

## Verhaltenskodex

### Vorwort

#### Warum hat RIETER ein Reglement über das Verhalten in Geschäftsbeziehungen?

RIETER folgt dem Prinzip eines guten bürgerschaftlichen Engagements und seinen seinen guten Ruf und seine Integrität als wichtige Wettbewerbsvorteile.

Als weltweites Unternehmen befolgt RIETER die Gesetze und Bestimmungen aller Länder in denen es operiert. Seine Geschäftsbeziehungen mit allen seinen Partnern basiert RIETER auf den Grundsätzen von Ehrlichkeit und Vertrauen. Dies erfordert eine Reihe gemeinsam abgestimmter ethischer Grundsätze und Verhaltensrichtlinien.

Das RIETER Reglement über das Verhalten in Geschäftsbeziehungen („der Kodex“) stellt die Mindestverhaltensanforderungen dar. Dort, wo lokale Gesetze höhere Anforderungen stellen als der Kodex, haben diese Gesetze Vorrang.

Das Verhalten und Handeln aller Geschäftseinheiten und Mitarbeiter von RIETER müssen im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und den OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen stehen.

Der Kodex kann persönliches Verantwortungsbewusstsein und gesunden Menschenverstand nicht ersetzen. Wenn sich ein Mitarbeiter mit einem Problem konfrontiert sieht, auf das der Kodex nicht ausdrücklich eingeht, ist ihm dringend empfohlen zu überprüfen, ob sein Handeln rechtmässig ist, RIETERS guten Ruf nicht beschädigt, und nicht zu Peinlichkeiten für sein Team oder seine Familie führt.

#### Auf wen findet der Kodex Anwendung?

Der Kodex findet auf die Mitarbeiter aller Unternehmen Anwendung, die unter der Leitung und Kontrolle von RIETER stehen. Er ist ein fester Bestandteil des Arbeitsvertrages und muss jedem neuen Mitarbeiter bei seinem Arbeitsantritt ausgehändigt

werden. Gegen Mitarbeiter, die gegen den Kodex verstossen, werden entsprechend der lokalen Unternehmensregeln Disziplinar massnahmen bis hin zur Kündigung ergriffen. Sofern ein Verstoß gegen den Kodex zugleich einen Gesetzesverstoß darstellt, kann dieser auch strafrechtlich verfolgt werden.

Leitende Angestellte und Vorgesetzte müssen bei der Befolgung der im Kodex festgelegten Grundsätze als Vorbilder für die ihnen unterstellten Mitarbeiter handeln. Sie sind zudem verpflichtet, die ihnen unterstellten Mitarbeiter hinsichtlich der Befolgung des Kodex zu informieren, zu ermutigen und zu überwachen.

Berater, Handelsvertreter und Unterauftragnehmer müssen darin bestärkt werden, die vom Kodex vorgegebenen ethischen Anforderungen und Verhaltensweisen zu befolgen, wenn sie mit RIETER in Geschäftsbeziehungen stehen. RIETER ist bestrebt nur mit solchen Drittparteien in Geschäftsbeziehungen zu treten, die Bestimmungen einführen, die mit dem Kodex in Einklang stehen.

Handelsvertreter sind verpflichtet den Kodex zu befolgen, wenn sie im Namen von RIETER auftreten oder ihr Verhalten einen direkten Einfluss auf RIETERS Ruf haben könnte.

#### Anfragen und Meldung von Verstößen gegen den Kodex

Wenn ein Mitarbeiter unklar über das richtige Verhalten ist, hat er sich mit seinem Vorgesetzten zu beraten oder eine Anfrage an den Rechtsdienst zu stellen.

RIETER ermutigt seine Mitarbeiter, Verstöße gegen den Kodex zu melden. Sie sollten Verstöße zunächst ihren Vorgesetzten mitteilen. Wenn es einem Mitarbeiter unbehaglich ist, ihren Vorgesetzten darauf anzusprechen, besteht eine mögliche Alternative darin, sich unter der E-Mail-Adresse [whistleblowing@rieter.com](mailto:whistleblowing@rieter.com) an den Vorsitzenden des Audit-Komitees zu wenden.

