

# Verhaltenskodex im Geschäfts- verkehr

① Rechtmässiges Geschäftsverhalten	3
② Bestechung und Korruption	3
③ Kartell- und Wettbewerbsrecht	4
④ Insiderhandelsverbot	4
⑤ Betrug und andere Vermögensdelikte sowie Datenintegrität	5
⑥ Geheimhaltung und Datenschutz	5
⑦ Interessenkonflikte	6
⑧ Handelskontrollen und Handelsverbote	6
⑨ Diskriminierung und Belästigung	7
⑩ Meldung von Verstössen	7
Kontakt	8
EthicPoints	8

## Liebe Mitarbeitende

Ein guter Ruf verschafft der Siegfried Gruppe einen Wettbewerbsvorteil, weil sich unsere Anspruchsgruppen darauf verlassen, dass wir unserer unternehmerischen Verantwortung bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit auf höchstem Niveau nachkommen.

Exzellenz, Leidenschaft, Integrität, Qualität und Nachhaltigkeit sind unsere gemeinsamen Werte. Sie verbinden die Siegfried Gruppe mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Investoren. Zudem schaffen sie eine gemeinsame Basis um sicherzustellen, dass ethische Grundsätze eingehalten werden und dass wir bei der Arbeit aufrichtig handeln.

Der Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr der Siegfried Gruppe basiert auf diesen Werten und leitet uns an, im Arbeitsalltag das Richtige zu tun. Er soll uns helfen, Respekt und Integrität in der Zusammenarbeit zu zeigen und ethisch korrekte Entscheidungen zu treffen.

Für mich ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir uns alle an diese vom Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr festgelegten ethischen Massstäbe halten. Dadurch sind wir bereit für den Aufbau und die Aufrechterhaltung einer Kultur, in der sich Mitarbeitende angehört und geschätzt fühlen.

Freundliche Grüsse

**Marcel Imwinkelried, CEO**




## ① Rechtmässiges Geschäftsverhalten

Verwaltungsrat und Geschäftsleitung von Siegfried sind der festen Überzeugung, dass (i) die strenge Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften und (ii) die strikte Ablehnung jeglicher Form von unlauterem und unethischem Geschäftsverhalten unerlässliche und zentrale Elemente des unternehmerischen Handelns von Siegfried sind. Mitarbeitende und Mittelspersonen von Siegfried haben deshalb Gesetzesverstösse unbedingt zu vermeiden und die hohen ethischen Standards gemäss diesem Verhaltenskodex und dem zugrundeliegenden Handbuch über Rechtsvorschriften im täglichen Geschäftsverkehr umzusetzen.

Dieser Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr kann nicht sämtliche potentiell rechtswidrigen Handlungen abdecken. Er soll für Mitarbeitende und Mittelspersonen von Siegfried jedoch einen Referenzrahmen für das Bewusstsein der wichtigsten kritischen Rechtsvorschriften schaffen, insbesondere für bestimmte Rechtsgebiete wie (i) Bestechung und Korruption, (ii) Kartell- und Wettbewerbsrecht, (iii) Insiderhandelsverbot, (iv) Betrug und andere Vermögensdelikte sowie Datenintegrität, (v) Geheimhaltung und Datenschutz, (vi) Interessenkonflikte, (vii) Handelskontrollen und Handelsverbote sowie (viii) Diskriminierung und Belästigung.

Siegfried ist sich bewusst, dass es im Einzelfall schwierig sein kann, die Anforderungen der verschiedenen Rechtsvorschriften zu verstehen und rechtmässig in den Geschäftsaktivitäten umzusetzen. Die Mitarbeitenden und Mittelspersonen von Siegfried werden deshalb angehalten, bei entsprechenden Fragen oder Unsicherheiten unverzüglich das Siegfried Integrity Office zu kontaktieren.

