

**Verhaltenskodex
(„Code of Conduct“ or COC)**

Swissmetal

(UMS Schweizerische Metallwerke Holding AG
und alle ihre Tochtergesellschaften)

1. Januar 2008

Inhaltsverzeichnis

1 Geltungsbereich / Inhalt.....	1
2 Einhaltung des Verhaltenskodex.....	1
3 Verhaltensgrundsätze und -richtlinien.....	1
3.1 Geschäftspraktiken.....	1
3.2 Kundenzufriedenheit, Produktsicherheit.....	2
3.3 Arbeitsumfeld.....	2
3.4 „Corporate Governance“.....	3
3.5 Interessenskonflikte.....	3
3.6 Insiderinformationen.....	3
3.7 Bestechung, Geschenke und Spenden.....	3
3.8 Sachanlagen.....	4
3.9 Dokumentation.....	4
3.10 Revision.....	4
3.11 Kommunikation.....	4
3.12 Vertraulichkeit.....	5
3.13 Umweltschutz.....	5
4 Schutz der persönlichen Integrität.....	5
4.1 Sexuelle Belästigung.....	6
4.2 Mobbing.....	7
4.3 Allgemeine Verhaltensregeln.....	7
4.4 Pflichten der Vorgesetzten.....	8
4.5 Anlaufstellen für sexuelle Belästigung und Mobbing.....	8
4.5.1 Zuständigkeiten.....	8
4.5.2 Verfahren.....	8

4.5.3 Rechte der Verfahrensbeteiligten.....	9
4.6 Konsequenzen für belästigende / mobbende Personen.....	9
4.7 Missbräuchliche Anschuldigung.....	9
5 Inkrafttreten.....	9
6 Aktualisierung.....	10

1 Geltungsbereich / Inhalt

Dieser Verhaltenskodex gilt für die UMS Schweizerische Metallwerke Holding AG sowie deren Tochtergesellschaften (im Folgenden „Swissmetal“ genannt). Der Verhaltenskodex dient dazu, die allgemein gültigen Grundsätze von Swissmetal für unsere Gesellschaften, unser Management sowie unsere Mitarbeitende zusammenfassend darzustellen. Unser Verhaltenskodex soll Fehlleistungen verhindern und die nachfolgend erläuterten Werte und Grundsätze fördern. Hohe Geschäftsethik sowie persönliche Integrität sichern die Glaubwürdigkeit und den Ruf von Swissmetal.

Jede Rechtseinheit der Swissmetal ist bei Konflikten zwischen diesem Verhaltenskodex und zwingendem lokalem Landesrecht verpflichtet, den CEO der UMS Schweizerischen Metallwerke Holding AG darüber zu orientieren und vorliegendes Regelwerk unter Befolgung des stets vorbehaltenen zwingenden lokalen Rechts derart umzusetzen, dass dessen Sinn und Zweck soweit als möglich erreicht wird.

2 Einhaltung des Verhaltenskodex

Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird von den Mitarbeitenden aller Stufen erwartet. Mitglieder des Verwaltungsrates sind im selben Mass wie die Mitarbeitenden zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichtet.

Es liegt in der Verantwortung aller Vorgesetzten, dass der Verhaltenskodex an alle internen und externen Mitarbeitenden kommuniziert und von diesen verinnerlicht und umgesetzt wird. Sie sollen den Verhaltenskodex durch eigenes Verhalten vorleben und keine Abweichungen von den vorgeschriebenen Verhaltensweisen tolerieren.

Gegen Mitarbeitende, die gegen diesen Verhaltenskodex verstossen bzw. Verstösse dagegen dulden, werden entsprechende Disziplinarmassnahmen ergriffen. In schweren Fällen behält sich das Management arbeitsrechtliche Massnahmen und / oder Strafanzeige vor.

Stellen Mitarbeitende Verstösse gegen den Verhaltenskodex fest, haben sie dies umgehend zu melden. Mitarbeitende, die Verstösse gegen diesen Kodex rügen, müssen in keinem Fall nachteilige Auswirkungen auf ihr Arbeitsverhältnis befürchten.