Es liegt in RIETERS eigenen Interesse, dass seine Mitarbeiter Verstösse gegen den Kodex melden. Aus diesem Grund wird RIETER keine Benachteiligungen von Mitarbeitern erlauben, die Fragen in Bezug auf den Kodex stellen oder Verstösse melden, unabhängig davon, ob sich die Behauptungen im Nachhinein als zutreffen herausstellen, oder nicht.

## 1. Geschäftsethik

Alle RIETER Mitarbeiter müssen Handlungen vermeiden, die geeignet sind, das Vertrauen unserer Geschäftspartner und der Öffentlichkeit in RIETER zu beschädigen. Verboten sind insbesondere korruptes oder unmoralisches Verhalten.

### Bestechung

Kein RIETER Mitarbeiter oder Vertreter darf einem Regierungsbeamten oder einem Vertreter von RIETERS Kunden oder Lieferanten im Gegenzug für einen nicht ordnungsgemässen Vorteil etwas von Wert anzubieten, zu versprechen oder zu geben. Dies gilt auch für die Vornahme von amtlichen Routinehandlungen oder Handlungen auf die ein Anspruch besteht. RIETER Mitarbeiter, die zur Bestechung aufgefordert oder denen eine Bestechung angeboten wird, müssen ihren Vorgesetzten umgehend darüber informieren.

RIETER Mitarbeiter dürfen von Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern keine Geschenke oder andere Vorteile annehmen, oder sie ihnen anbieten. Dinge von geringem Wert (weniger als CHF 150,00 oder dem kaufkraftbereinigten Gegenwert in lokaler Währung, sofern die lokalen Gesetze keine strengeren Anforderungen stellen), sowie Einladungen zu allgemein üblichen Geschäftsanlässen sind hiervon ausgenommen. Die Teilnahme an Geschäftsanlässen, die länger als einen Tag dauern müssen vorab von dem Vorgesetzten des Mitarbeiters genehmigt werden. Geldgeschenke und andere Zahlungsmittel, illegale und unmoralische Zuwendungen, sowie Zuwendungen, die in Erwartung einer Gegenleistung gemacht werden, sind unabhängig von ihrem Wert in jedem Fall unzulässig.

### Interessenkonflikte

RIETER Mitarbeiter müssen in allen Geschäftslagen stets im besten Interesse von RIETER handeln.

Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen im Widerspruch zu den Interessen RIETERS stehen.

RIETER Mitarbeiter die Beteiligungen an Unternehmen halten, mit denen RIETER in Geschäftsverbindung steht, müssen diese Kapitalbeteiligungen und anderen Geschäftsinteressen offenlegen. Alle Kapitalbeteiligungen, mit der Ausnahme von Anteilen an börsennotierten Unternehmen, müssen gegenüber dem Vorgesetzten des Mitarbeiters und dem Konzernsekretär offengelegt werden. Anderen Geschäftsinteressen, die offengelegt werden müssen, sind beispielsweise Ernennungen zur Aufsichtsräten und Beratungsgremien und Beratungsverträge. Diese Pflicht zur Offenlegung umfasst auch nahestehende Familienangehörige wie Ehegatten, Eltern, Kinder, Geschwister, sowie deren Ehegatten.

Alle RIETER Mitarbeiter sind verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen über Insiderhandel einzuhalten, wenn sie mit RIETER-Aktien handeln.

### Wettbewerb

RIETER handelt in Übereinstimmung mit dem Wettbewerbsrecht aller Länder in denen es tätig ist, und vermeidet jegliche Handlungen, die geeignet sind den Wettbewerb beschränken. Insbesondere werden RIETER Geschäftseinheiten,

- keine Preisabsprachen oder Absprachen über andere Geschäftsbedingungen mit Wettbewerbern treffen,
- keine Marktaufteilungen mit Wettbewerbern durchführen,
- Geschäftsbedingungen verwenden, die die Unabhängigkeit ihrer Kunden sicherstellt.

