



Verhaltenskodex

Vorwort

Warum gibt es das Rieter-Reglement über das Verhalten in Geschäftsbeziehungen?

Rieter folgt dem Prinzip eines guten «Corporate Citizenship» und erachtet einen guten Ruf sowie Integrität als wichtige Wettbewerbsvorteile.

Als weltweit tätiges Unternehmen befolgt Rieter Gesetze und Bestimmungen aller Länder, in denen es tätig ist. Die Rieter-Geschäftsbeziehungen mit seinen Partnern basieren auf den Grundsätzen von Ehrlichkeit und Vertrauen. Dazu ist eine Reihe gemeinsam abgestimmter ethischer Standards und Verhaltensrichtlinien nötig.

Das Rieter-Reglement über das Verhalten in Geschäftsbeziehungen («der Kodex») legt die Mindestverhaltensstandards fest. Wo lokale Gesetze höhere Anforderungen stellen als der Kodex, haben diese Vorrang.

Handlungen und Verhaltensweisen aller Rieter-Geschäftsbereiche sowie deren Mitarbeitende stehen im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und den OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Der Kodex ersetzt persönliche Verantwortung und gesunden Menschenverstand nicht. Wenn sich ein Mitarbeitender mit einem nicht spezifisch im Kodex thematisierten Problem konfrontiert sieht, wird ihm dringend empfohlen, sich zu informieren, ob eine derartige Handlung legal ist, ob sie sich nachteilig auf den guten Ruf von Rieter auswirken oder ob sie das Team/ die Familie in eine peinliche Lage bringen könnte.

Für wen gilt der Kodex?

Der Kodex gilt für die Mitarbeitenden aller Unternehmen, die von Rieter geführt werden. Er ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages und muss jedem neuen Mitarbeitenden zu Beginn der Anstellung ausgehändigt werden. Mitarbeitende, die gegen den Kodex verstossen, unterliegen disziplinarischen Massnahmen gemäss den vor Ort geltenden Unternehmensregeln, einschliesslich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wenn die Verstösse gegen den Kodex eine Rechtsverletzung darstellen, kann diese auch strafrechtlich verfolgt werden.

Vorgesetzte müssen Vorbild für ihre Mitarbeitenden sein, in dem sie sich an die im Kodex festgelegten Grundsätze halten. Sie sind zudem verpflichtet, ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die Einhaltung des Kodex zu informieren, anzuhalten und zu überwachen.

Berater, Agenten und Subunternehmer, die Geschäfte mit Rieter tätigen, müssen dazu angehalten werden, die ethischen Standards und Verhaltensweisen des Kodex zu respektieren. Rieter ist bestrebt, nur mit Dritten Geschäfte zu tätigen, die Bestimmungen folgen, die mit dem Kodex in Einklang stehen.

Agenten müssen den Kodex einhalten, wenn sie im Namen von Rieter handeln oder ihre Verhaltensweisen sich direkt auf den Ruf von Rieter auswirken.

Fragen und Meldungen von Verstössen gegen den Kodex

Wenn ein Mitarbeitender Zweifel hinsichtlich der richtigen zu ergreifenden Massnahmen hat, muss er sich an seinen Vorgesetzten wenden oder den Rat der Rechtsabteilung einholen.

Rieter ermutigt seine Mitarbeitenden, jede Nichteinhaltung des Kodex zu melden. Sie sollten ihre Vorgesetzten auf Nichteinhaltungen aufmerksam machen. Fühlt sich ein Mitarbeitender unwohl dabei, den eigenen Vorgesetzten anzusprechen, so ist es alternativ auch möglich, eine Meldung an die «Integrity Line» zu machen, und zwar unter: whistleblowing@rieter.com.

Es liegt im eigenen Interesse von Rieter, dass Mitarbeitende Verstösse gegen den Kodex melden. Daher toleriert Rieter keine Diskriminierung von Personen, die Fragen in Bezug auf den Kodex stellen oder Verstösse gegen diesen melden, unabhängig davon, ob die jeweilige Behauptung belegt werden kann.