Im Falle von Verstössen gegen die in diesem Verhaltenskodex beziehungsweise dem zugrundeliegenden Handbuch über Rechtsvorschriften beschriebenen Standards, müssen fehlbare Personen, unabhängig von den gesetzlich vorgesehenen Sanktionen, mit disziplinarischen Massnahmen rechnen, einschliesslich Beendigung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses. Zudem können Gesetzesverletzungen ernsthafte Konsequenzen zur Folge haben, wie beispielsweise Zivilverfahren, Strafprozesse, Bussen, Gefängnisstrafen und/oder Reputationsverlust.

Als Pharmazulieferer und weltweit tätiger Konzern bekennt sich Siegfried zu hohen rechtlichen und ethischen Standards in allen Geschäftsbeziehungen. Im Rahmen dieser Standards verpflichtet sich Siegfried sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden und Mittelspersonen bei der Ausübung geschäftlicher Tätigkeiten alle Rechtsvorschriften einhalten.

## ② Bestechung und Korruption

Bestechung einer Person ist das unmittelbare oder mittelbare Versprechen, Anbieten oder Gewähren eines ungerechtfertigten Vorteils mit dem Zweck, diese Person zu einer bestimmten pflichtwidrigen Handlung (oder dem Unterlassen einer solchen) zu verleiten. Neben der eigentlichen Bestechung von Personen, die ein Amt innehaben oder eine öffentliche Aufgabe wahrnehmen, ist in vielen Ländern auch das Bestechen von Personen, die für Unternehmen im privaten Sektor tätig sind, rechtswidrig. Der Tatbestand der Bestechung umfasst sowohl die Bestechung einer anderen Person («aktive Bestechung») wie auch das Sich-Bestechen-Lassen («passive Bestechung»).

Die Bestechungshandlung umfasst sämtliche unentgeltliche Zuwendungen, die eine persönliche, wirtschaftliche oder rechtliche Besserstellung des Bestochenen bewirken, wie Zahlungen in Form von Schmiergeldern oder anderen Vermögenswerten, aber auch die Gewährung eines Vorteils in Form von Geschenken, gesellschaftlichen Ereignissen oder anderen Begünstigungen. Verbotene Bestechungshandlungen sind unter anderem (i) Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen an Behörden («Schmiergeldzahlungen»), (ii) überhöhte Preise oder Rechnungen für nicht erbrachte Leistungen, die als Gegenleistung für den Abschluss des Vertrags zurückfliessen («Kick-backs») und (iii) überhöhte Preise für Beratungsleistungen eines Beamten, der im Gegenzug verspricht, bei der Akquisition eines öffentlichen Auftragsbehilflich zu sein.

Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Mittelspersonen dürfen Geschenke oder andere Zuwendungen mit einem Wert von über fünfzig US-Dollar (\$50) nur mit dem Einverständnis des Siegfried Integrity Office machen oder annehmen. Geschäftsessen, Unterhaltungsangebote oder andere gesellschaftliche Ereignisse, die diesen Wert übersteigen, dürfen nur angeboten oder angenommen werden, wenn sie sich aus dem normalen Geschäftsverlauf ergeben und keine Verpflichtung im Zusammenhang mit solchen Ereignissen erwartet oder wahrgenommen werden könnten. Im Zweifelsfall, beispielsweise hinsichtlich des Werts eines Geschenkes oder Angemessenheit eines sozialen Anlasses, ist das Siegfried Integrity Office zu konsultieren und dessen Freigabe einzuholen.

Siegfried verbietet jede Form von korruptem Geschäftsverhalten, insbesondere die aktive und passive Bestechung von öffentlichen und privaten Funktions- und Entscheidungsträgern. Siegfried und die Mitarbeitenden sowie Mittelspersonen haben sich an alle einschlägigen Gesetze bezüglich Bestechung und Korruption zu halten, insbesondere an (i) die OECD Anti-Bribery Convention, (ii) den US Foreign Corrupt Practices Act 1977, (iii) den UK Bribery Act 2010 und an (iv) die einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts, insbesondere des Schweizer Strafgesetzbuchs zur Beamtenbestechung und des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb zur Privatbestechung, in ihrer jeweils gültigen und aktuellen Fassung.

