprechpersonen bilden gemeinsam die interne Meldestelle und werden für diese Funktion ausgebildet. Die eingerichtete Stelle bedarf zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung des Chief Human Resources Officer der BG. Die einzelnen Gesellschaften legen in der Policy fest, wie und zu welchen Zeitpunkten Meldungen entgegengenommen werden. Die Verantwortlichen der Meldestelle haben die Aufgabe, eingegangene Meldungen mit der nötigen Sorgfalt zu prüfen und weiter zu bearbeiten. Sie sind dazu befugt, alle nötigen Massnahmen zu treffen, um den vorliegenden Missstand zu beseitigen, den Eintritt eines Schadens zu verhindern oder eingetretenen Schaden zu verringern. Die Meldestelle hat die lokale Geschäftsleitung und bei besonders schwerwiegenden Missständen das Management Team der Gruppe (MT) oder gar den Verwaltungsrat der BG über die zu treffenden Massnahmen in Kenntnis zu setzen. Meldungen sind solange vertraulich zu behandeln, bis die lokale Geschäftsleitung, das Management Team oder der Verwaltungsrat entschieden hat, ob weitere Untersuchungen nötig sind oder ob externe Behörden (Polizei, Öffentlichkeit) miteinbezogen werden müssen. Missachtet die Meldestelle ihre Aufgaben oder erfüllt sie diese bloss mangelhaft, so prüft die Geschäftsleitung diese Angelegenheit und leitet entsprechende Konsequenzen ein.

6. Schutz des Hinweisgebers

Die Identität des Whistleblowers wird geheim gehalten, sofern dessen Bekanntgabe für den Einzelfall nicht zwingend im öffentlichen Interesse oder von Bedeutung ist. Wer in gutem Glauben Missstände meldet, ist grundsätzlich vor Kündigung oder anderen Sanktionen geschützt. Die Gesellschaften beachten hierzu die lokalen Gesetzgebungen. Die BG hat die Pflicht, gutgläubige Whistleblower vor Vergeltung anderer Personen zu schützen.

7. Schutz vor Missbrauch

Alle auftretenden Missstände sind sorgfältig zu prüfen. Solange keine ausreichenden Beweise erbracht werden, gilt die Unschuldsvermutung für die Beschuldigten. Missbräuchliche Meldungen über vermeintliche Missstände können je nach Schwere von einer Verwarnung bis zur Kündigung führen. Ansprüche auf Schadenersatz bleiben vorbehalten.

8. Lokale Policies

Alle Gesellschaften der Bauwerk Group erstellen auf der Basis dieser Richtlinie ihre individuelle Whistleblowing Policy. Diese ist sämtlichen Mitarbeitenden in geeigneter Form zu kommunizieren.

01. Januar 2022

CEO und MT Team der BG