

Verhaltenskodex



Inhalt



Vorwort	4
Grundsätze	7
Einhaltung von Rechtsvorschriften	7
Geschäftliche Integrität	7
Lauterer Wettbewerb, Kartellrecht	9
Korruption und Bestechung	10
Internationale Handelsbeschränkungen und Ausfuhrkontrolle	11
Beschäftigungsverhältnis	13
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	15
Geistiges Eigentum und Vertraulichkeit	17
Verantwortlichkeiten und Folgen von Verstößen	19
Für wen gilt dieser Kodex?	19
Untersuchungen und Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex	21
Folgen von Verstößen	21
Umsetzung	22
Gültigkeit	22
Verantwortlichkeiten für die Umsetzung	22

Vorwort

Sehr geehrte Kollegen,

Der Verhaltenskodex von Stäubli enthält die Grundsätze und Richtlinien, denen sich Stäubli verschrieben hat, und legt den Grundrahmen für unsere tägliche Arbeit fest.

Wir möchten in den Marktsegmenten, in denen wir tätig sind, erfolgreich sein und eine Führungsposition einnehmen. Wir möchten uns ausserdem durch hervorragende Leistungen in den Bereichen Produktentwicklung und Herstellung sowie Vertrieb und Kundendienst von Wettbewerbern unterscheiden. Wir wollen nachhaltigen Gewinn als Grundlage für unsere Wachstumsstrategie und Unabhängigkeit erwirtschaften und damit Wert für unsere Aktionäre, Kunden und Mitarbeiter schaffen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir langfristig nur erfolgreich sein können, wenn unser Geschäftsgebaren sowohl moralisch einwandfrei als auch rechtmässig ist. Wenn zum Beispiel eine Tätigkeit dazu vorgesehen ist, die Umsetzung eines geschäftlichen Ziels zu unterstützen, aber im Widerspruch zu moralischen oder rechtlichen Kriterien steht, bedeutet das schlicht und ergreifend, dass wir diesen Kriterien Priorität einräumen und die entsprechende Tätigkeit nicht weiter verfolgen werden.

Rechtswidrige Tätigkeiten, verantwortungsloses Handeln und Nachlässigkeit können unserem Ansehen am Markt und unter unseren Mitarbeitern, zukünftigen Bewerbern und Aktionären schaden und sich negativ auf Vertrauen und Zuversicht auswirken.

Mit diesem Verhaltenskodex soll ein Rahmen und eine Richtlinie für Ihre tägliche Arbeit festgelegt werden. Von jedem Mitarbeiter von Stäubli wird erwartet, diesen Kodex zu kennen und zu verstehen. Darüber hinaus sollen sich sämtliche Mitarbeiter an die gültigen Rechtsvorschriften sowie die internen Anweisungen halten.

Wir verpflichten uns zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Entwicklung unseres Geschäfts.

Mit freundlichen Grüssen,

Dr. Jakob Baer
Vorstandsvorsitzender



Rolf Strebel
CEO





Grundsätze

Einhaltung von Rechtsvorschriften

Wir halten uns an sämtliche Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter die für ihre Rollen massgeblichen Gesetze kennen.

Wir berücksichtigen ausserdem die Kulturen und Gepflogenheiten der Länder und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Geschäftliche Integrität

Fairness und Interessenkonflikte

Es reicht nicht aus, unsere Handlungen an gültigen Rechtsvorschriften auszurichten. Unsere Entscheidungen müssen der Fairness und den Interessen des Unternehmens sowie denjenigen seiner Interessengruppen den Vorzug geben. Persönliche Interessen dürfen die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigen.

Wir unterlassen sämtliche Tätigkeiten und Massnahmen, welche als Unterstützung oder Ermutigung

jedweder Art von Steuerbetrug oder Steuerhinterziehung ausgelegt werden könnten.

Vertragliche Verpflichtungen und Dokumentationsstandards

Stäubli kommt seinen vertraglichen Verpflichtungen nach und sorgt dafür, dass geschäftliche Transaktionen zeitnah und korrekt in Übereinstimmung mit anwendbaren Rechtsvorschriften und Rechnungslegungsstandards dokumentiert werden. Mitarbeitern ist es nicht gestattet, über den Umfang ihrer internen Befugnisse hinaus vertragliche Verpflichtungen im Namen von Stäubli einzugehen. Die Berichte, Aufzeichnungen, Verträge und Geschäftsbücher des Unternehmens werden in Übereinstimmung mit anwendbaren Rechtsvorschriften und den massgeblichen Unternehmensstandards erstellt und ordnungsgemäss aufbewahrt.



