

## 1. EINLEITUNG

Der Verwaltungsrat und die Konzernleitung der forteq Group haben diesen Verhaltenskodex erlassen, um die ethischen Standards von forteq festzulegen.

Wir wollen ein verantwortungsbewusster «Corporate Citizen» sein, weshalb die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze unerlässlich ist.

Wir werden:

- uns an die geltenden Gesetze halten;
- in jedem Land, in dem wir unternehmerisch tätig sind, die lokal anerkannten Standards und die Grundsätze der guten «Corporate Citizenship» einhalten;
- interne Verfahren anwenden; und
- ein Arbeitsumfeld fördern und erhalten, das gegenseitigen Respekt, Offenheit und persönliche Integrität begünstigt.

Alle Personen, die bei forteq tätig sind (Manager und Mitarbeiter) oder im Auftrag von forteq handeln (z. B. Berater, externe Mitarbeiter, Lieferanten, Subunternehmer), sind verpflichtet, diese Grundsätze im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche zu beachten.

## 2. AUFBEWAHRUNGSPFLICHT

Wir bewahren sämtliche Daten und Dokumente auf, die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen und der «Best-Business-Practice» aufbewahrt werden müssen. Dies gilt für alle Aspekte unseres Geschäfts. Wir bewahren keine ungenauen, falschen oder irreführenden Daten und Dokumente auf.

## 3. KARTELLRECHT

Wir begrünnen die freie Wirtschaftstätigkeit und werden im Rahmen der geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze einen fairen Wettbewerb führen.

Alle Mitarbeiter müssen sich an alle geltenden Kartellgesetze halten, unabhängig davon, ob sie von einer supranationalen, nationalen oder lokalen Behörde erlassen worden sind. Darüber hinaus dürfen sich die Mitarbeiter nicht an wettbewerbswidrigen Praktiken wie illegalen Preisabsprachen, Marktaufteilungen oder anderen Aktivitäten beteiligen, die den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verzerren und damit gegen die geltenden Kartellgesetze verstossen.

## 4. INTERESSENKONFLIKTE

Wir engagieren uns mit vollem Einsatz und Loyalität für unser Unternehmen. Wir vermeiden jeden Interessenkonflikt – oder auch nur den Anschein eines solchen –, der entstehen könnte, wenn unsere eigenen persönlichen oder finanziellen Aktivitäten unsere Objektivität und Loyalität gegenüber dem Unternehmen beeinträchtigen könnten. Wir beteiligen uns nicht persönlich und aktiv an einem Unternehmen, das direkt und/oder indirekt mit forteq konkurriert. Die Annahme und Ausführung eines geschäftsbezogenen Auftrags für einen Dritten oder die Annahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung des Vorgesetzten des Mitarbeiters.

Sollte es dennoch zu einem Interessenkonflikt kommen, sind Mitglieder der Geschäftsleitung oder Mitarbeiter, die sich in einem Interessenkonflikt befinden, verpflichtet, die zuständigen Organe der Gesellschaft unverzüglich zu informieren.

Beispiele für potenzielle Konflikte mit Mitarbeitern:

- die Beauftragung eines Lieferanten, der von einem engen Freund oder Familienmitglied geführt wird;
- selbständige Tätigkeit als Berater eines Lieferanten oder Kunden;

- ein privates Unternehmen zu haben, das ähnliche Arbeiten ausführt, wie sie der Mitarbeiter in unserem Unternehmen ausführt oder an denen wir interessiert sein könnten.

## 5. GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ

Wir betrachten die Sicherheit und den Schutz des menschlichen Lebens und der Umwelt als primäres Ziel in unseren Tätigkeiten und Prozessen. Wir verpflichten uns, unsere Prozesse und Dienstleistungen in Übereinstimmung mit den Industriestandards in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Umweltauforderungen zu gestalten.

Wir verpflichten uns, in Zusammenarbeit mit den Behörden Massnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter, der Öffentlichkeit und der Umwelt zu ergreifen.

Mit unseren Produkten, Lösungen und Prozessen wollen wir einen massgeblichen Beitrag zur Reduzierung der Umweltauswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette leisten und den Klimaschutz aktiv fördern.