1. Geschäftsethik

Alle Rieter-Mitarbeitenden müssen Handlungen unterlassen, die das Vertrauen der Geschäftspartner und der Öffentlichkeit in Rieter schmälern könnten. Insbesondere verboten sind Handlungen, die korrupt und sittenwidrig sind.

Bestechung

Rieter-Mitarbeitende und Agenten dürfen Regierungsver-

tretern oder Vertretern von Rieter-Kunden oder -Lieferanten nichts von Wert anbieten, versprechen oder geben, um sich damit einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen. Dies gilt auch für die Vornahme amtlicher Routinehandlungen oder Handlungen, auf die ein Anspruch besteht. Rieter-Mitarbeitende, die zur Bestechung aufgefordert werden oder denen eine Bestechung angeboten wird, müssen umgehend ihre Vorgesetzten informieren.

Rieter-Mitarbeitende dürfen von Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern keine Geschenke oder Gefälligkeiten annehmen oder diesen solche anbieten. Davon ausgeschlossen sind Gegenstände von geringem Wert (weniger als 150 CHF oder dem Gegenwert in der Landeswährung, an die Kaufkraftparität angepasst, es sei denn, lokale Gesetze schreiben strengere Regelungen vor) und Einladungen zu allgemein üblichen Geschäftsanlässen. Die Teilnahme an Veranstaltungen, die länger als einen Tag dauern oder für die ein grosser Reiseaufwand auf Einladung des Kunden erforderlich ist, muss vom Vorgesetzten des Mitarbeitenden vorab genehmigt werden. Geldgeschenke und andere Zahlungsmittel, illegale und sittenwidrige Geschenke sowie Zuwendungen, die in Erwartung einer Gegenleistung angeboten werden, sind unabhängig von ihrem Wert immer inakzeptabel.

Interessenkonflikte

Rieter-Mitarbeitende müssen in allen Geschäftssituationen stets im besten Interesse von Rieter handeln. Sie müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit denen von Rieter im Widerspruch stehen.

Rieter-Mitarbeitende, die Beteiligungen an Unternehmen halten, mit denen Rieter geschäftliche Beziehungen pflegt, müssen diese Kapitalbeteiligungen und andere Geschäftsinteressen offenlegen. Alle Kapitalbeteiligungen, mit Ausnahme von Anteilen an börsenkotierten Unternehmen, müssen gegenüber dem jeweiligen Vorgesetzten und dem Group Secretary offengelegt werden. Geschäftsinteressen, die ebenfalls offengelegt werden müssen, sind beispielsweise Funktionen in Verwaltungsräten und Beratungsgremien sowie Beraterverträge. Diese Pflicht zur Offenlegung umfasst auch nahestehende Familienangehörige wie Ehegatten, Eltern, Kinder, Geschwister und deren Ehegatten.

Alle Rieter-Mitarbeitenden sind verpflichtet, die gesetzlichen

Bestimmungen über Insiderhandel einzuhalten, wenn sie mit Rieter-Aktien handeln.

Wettbewerb

Rieter hält die Wettbewerbs- und Kartellrechte aller Länder ein, in denen der Konzern tätig ist, und beteiligt sich an keinerlei Handlungen, die den Wettbewerb einschränken. Insbesondere hält sich Rieter an Folgendes:

- keine Preisabsprachen oder Absprachen über andere Geschäftsbedingungen mit Wettbewerbern;
- kein Treffen von Vereinbarungen mit Wettbewerbern hinsichtlich Marktaufteilungen;
- Anwendung von Geschäftsbedingungen, die die Unabhängigkeit der Kunden gewährleisten und respektieren.

Geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse

Rieter verpflichtet sich, seine eigenen vertraulichen Geschäftsinformationen zu schützen und das geistige Eigentum und die vertraulichen Informationen seiner Geschäftspartner sowie Dritter zu respektieren.

Ohne ausdrückliche Erlaubnis des Eigentümers dürfen Rieter-Mitarbeitende die urheberrechtlich geschützten Materialien oder Marken Dritter nicht verwenden.