Lauterer Wettbewerb, Kartellrecht

Wettbewerbsrecht

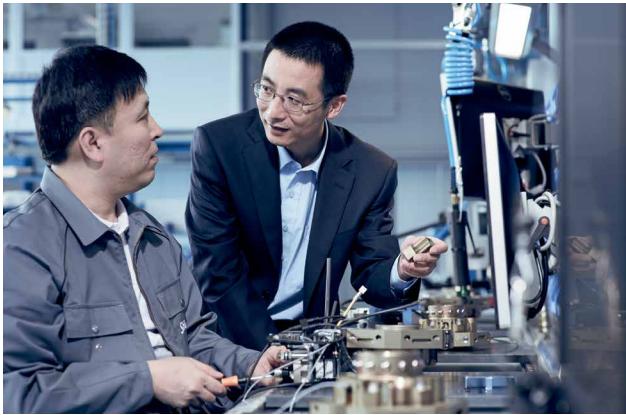
Wir erwarten von all unseren Mitarbeitern die Einhaltung des Wettbewerbsrechts. Das Wettbewerbsrecht gilt für sämtliche geschäftlichen Vereinbarungen, ungeachtet dessen, ob sie schriftlich, mündlich oder auf eine andere Weise geschlossen werden.

Sämtliche Mitarbeiter müssen die internationalen und nationalen Rechtsvorschriften zum Schutz des lauterer Wettbewerbs einhalten. Dies gilt insbesondere für die Bestimmungen zu unlauterem Wettbewerb und die Vorschriften des Kartellrechts. Vereinbarungen mit Wettbewerbern über Preise, Verkaufsbedingungen, Mengenbeschränkungen, Gebietsaufteilungen, Angebote in öffentlichen Ausschreibungen usw. sind streng verboten. Der sonstige Austausch von Informationen, welche den lauterer Wettbewerb einschränken könnten, ist ebenfalls zu unterlassen.

Kontakte mit unseren Wettbewerbern sind auf ein Minimum zu beschränken. Darüber hinaus besprechen wir keine Strategien mit unseren Wettbewerbern und tauschen keine sensiblen geschäftlichen oder technischen Informationen mit ihnen aus. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Fachtagungen und Anlässen von Industrieverbänden. Wir tauschen Informationen lediglich mit Joint Venture-Partnern aus, sofern dies zur Erzielung des Geschäftszwecks des Joint Ventures erforderlich ist.

Loyalität

Wir verpflichten uns gegenüber unseren Partnern und Mitarbeitern unter vollständiger Transparenz und in voller Kenntnis der Sachlage. Damit begründen wir ehrliche und loyale geschäftliche Beziehungen unter vollumfänglicher Einhaltung des Grundsatzes des fairen Wettbewerbs.



Korruption und Bestechung

Definition

Stäubli verbietet sämtliche Formen der Korruption, zum Beispiel Bestechung und Gewährung oder Annahme sonstiger Vorteile, ungeachtet dessen, ob diese direkt, über Vermittler oder an Privatpersonen oder an Amtspersonen angeboten werden. Das Verbot gilt insbesondere für die Überreichung (aktive Bestechung, Gewährung von Gefallen) und die Annahme (passive Bestechung, Erhalt von Bestechungsgeldern) von Geschenken zum Zweck des Erhalts eines unrechtmässigen Vorteils oder der Erwirkung einer positiven Entscheidung.

Korruption ist eine Straftat. Es ist möglich, dass ein Mitarbeiter auch an seinem Arbeitsort oder in Drittländern strafrechtlich verfolgt werden

kann, selbst wenn die Korruption an einem anderen Ort stattgefunden hat. Stäubli gestattet Geschenke, Dienstleistungen, Unterhaltung und Bewirtung ausschliesslich als gebotene und rechtmässige Geschäftsaufmerksamkeiten, unter der Voraussetzung, dass sie der üblichen Praxis entsprechen, keine anwendbaren Rechtsvorschriften verletzen und nicht zu dem Zweck des Erhalts eines unrechtmässigen Vorteils oder der Erwirkung einer positiven Entscheidung erfolgen. Dies gilt sowohl für die Annahme als auch für das Anbieten von Geschenken, Bewirtung oder kostenlosen Dienstleistungen. Wir dürfen uns nicht anderer Leute bedienen, um die obigen Bestimmungen zu umgehen.