## 3 Kartell- und Wettbewerbsrecht

Das Kartell- und Wettbewerbsrecht untersagt den Unternehmen jegliche direkte oder indirekte, formelle oder informelle Absprache, die den Wettbewerb beseitigt oder erheblich beeinträchtigt. Verboten sind solche Absprachen sowohl im Verhältnis mit Wettbewerbern («horizontale Absprachen») wie auch im Verhältnis mit Lieferanten oder Kunden («vertikale Absprachen»).

- Horizontale Absprachen über (i) die direkte oder indirekte Festsetzung von Preisen, (ii) die Einschränkung von Produktions-, Bezugs- oder Liefermengen, und/oder (iii) über die Aufteilung von Märkten nach Gebieten oder Geschäftspartnern sind streng verboten.
- Vertikale Absprachen über (i) Mindest- oder Festpreise für den Weiterverkauf der betreffenden Produkte oder über (ii) die Zuweisung von Produkten, Kunden, Gebieten, soweit Verkäufe in diese durch gebietsfremde Vertriebspartner ausgeschlossen werden, sind streng verboten.

Ebenfalls untersagt ist das Ausnützen einer marktbeherrschenden Stellung, indem (i) ein Wettbewerber an der Aufnahme oder Ausübung von Wettbewerb gehindert wird oder (ii) Lieferanten oder Kunden benachteiligt werden. Marktbeherrschend ist ein Unternehmen, wenn es als Anbieter oder Nachfrager in der Lage ist, sich in wesentlichem Umfang unabhängig von anderen Marktteilnehmern zu verhalten, insbesondere weil es über einen hohen Marktanteil verfügt und keine (potentiellen) Mitbewerber disziplinierend auf das Verhalten des Unternehmens einwirken können.

Die Umsetzung der anwendbaren Kartell- und Wettbewerbsgesetzgebung kann im Einzelfall heikle rechtliche Abgrenzungsfragen aufwerfen. Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Mittelpersonen haben in Zweifelsfällen deshalb zwingend proaktiv das Siegfried Integrity Office zu konsultieren.

Siegfried verbietet den Mitarbeitenden und Mittelpersonen jegliche Mitwirkung an Verhaltensweisen, die supranationale und/oder nationale Rechtsvorschriften zum Schutz des freien und fairen Wettbewerbs verletzen. Die Siegfried-Mitarbeitenden und Siegfried-Mittelpersonen haben ihre Tätigkeit für Siegfried innerhalb der Grenzen des europäischen Wettbewerbsrechts, des US-amerikanischen Kartellrechts, des chinesischen Kartellrechts sowie allen anderen nach dem Auswirkungsprinzip anwendbaren Wettbewerbsvorschriften auszuüben.

## 4 Insiderhandelsverbot

Eine Insiderinformation ist eine konkrete Information betreffend Siegfried oder Siegfrieds Geschäftstätigkeiten die, wenn sie öffentlich bekannt wird, die Preise der Siegfried-Wertpapiere erheblich zu beeinflussen vermag. Insiderinformationen dürfen von Siegfried, den Siegfried-Mitarbeitenden und Siegfried-Mittelpersonen weder zu einem Vermögensvorteil ausgenützt, noch an Personen inner- oder ausserhalb von Siegfried, insbesondere an Journalisten, Finanzanalysten, Kunden, Familienangehörige oder Freunde, weitergeben werden. Es ist deshalb immer sicherzustellen, dass Insiderinformationen (i) unter Verschluss gehalten werden und Unbefugten unzugänglich gemacht, (ii) nur an berechnigte Personen weitergegeben und (iii) nicht zu sachfremden Zwecken verwendet werden.

Insiderinformationen sind streng vertrauliche Informationen und müssen wie Geschäftsgeheimnisse behandelt werden, insbesondere auch nach Beendigung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses mit Siegfried.