### Gewerbliche Schutzrechte und Geschäftsgeheimnisse

RIETER verpflichtet sich, seine eigenen Geschäftsgeheimnisse zu bewahren und die gewerblichen Schutzrechte und Geschäftsgeheimnisse seiner Geschäftspartner und Dritter zu beachten.

Ohne die ausdrückliche Erlaubnis des Eigentümers dürfen RIETER Mitarbeiter die urheberrechtlich geschützten Werke oder Marken Dritter nicht verwenden.

RIETER Mitarbeiter müssen geschützte Informationen von RIETER vertraulich behandeln. Geschützte Informationen sind u.a. Geschäftsgeheimnisse, Knowhow, Geschäftsideen, und Prozesse. RIETER Mitarbeiter dürfen geschützte Informationen nur nach der vorherigen Zustimmung des Rechtsdienstes und ihres Vorgesetzten an Dritte mitteilen.

## 2. Sozialverantwortliche Arbeitsbedingungen

RIETER respektiert die Menschenrechte seiner Mitarbeiter und bietet Ihnen einen professionellen, sicheren und gefahrenfreien Arbeitsplatz. In seiner weltweiten Organisation folgt RIETER den folgenden Prinzipien:

### – Kinderarbeit

RIETER verwendet in keinem seiner Unternehmen Kinderarbeit und beachtet das von den lokalen Gesetzen vorgeschriebene Mindestarbeitsalter.

### – Zwangsarbeit und Arbeitszeiten

RIETER lehnt jede Form von Zwangsarbeit ab. Jede Art von körperlich missbräuchlichen Disziplinarmaßnahmen wird ebenfalls nicht toleriert. Arbeitszeiten entsprechen stets der anwendbaren nationalen Gesetzgebung.

### – Belästigung und Diskriminierung

RIETER duldet keine Form von Belästigung oder Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion oder Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder politischen Parteien, Alter, Familienstand, Schwangerschaft, Abstammung oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung. Mitarbeiter müssen aufgrund ihrer beruflichen Fähigkeiten beurteilt werden, und nicht aufgrund persönlicher Eigenschaften, Umstände oder Überzeugungen.

### – Vereinigungsfreiheit

RIETER erkennt das Recht seiner Mitarbeiter an im Rahmen der lokalen Gesetze Gewerkschaften beizutreten, Vertretungen zu ernennen und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen.

### – Entlohnung

RIETER zahlt seinen Mitarbeitenden angemessene Löhne und Leistungen, die den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

## – Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter haben für RIETER höchste Wichtigkeit. RIETER Geschäftseinheiten verfolgen einen umfassenden Ansatz im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement um in diesem Bereich ständig Verbesserungen zu erzielen.

## 3. Umweltverantwortung und Produktsicherheit

RIETER fühlt sich dem Erhalt unserer natürlichen Ressourcen verpflichtet und zeigt dies in der Wahl seiner Rohstoffe, der Optimierung des Material- und Energieverbrauchs, und der systematischen Einbeziehung von Umweltgesichtspunkten in Forschung und Entwicklung, Herstellung, Nutzung und Entsorgung. Alle RIETER Geschäftseinheiten erfüllen die gesetzlichen Vorschriften zum Umweltschutz.

Um seine Umweltziele zu erfüllen, arbeitet RIETER eng mit seinen Lieferanten und Kunden zusammen, und berät und unterstützt sie in ihren Bemühungen, so dass alle ihren Beitrag leisten können, den Umwelteinfluss von RIETERS Produkten über ihre gesamte Lebensdauer zu minimieren.

Die Sicherheit der RIETER Produkte für Kunden und ihr Betriebs- und Wartungspersonal in allen Phasen des Produktlebenszyklus sind für RIETER von grosser Bedeutung. RIETER und seine Geschäftspartner arbeiten eng zusammen, um in diesem Bereich ständig Verbesserungen zu erzielen.

Winterthur, gültig ab dem 01. Januar 2015

### RIETER Holding AG

Norbert Klapper

Thomas Anwander

Chief Executive Officer

Group Secretary and General Counsel