Rieter-Mitarbeitende müssen geschützte Informationen von Rieter vertraulich behandeln. Dazu zählen etwa Geschäftsgeheimnisse, Know-how, Geschäftsideen und -abläufe. Rieter-Mitarbeitende dürfen geschützte Informationen nur nach vorheriger Zustimmung der Rechtsabteilung und des jeweiligen Vorgesetzten mit Dritten teilen.

2. Sozialverantwortliche Arbeitsbedingungen (einschliesslich Gesundheit und Sicherheit)

Rieter respektiert die Menschenrechte seiner Mitarbeitenden und bietet ihnen eine professionelle, sichere und gefahrenfreie Arbeitsumgebung. Bei Rieter gelten in der gesamten Organisation folgende Grundsätze:

• Kinderarbeit

Rieter beschäftigt in keinem seiner Unternehmen Kinder und respektiert das Mindestalter für Erwerbstätigkeit gemäss den jeweils vor Ort geltenden Gesetzen.

• **Zwangsarbeit und Arbeitszeiten**

Rieter lehnt jede Form von Pflicht- oder Zwangsarbeit ab und toleriert keinerlei körperlich missbräuchliche disziplinarische Massnahmen. Die Arbeitszeiten entsprechen stets dem geltenden lokalen Recht.

• **Belästigung und Diskriminierung**

Rieter duldet keine Form von Belästigung und Diskriminierung basierend auf Rasse, Geschlecht, Religion, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder politischen Parteien, Alter, Familienstand, Schwangerschaft, nationaler Herkunft oder Volkszugehörigkeit, sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung. Mitarbeitende müssen aufgrund ihrer beruflichen Fähigkeiten beurteilt werden und nicht auf der Basis persönlicher Merkmale, Verhältnisse oder Überzeugungen.

• **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Rieter erkennt das Recht der Mitarbeitenden an, im Rahmen der lokalen Gesetze Gewerkschaften beizutreten, Vertretungen zu ernennen und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen.

• **Vergütung**

Rieter bietet seinen Mitarbeitenden faire Löhne und Sozialleistungen, die den gesetzlichen lokalen Vorschriften entsprechen.

• **Gesundheit und Sicherheit**

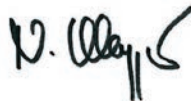
Für Rieter sind Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden von grösster Bedeutung. Der Konzern verfolgt im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement einen umfassenden Ansatz, um seine Leistungen in diesem Bereich kontinuierlich zu verbessern.

Um seine Umweltziele zu erfüllen, arbeitet Rieter eng mit Lieferanten und Kunden zusammen; der Konzern berät und unterstützt sie bei ihren Bemühungen. Dadurch leisten alle ihren Beitrag, um negative Umweltauswirkungen der Rieter-Produkte über deren gesamten Lebenszyklus zu minimieren.

Die Sicherheit der Rieter-Produkte für Kunden sowie deren Betriebs- und Wartungspersonal in allen Phasen des Produktlebenszyklus ist für Rieter von grosser Bedeutung. Rieter und seine Geschäftspartner arbeiten eng zusammen, um in diesem Bereich sukzessive Verbesserungen zu erzielen.

Winterthur, gültig ab 1. November 2017

Rieter Holding AG



Norbert Klapper
Chief Executive Officer



Thomas Anwander
Group Secretary and General Counsel

3. Umweltverantwortung und Produktsicherheit

Rieter verpflichtet sich dem Erhalt der natürlichen Ressourcen und bringt dies bei der Wahl der Rohstoffe, der Optimierung des Material- und Energieverbrauchs und mit der systematischen Integration von Umweltaspekten bei Forschung und Entwicklung, in der Produktion sowie in der Nutzung und Entsorgung zum Ausdruck. Alle Rieter-Geschäftsbereiche erfüllen die gesetzlichen Vorschriften zum Umweltschutz voll und ganz.

Rieter Holding AG

Klosterstrasse 32
Postfach
CH-8406 Winterthur
T +41 52 208 71 71
F +41 52 208 70 60
www.rieter.com