Siegfried verbietet den (direkten und indirekten) Kauf oder Verkauf von Siegfried-Aktien und anderen Finanzinstrumenten, deren Wertentwicklung wesentlich vom Siegfrieds Geschäftsgang abhängig ist (Siegfried-Wertpapiere) (i) auf der Grundlage von Insiderinformationen, die noch nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden sowie (ii) während definierten oder kurzfristig angesetzten Zeiträumen («Blackout Periods»), beispielsweise vor der Publikation der Finanzzahlen. Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Mittelpersonen haben Insiderinformationen, die noch nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden, streng vertraulich zu behandeln und keinesfalls weiterzugeben.

## 5 Betrug und andere Vermögensdelikte sowie Datenintegrität

Betrug ist eine strafbare Handlung, bei der jemand eine andere Person gezielt täuscht, um sich dadurch einen unrechtmässigen wirtschaftlichen Vorteil (Vermögenswerte oder Dienstleistung) zu verschaffen, wie beispielsweise betrügerische Spesenabrechnungen. Ebenso untersagt sind strafrechtlich sanktionierte Vermögensdelikte wie Veruntreuung (die unrechtmässige Aneignung für eigene Zwecke von anvertrautem Eigentum oder Geld), Diebstahl oder die ungetreue Geschäftsbesorgung (Missbrauch der Stellung als Vertreter) sowie das Fälschen oder unrechtmässige Verändern von Urkunden, Forschungsergebnissen, Bilanzen und/oder anderen Dokumenten.

Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Mittelpersonen sind zudem verpflichtet, die Datenintegrität zu bewahren und sicherzustellen, dass alle für die Geschäftstätigkeit von Siegfried relevanten Daten fehlerfrei, überwacht und sicher vor (absichtlicher oder unabsichtlicher) Manipulation oder Verlust sind. Jeder Verstoß gegen die Datenintegrität muss sofort gemeldet werden, insbesondere wenn eine mögliche Auswirkungen auf die Qualität von Produkten oder Dienstleistungen zu befürchten ist.

Siegfried verbietet den Mitarbeitenden und Mittelpersonen, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten für Siegfried betrügerisch zu handeln, Sach- oder Vermögenswerte von Siegfried oder Siegfrieds Geschäftspartnern zu veruntreuen, Finanzdaten, Berichte und andere Dokumente zu fälschen oder andere Vermögens- und Urkundendelikte zu begehen.

## 6 Geheimhaltung und Datenschutz

Vertrauliche oder geheime Daten und Informationen von Siegfried, den Mitarbeitenden und Mittelpersonen, Geschäftspartnern und anderen Dritten («Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse»), insbesondere von Kunden oder Lieferanten, sind gemäss den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt und dürfen nicht Drittpersonen oder der Öffentlichkeit preisgegeben werden.

Vertrauliche Informationen von Siegfried sind Tatsachen, die (i) im Zusammenhang mit dem Geschäft von Siegfried stehen, (ii) nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt, also nicht offenkundig sind, und (iii) an deren Geheimhaltung der Rechtsinhaber ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat, insbesondere technisches Wissen (Betriebs- oder auch Fabrikationsgeheimnis) und kaufmännisches Wissen (Geschäftsgeheimnisse).

Die Offenbarung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist strafrechtlich geschützt. Diese vertraulichen oder geheimen Informationen von Siegfried und Siegfrieds Geschäftspartnern dürfen nicht ohne Zustimmung an Dritte weitergegeben oder anderweitig benutzt werden. Dies gilt auch über das Ende des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses mit Siegfried hinaus.

Gemäss den gängigen Datenschutzgesetzen dürfen personenbezogene Daten, das heisst Informationen über eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person, nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, sofern dies für festgelegte, eindeutige und rechtmässige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmassnahmen übertragen werden. Bei der Datenqualität und dem technischen Schutz vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von solchen Daten muss für die relevanten Personen transparent sein, und ihre Rechte auf Auskunft sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung der Daten sind zu wahren.

Siegfried verpflichtet die Mitarbeitenden und Mittelpersonen zur Verschwiegenheit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen von Siegfried, Siegfrieds Mitarbeitenden, Mittelpersonen und Geschäftspartnern und verbietet die missbräuchliche Nutzung und Weitergabe solcher Geheimnisse an Dritte. Zudem müssen personenbezogene Daten jederzeit unter strikter Einhaltung der anwendbaren lokalen Gesetze erhoben, verarbeitet oder in anderer Weise genutzt werden.