## 6. ARBEITSRECHT

Die Mitarbeiter von forteq dürfen erwarten, dass das Unternehmen seiner Verantwortung als Arbeitgeber rechtzeitig und korrekt nachkommt. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie nach bestem Wissen und Gewissen und unter Einhaltung der folgenden Regeln arbeiten:

- Die örtlichen Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müssen beachtet werden. Sofern keine lokalen Normen festgelegt wurden, gelten die Grundsätze der «Best-International-Practice»;
- der Zugang zu Beschäftigung und Beförderung beruht auf den persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten und nicht auf Geschlecht, Rasse oder anderen diskriminierenden Faktoren;
- eine angemessene Vergütung für reguläre Arbeitszeiten und Überstunden sowie Sozialleistungen, die mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entsprechen;
- die gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitszeiten und ausreichende Ruhezeiten einschliesslich Ferien werden eingehalten;
- die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitung wird gefördert;
- es wird keine Zwangs- oder Kinderarbeit eingesetzt;
- forteq schützt die psychische und physische Integrität seiner Mitarbeiter und respektiert deren Persönlichkeit.

Der Besitz, die Verteilung und der Konsum von illegalen Drogen während der Arbeitszeit und auf dem Firmengelände ist verboten.

Alle Mitarbeiter müssen sich strikt an die in ihrem Arbeitsland geltenden Vorschriften bezüglich sexueller Belästigung halten.

Die Mitarbeiter sollen einen sicheren Arbeitsplatz haben. Gewalt am Arbeitsplatz, einschliesslich Drohungen, bedrohlichem Verhalten, Belästigung, Einschüchterung, Tätlichkeiten und ähnlichem Verhalten, wird nicht geduldet. Schusswaffen sind in allen Standorten von forteq nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Geschäftsleitung der betreffenden juristischen Person erlaubt.

## 7. DATENSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Die forteq Group ist sich der Bedeutung des Datenschutzes und der Datensicherheit bewusst und baut ihr System in Übereinstimmung mit den TISAX-Anforderungen auf.

## 8. GESCHENKE UND UNZULÄSSIGE ZAHLUNGEN

Wir vermeiden die Annahme oder Vergabe von Geschenken, Zuwendungen und Bewirtungen von oder an andere, die zu einem Interessenkonflikt führen oder gegen das Gesetz verstossen könnten. Wir halten uns an alle gesetzlichen Vorschriften und an alle Beschränkungen, die sich aus ethischen Geschäftsstandards ergeben. Wenn wir anderen Personen die üblichen Geschenke, Zuwendungen und Bewirtungen anbieten, halten wir uns an das Gesetz und verstossen nicht gegen die Normen derjenigen Personen, mit denen wir zu tun haben.

## 9. INTERNATIONALE HANDELSBESCHRÄNKUNGEN UND BOYKOTTE

Die Fähigkeit unseres Unternehmens, auf dem Weltmarkt Handel zu treiben, wird durch die von verschiedenen Ländern und internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen erlassenen Vorschriften eingeschränkt. Es gehört zu den Grundsätzen von forteq, die Verbote und Anforderungen aller internationalen Handelsgesetze und -vorschriften vollständig einzuhalten. Alle Mitarbeiter, die in diesen Bereichen tätig sind, müssen mit den Gesetzen und Vorschriften vertraut sein, die das Geschäftsverhalten in den Ländern betreffen, in denen forteq tätig ist.

## 10. VERTRAULICHKEIT/OFFENLEGUNG VON UNTERNEHMENSBEZOGENEN INFORMATIONEN, KONTAKT MIT MEDIEN

Wir behandeln besonders schützenswerte Daten und Informationen stets vertraulich. Wir betrachten jede Art von Personendaten, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse (unsere oder die von Dritten), Finanzdaten und Informationen vertraulicher Natur als besonders schützenswerte Informationen. Wir werden solche Informationen nur dann an Dritte weitergeben, wenn wir zuvor dazu ermächtigt wurden und wenn der Empfänger ebenfalls zur Vertraulichkeit verpflichtet ist. Gegenüber den Behörden verhalten wir uns kooperativ und transparent.