Internationale Handelsbeschränkungen und Ausfuhrkontrolle

Regierungen und internationale Gremien können vorübergehende Handelsbeschränkungen und Boykotte auferlegen, welche sich auf bestimmte Produkte auswirken und für Länder oder Einzelpersonen gelten. Stäubli erkennt die Entscheidungen der internationalen Gemeinschaft an.

Wir führen unsere Geschäftstätigkeiten ausschliesslich in Übereinstimmung mit internationalen Bestimmungen und führen keine Waren oder Technologien aus, die von Handelsbeschränkungen betroffen sind. In Ausnahmefällen könnten einzelne Produkte zu militärischen Zwecken verwendet werden (sogenannte Güter mit doppeltem Verwendungszweck). Bei diesen

Produkten müssen die massgeblichen Ausfuhrkontrollbestimmungen eingehalten werden. Besondere Anweisungen der Konzernleitung sind einzuhalten.



Beschäftigungsverhältnis

Vielfalt

Wir sind uns unserer ethnischen, kulturellen und philosophischen Vielfalt bewusst und wissen sie als eine wesentliche Ressource unseres Unternehmens zu schätzen. Wie bieten jedem die gleichen Erfolgchancen und Integrationsmöglichkeiten.

Familienstand, politischen Ansichten oder sonstigen durch Gesetze geschützten Eigenschaften nicht geduldet. Der Begriff „Belästigung“ umfasst jede Art von Belästigung, einschliesslich verbaler, physischer, psychischer, visueller und elektronischer Belästigung.

Berufliche Weiterentwicklung

Das Subsidiaritätsprinzip führt bei Stäubli dazu, dass Verantwortlichkeiten in grossem Umfang delegiert werden. Dieses Prinzip, zusammen mit unserer Politik der Bevorzugung interner Mitarbeiter bei Beförderungen, soll es allen unseren Mitarbeitern ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und ihr berufliches Potenzial zu entfalten.

Diskriminierung und Belästigung

Wir haben uns bei Stäubli dazu verpflichtet, keinerlei Diskriminierung und Belästigung in unserem Arbeitsumfeld zu tolerieren. Bei uns wird Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion, Glauben, nationaler Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung,



Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir achten sehr auf gute Arbeitsbedingungen und die Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, da diese Faktoren eine wesentliche Rolle für die berufliche Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter spielen. Wir verpflichten uns, sichere Arbeitsverfahren und -praktiken anzuwenden und alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zu beachten. Des Weiteren verpflichten wir uns, unsere Mitarbeiter mit entsprechenden Weiterbildungs- und anderen Massnahmen bei der Erreichung dieses Ziels zu unterstützen.

NACHHALTIGKEIT: Soziales Bewusstsein und Umweltbewusstsein

Wir sind uns bewusst, dass der Schutz der Umwelt und unseres sozialen Umfeldes sowie ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Interessen der verschiedenen Anspruchsgruppen unseres Unternehmens (Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und Zulieferer) entscheidend für Stäublis Beständigkeit und Wohlstand sind. Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen und effizienten Nutzung von Energie und natürlichen Ressourcen in allen unseren Betrieben und bei der Entwicklung neuer Produkte. Darüber hinaus fordern wir unsere Lieferanten auf, ebenso zu handeln.



Geistiges Eigentum und Vertraulichkeit

Vertraulichkeit

Wir tauschen zwar unsere Kenntnisse in fachübergreifenden Teams aus, um Konzepte, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen zu optimieren, die Einzelheiten unserer Geschäftstätigkeit werden jedoch nach aussen hin vertraulich behandelt. Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, sind dafür verantwortlich, mit den vertraulichen Informationen unseres Unternehmens und unserer Geschäftspartner sorgfältig umzugehen und diese zu schützen.

Der private Charakter unserer Beteiligungen erfordert einen erheblichen Grad an Vertraulichkeit in Bezug auf strategische und finanzielle Unter-

nehmensdaten, insbesondere auf diejenigen, die unsere Ressourcen und unser Know-how betreffen.

Geistiges Eigentum

Da Innovation die treibende Kraft für unseren Fortschritt ist, entwickeln wir weltweit geltende Richtlinien für einen dynamischen Schutz des geistigen Eigentums und respektieren gewissenhaft das geistige Eigentum anderer. Wir schützen alle Vermögenswerte, Sachanlagen, Geschäftsgeheimnisse und Ressourcen des Unternehmens und verwenden diese ausschliesslich für geschäftliche Aktivitäten unseres Unternehmens und nicht zu unserer persönlichen Bereicherung.