## 7 Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt bezeichnet eine Situation, in der die Eigeninteressen eines Siegfried-Mitarbeitenden oder einer Siegfried-Mittelsperson auf das Fremdinteresse, d.h. das Interesse von Siegfried als Arbeit- oder Auftraggeber(in), aufeinandertreffen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere dann ergeben, wenn ein Siegfried-Mitarbeitender oder eine Siegfried-Mittelsperson, die im Einkauf von Waren und/ oder Dienstleistungen, der Vergabe von Aufträgen, der Einstellung von Mitarbeitenden oder sonstigen Geschäftsentscheidungen mit Aussenwirkung involviert ist, aus seiner geschäftlichen Tätigkeit für sich oder eine ihm nahestehende Person einen eigenen wirtschaftlichen oder persönlichen Vorteil ziehen kann.

Ein Interessenkonflikt kann aber auch entstehen, wenn zeit und ressourcen-intensive Aktivitäten und Nebentätigkeiten ausserhalb von Siegfried eine Konkurrenzsituation für Siegfried darstellen oder die Leistung eines Mitarbeitenden negativ beeinflussen. Deshalb ist die Annahme einer bezahlten, regelmässigen Nebentätigkeit der/dem Vorgesetzten mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Bewilligung der Personalabteilung von Siegfried.

Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Mittelspersonen haben Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen können, soweit möglich zu vermeiden. Lässt sich ein Interessenkonflikt nicht vermeiden, ist er frühzeitig der/dem Vorgesetzten zu melden und proaktiv zu lösen, beispielsweise mittels Abwicklung der fraglichen geschäftlichen Transaktion durch eine andere Person innerhalb oder ausserhalb von Siegfried.

**Siegfried verbietet den Mitarbeitenden und Mittelspersonen, geschäftliche Transaktionen und Entscheidungen auf Basis von persönlichen Überlegungen oder Beziehungen zum eigenen Vorteil, oder zum Vorteil von ihnen nahestehenden Drittpersonen, zu treffen oder beeinflussen zu lassen. Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Mittelspersonen haben Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen oder Aktivitäten mit den Interessen der Firma scheinbar oder tatsächlich in Konflikt geraten.**

## 8 Handelskontrollen und Handelsverbote

Export- und Handelskontrollen und Embargos finden Anwendung im Zusammenhang mit direkten oder indirekten Exporten oder Importen aus oder in sanktionierte Länder oder im Zusammenhang mit Personen, die möglicherweise an kriminellen oder terroristischen Machenschaften beteiligt sind.

Handelsbeschränkungen sind durch verschiedene Rechtsvorschriften auf nationaler und internationaler Ebene geregelt, wie beispielsweise das Schweizerische Bundesgesetz über die Durchsetzung von internationalen Sanktionen oder das Güterkontrollgesetz. Aufgrund der sich ändernden politischen Gegebenheiten sind sie häufigen Anpassungen ausgesetzt und deshalb von den zuständigen Siegfried-Mitarbeitenden und Siegfried-Mittelspersonen aktiv nachzuverfolgen und zu überwachen.

Siegfried setzt sich überdies dafür ein, dass sämtliche Siegfried-Produkte ausschliesslich für zugelassene Zwecke benutzt werden und kein Missbrauch stattfindet, insbesondere im Bereich der Betäubungsmittel und anderen regulierten Substanzen.

**Siegfried verpflichtet sich, die Mitarbeitenden und Mittelspersonen dazu, alle Exportkontrollgesetze und weitere Rechtsvorschriften betreffend Handelskontrollen und Handelsverboten zu befolgen. Des Weiteren ist Siegfried darauf bedacht sicherzustellen, dass die eigenen Produkte nur für zugelassene Zwecke und nicht missbräuchlich benutzt werden.**

## 9 Diskriminierung und Belästigung

Siegfried fördert und verpflichtet sich zum Schutz der internationalen Menschenrechte und setzt sich dafür ein, dass alle Angestellten und Mitarbeitenden mit Respekt und Würde behandelt werden. Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Mittelspersonen dürfen keine Kinder- oder Zwangsarbeit dulden, sollen das Recht von Arbeitnehmenden, sich einer Gewerkschaft anzuschliessen oder auch nicht, respektieren und sollen einen Arbeitsplatz frei von Diskriminierung und Belästigung bieten.