Einige Beispiele für vertrauliche Informationen:

- a) technische Informationen über aktuelle oder geplante Produkte und/oder Verfahren;
- b) Beschaffungspläne, Lieferantenlisten und Einkaufspreise;
- c) Kosten-, Preis-, Marketing- und Dienstleistungsstrategien;
- d) nicht-öffentliche Ergebnisberichte und andere Finanzberichte;
- e) Informationen über Veräusserungen, Fusionen und Übernahmen.

Jegliche Kontakte mit den Medien sind ausschliesslich auf Personen beschränkt, die dazu ausdrücklich befugt wurden.

## 11. DISZIPLINARVERFAHREN UND SANKTIONEN

Ein Verstoss gegen die Bestimmungen/Vorschriften dieses Kodex oder die Unterlassung der im Kodex vorgeschriebenen Verhaltensweisen kann dazu führen, dass die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfüllt werden. Die möglichen Folgen und die Höhe der Sanktionen richten sich nach der Schwere des Verstosses gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und allfälligen Tarifverträgen, auch im Hinblick auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und allfällige Schadenersatzansprüche. Das Gleiche gilt für Lieferanten, Geschäftspartner und Auftragnehmer in Bezug auf die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex.

## 12. FEHLVERHALTEN MELDEN

Jedes Fehlverhalten wird von forteq sehr ernst genommen, unabhängig davon, ob es von Mitarbeitern oder von Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern oder anderen Vertretern begangen wird.

Daher ermutigt forteq alle Mitarbeiter, jedes Fehlverhalten – in gutem Glauben – zu melden, von dem sie im Rahmen ihrer Beschäftigung oder auf andere Weise im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung Kenntnis erlangen.

Im Rahmen des allgemeinen Kontrollsystems sind alle Mitarbeiter von forteq verpflichtet, die Einhaltung des Verhaltenskodex zu unterstützen und Verstösse zu melden.

Die Aufsichtsbehörde wird nach jeder Meldung interne Untersuchungen einleiten, um den Verstoß zu überprüfen und zu kontrollieren.

Wird gegen einen gemeldeten Arbeitnehmer ein Disziplinarverfahren eingeleitet, so hat der Arbeitnehmer in jedem Fall das Recht, sich innerhalb einer angemessenen Frist zu verteidigen, und er hat das Recht auf eine Anhörung vor der Disziplinarkommission.

Eine Meldung betrifft jede durch einen Mitarbeiter vorgenommene Handlung oder Unterlassung, die Folgendes beinhalten könnte:

- a) strafbare Handlung;
- b) Nichteinhaltung rechtlicher Verpflichtungen;
- c) Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit anderer;
- d) Umweltschäden;
- e) ungenaue Buchführung oder Verletzung von Finanzkontrollverfahren;
- f) jeder schwerwiegende Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regeln;
- g) jeder Verstoß oder mutmassliche Verstoß gegen die für das Organisationsmodell relevanten betrieblichen Anforderungen;
- h) Verschleierung oder Unterschlagung von Informationen über Berichte.

Anstatt ihrem direkten Vorgesetzten ein Anliegen zu melden, oder wenn sie ein Anliegen gemeldet haben und der Meinung sind, dass nicht angemessen darauf reagiert wurde, können sich die Mitarbeiter an eine der folgenden Personen wenden:

- Anton Affentranger, Präsident des Verwaltungsrats  
E-Mail: aa@aasa.com
  
- Mitglied des Verwaltungsrats  
E-Mail: daniel\_keist@outlook.com

Die Mitarbeiter können auch anonym kommunizieren, falls sie dies wünschen.

### 13. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Es liegt in der Verantwortung aller Manager, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter von forteq mit den Regeln dieses Kodex vertraut sind.

Wir bemühen uns darum, unsere Beziehungen auf einer Vertrauensbasis aufzubauen. Wir werden jedoch nicht zögern, angemessene Massnahmen zu ergreifen, wenn wir feststellen sollten, dass die Einhaltung dieses Kodex nicht in vollem Umfang unterstützt wird.

Dieser Kodex tritt am 14. Juli 2023 in Kraft.



Anton Affentranger  
Präsident des Verwaltungsrats



Lucie Toscani  
Chief Executive Officer