Verantwortlichkeiten und Konsequenzen von Verstössen



Für wen gilt dieser Kodex?

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Unternehmen, auf die Stäubli die entsprechende Managementkontrolle ausübt. Er ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags. Er wird an alle gegenwärtigen und neuen Mitarbeiter bei Arbeitsantritt übergeben.

Verantwortlichkeiten von Führungskräften

Führungskräfte müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter den Verhaltenskodex gelesen und zur Kenntnis genommen haben und ihn bei ihrer Arbeit anwenden. Gegebenenfalls haben sie für Unterstützung, z. B. durch Schulungen, zu sorgen. Führungskräfte und Vorgesetzte müssen ihren Mitarbeitern ein Vorbild sein, indem sie die Grundsätze des Verhaltenskodex streng einhalten.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex lesen, verstehen und anwenden, unabhängig davon, wo sie arbeiten und in welcher Situation sie sich befinden. Gegebenenfalls sollten sie Fragen zu diesem Verhaltenskodex mit ihrem Vorgesetzten oder mit einem Mitglied der Personalabteilung besprechen.



Untersuchungen und Meldung von Verstössen gegen den Verhaltenskodex

Wenn ein Mitarbeiter sich der korrekten Vorgehensweise nicht sicher ist, sollte er seine Zweifel mit seinem Vorgesetzten besprechen oder sich an die Rechts- oder Personalabteilung wenden.

Stäubli Mitarbeiter sind nachdrücklich aufgefordert, jeden Verstoss gegen den Verhaltenskodex zu melden. Jede Zuwiderhandlung sollte ihrem Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht werden. Wenn ein Mitarbeiter sich nicht an seinen Vorgesetzten wenden möchte, kann er die interne Revision unter der E-Mail-Adresse whistleblowing@staubli.com informieren. Die Meldung kann auch anonym erfolgen.

Stäubli wird sich bemühen, die Identität eines Mitarbeiters, der eine Zuwiderhandlung meldet, wann immer möglich zu schützen. Absichtlich falsche Meldungen oder Anschuldigungen ziehen disziplinarische Konsequenzen nach sich.

Folgen von Verstössen

Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex werden mit disziplinarischen Massnahmen im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Praktiken je nach Art und Schwere des Verstosses geahndet. Dies kann zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und /oder einer strafrechtlichen Verfolgung führen.

Umsetzung



Gültigkeit

Stäubli verfügt seit dem Jahr 2006 über einen weltweit gültigen Ethikkodex. Der vorliegende Verhaltenskodex ersetzt diesen Ethikkodex.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist vom Verwaltungsrat am 8. Dezember 2016 mit sofortiger Wirkung genehmigt worden.

Verantwortlichkeiten für die Umsetzung

Der Verwaltungsrat hat die Konzernleitung (KL) mit der Implementierung des Verhaltenskodex weltweit und für alle juristischen Einheiten, auf die Stäubli die Managementkontrolle ausübt, beauftragt. Unit Managers sind für die Umsetzung dieses Kodex innerhalb ihres Unternehmensbereichs verantwortlich.

Die weiteren Führungsebenen sind für die Umsetzung dieses Verhaltenskodex in dem Bereich zuständig, für den sie verantwortlich sind.

Die Personalleiter sind für die Verteilung dieses Verhaltenskodex in schriftlicher Form an alle gegenwärtigen und neuen Mitarbeiter verantwortlich.

Der vorliegende Verhaltenskodex wurde auf Englisch verfasst und wird in der Landessprache der jeweiligen Niederlassung verteilt. Im Falle von Unklarheiten gilt die englische Version. Zusätzliche Übersetzungen sowie gedruckte und elektronische Kopien können bei der Abteilung Corporate Communications unter corporate.communications@staubli.com angefordert werden.

Alle Mitarbeiter werden gebeten, auf dem beigelegten Formblatt mit ihrer Unterschrift zu bestätigen, dass sie den Verhaltenskodex erhalten und gelesen haben und diesen einhalten werden. Eine Kopie des unterschriebenen Formulars wird bei der Personalabteilung oder an anderen zur Aufbewahrung von Vertragsdokumenten und arbeitsrechtlichen Unterlagen bestimmten Orten aufbewahrt und dokumentiert.



■ Staubli Units ○ Vertretungen / Agenten

Weltweite Präsenz des Stäubli-Konzerns

www.staubli.com