- Als Diskriminierung gilt jede Herabsetzung oder Benachteiligung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres Geschlechts, Alters, ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, ihrer politischen Anschauung, sexuellen Ausrichtung, familiären Situation, ihres Zivilstands oder aufgrund weiterer unrechtmässiger Grundlagen.
- Als Belästigung gilt jede persönlichkeitsverletzende Verhaltensweise, insbesondere mit sexuellem Bezug («sexuelle Belästigung»), systematische und anhaltende Anfeindungen oder Schikanen («Mobbing») sowie rassistische oder andere unrechtmässige Verhaltensweisen.

Diese Angriffe auf die persönliche Integrität können verschiedene Formen annehmen, wie beispielsweise (i) sexistische Bemerkungen oder Witze, (ii) Annäherungsversuche mit dem Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen oder (iii) Drohungen physischer Gewalt oder Angriffe.

Siegfried-Mitarbeitende, die der Auffassung sind, dass ihr Arbeitsplatz nicht den oben genannten Grundsätzen genügt, werden ermutigt, sich mit ihrem Anliegen an eine Vertrauensperson oder einen Vertreter der Betriebsräte von Siegfried zu wenden.

**Die Siegfried-Mitarbeitenden und Siegfried-Mittelspersonen haben sich an die anwendbaren Menschenrechte, Arbeitsgesetze – insbesondere betreffend Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit und/oder Menschenhandel – und Verhaltensregeln und die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu halten und die persönliche Würde, Privatsphäre sowie die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu beachten. Zusätzlich verbietet Siegfried alle Formen von Diskriminierung und Belästigung oder sonstige Angriffe gegen die persönliche Integrität der Mitarbeitenden von Siegfried oder Siegfrieds Geschäftspartnern.**

## 10 Meldung von Verstössen

### Eigenes Verhalten

Wenn Sie eine mögliche oder tatsächliche Nichteinhaltung oder Verletzung dieses Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr und/ oder von Rechtsvorschriften durch Ihr Verhalten feststellen, dann melden Sie diese Bedenken oder Verstösse umgehend an den/die Vorgesetzte/n, an eine Vertrauensperson oder einen Vertreter der Betriebsräte von Siegfried oder, im Falle von Mittelspersonen, an die entsprechende Ansprechperson von Siegfried. Zudem muss die Meldung eines solchen Bedenkens oder Verstosses direkt an das Siegfried Integrity Office gemäss dem untenstehenden Abschnitt erfolgen. Der/ die Vorgesetzte beziehungsweise die Ansprechperson hat sicherzustellen, dass zeitgleich eine Meldung an das Siegfried Integrity Office erfolgt.

### Verhalten von andern

Wenn Sie eine mögliche oder tatsächliche Nichteinhaltung oder Verletzung dieses Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr und/ oder von Rechtsvorschriften im Verhalten eines andern Siegfried-Mitarbeitenden oder einer Mittelsperson feststellen, dann adressieren Sie diese Bedenken oder Verstösse in einem ersten Schritt zuerst direkt an den entsprechenden Mitarbeitenden oder die Mittelsperson. Unterlässt diese Person die Einleitung der notwendigen Massnahmen gemäss vorstehendem Absatz innerhalb einer vernünftigen Zeitspanne, inklusive der Meldung an das Siegfried Integrity Office, muss eine vertrauliche Meldung direkt an den Legal Compliance Officer erfolgen. Siegfried-Mitarbeitende, die persönlich von nicht-konformem oder gesetzeswidrigem Verhalten eines anderen Mitarbeitenden oder einer Mittelsperson betroffen sind, wie beispielsweise im Falle einer Diskriminierung oder Belästigung, können solche Begebenheiten direkt an eine Vertrauensperson, einen Vertreter der Siegfried-Betriebsräte und/oder an das Siegfried Integrity Office berichten.

### Schutz vor Vergeltungsmassnahmen

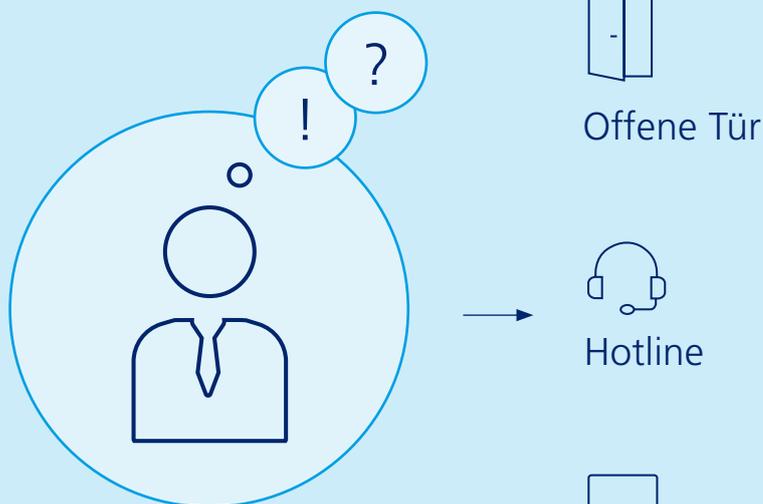
- Siegfried untersagt jegliche Form von Vergeltungsmassnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äussern oder potenzielle oder tatsächliche Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex, anwendbare Gesetze oder Vorschriften melden.
- Mitarbeitende, die glauben, Opfer von Vergeltungsmassnahmen zu sein, weil sie in gutem Glauben Bedenken geäussert haben, werden ermutigt, dies direkt dem Siegfried Integrity Office oder einer anderen Vertrauensperson zu melden.

## Meldungen

Meldungen von Bedenken oder Verstössen können auf identifizierter oder auch auf anonymer Basis per E-Mail, Telefon oder Meldeformular im Siegfried-Intranet erfolgen. Siegfried-Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, sich an die Vertrauenspersonen oder Vertreter der Betriebsräte von Siegfried zu wenden, insbesondere bei zwischenmenschlichen Problemen. Diese Vertrauenspersonen oder Vertreter der Betriebsräte haben sich zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet und werden nur mit dem Einverständnis der Betroffenen eingreifen und allfällige Verstösse melden. Alle Meldungen über Verstösse werden bearbeitet, und der sichere sowie vertrauliche Umgang mit sensiblen Inhalten wird gewährleistet.

# Integrity Helpline

Über Siegfried EthicsPoint können Sie Fragen oder Bedenken bezüglich eines möglichen Verstosses gegen unseren Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr sicher anbringen.



Bitte kontaktieren Sie das Integrity Office direkt:

**E-mail:**

[integrity@siegfried.ch](mailto:integrity@siegfried.ch)

**Web:**

[siegfried.ethicspoint.com](http://siegfried.ethicspoint.com)

## Siegfried Kontakt

Mehr Informationen zu Programm und Organisation für die Einhaltung von Rechtsvorschriften finden sich im Siegfried-Intranet unter Legal & IP. Dieser Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr ist unter [www.siegfried.ch](http://www.siegfried.ch) als PDF erhältlich.

Bitte zögern Sie nicht, das Siegfried Integrity Office zu kontaktieren, per E-Mail ([integrity@siegfried.ch](mailto:integrity@siegfried.ch)) oder per Post (Siegfried AG, Siegfried Integrity Office, Untere Brühlstrasse 4, 4800 Zofingen, Schweiz).

## Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr Ausgabe 2025

Siegfried Holding AG  
Siegfried Integrity Office

Untere Brühlstrasse 4  
4800 Zofingen  
Switzerland

Telephone +41 62 746 11 11

Telefax +41 62 746 12 02



[siegfried.ch/sustainability/integrity](http://siegfried.ch/sustainability/integrity)