3 Verhaltensgrundsätze und -richtlinien

3.1 Geschäftspraktiken

Wir übernehmen persönliche Verantwortung für unser Handeln und erfüllen unsere Verpflichtungen nach bestem Wissen und Gewissen. Wir versprechen nur, was wir halten können und stehen somit für eine hohe geschäftliche Integrität ein.

Wir halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, an vertragliche und gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen sowie an nationale und internationale Branchenregeln.

Wir unterstützen weder direkt, noch indirekt illegale oder unfaire Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner, wie z.B. Steuerhinterziehung oder Steuerbetrug.

Es obliegt jedem Mitarbeitenden, die geltenden Gesetze und Branchenregeln sowie die Grundsätze und Richtlinien unserer Unternehmung zu kennen.

3.2 Kundenzufriedenheit, Produktsicherheit

Swissmetal strebt die Zufriedenheit der Kunden sowie die Sicherheit der Produkte an. An erster Stelle unserer Gesellschaftstätigkeit stehen die Entwicklung und der Vertrieb von hochwertigen Produkten und Dienstleistungen, um den Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden. Wir stehen dafür ein, dass die Kunden den Produkten und Dienstleistungen von Swissmetal aufgrund ihrer Zuverlässigkeit und Qualität vertrauen können. Alle unsere Produkte und Dienstleistungen müssen den gesetzlichen Normen sowie unseren internen Richtlinien und Reglementen, in deren Mittelpunkt die Kundenzufriedenheit steht, gerecht werden.

3.3 Arbeitsumfeld

Wir sorgen dafür, ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem die Menschen mit Respekt und Fairness behandelt werden, zu gewährleisten (siehe auch Art. 4 ff).

Wir achten und behandeln alle Menschen gleich. Wir tolerieren keine Diskriminierung eines Menschen aufgrund von Geschlecht, Religion, Rasse, Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Ausrichtung. Insbesondere diskriminieren wir keinen Mitarbeitenden aufgrund seiner Herkunft von einem Werk oder einer Abteilung oder seiner persönlichen Rolle im Rahmen der Geschichte der Swissmetal. Es besteht Chancengleichheit für alle.

Alle Mitarbeitenden tragen zu einem Arbeitsklima bei, in dem Innovationsgeist, Selbstverpflichtung, Kundenorientierung, Mut und Offenheit gelebt werden. Sie handeln stets nach Treu und Glauben, verantwortungsvoll, mit angemessener Sorgfalt und Kompetenz sowie ohne falsche Darstellung oder Verheimlichung wesentlicher Tatsachen. Sie setzen sich im Team ein und tragen das Bestmögliche zur Erreichung der gemeinsamen Ziele bei.

Wir bringen unseren persönlichen Meinungen offen in die Diskussion ein und respektieren die Meinungen unserer Kollegen. Ist ein Entscheid einmal getroffen, engagieren wir uns für dessen Umsetzung und verhalten uns loyal gegenüber dem Gremium oder dem Vorgesetzten, der diesen Entscheid gefällt und zu verantworten hat.

3.4 „Corporate Governance“

Wir schützen die berechtigten Interessen von Swissmetal angemessen und wirksam. In der Swissmetal-Gruppe und in deren Prozessen werden Aspekte der „Corporate Governance“ laufend überwacht und umgesetzt. Dabei legen wir auf die Einhaltung der wirtschaftlichen und ethischen Verhaltensrichtlinien grossen Wert.

3.5 Interessenskonflikte

Es wird von allen Mitarbeitenden erwartet, im besten Interesse von Swissmetal zu handeln und persönliche Präferenzen oder den persönlichen Vorteil den Interessen des Unternehmens unterzuordnen.

Jeder Mitarbeitende ist dazu angehalten, persönliche oder finanzielle Interessen, die in Konflikt mit jenen von Swissmetal stehen können, rechtzeitig zu melden und vollständig offen zu legen.

Unterhält ein Mitarbeitender mit einem anderen Mitarbeitenden von Swissmetal eine geschäftliche Beziehung ausserhalb von Swissmetal, so sind die Vorgesetzten beider Mitarbeitenden über diesen Umstand zu informieren.

Falls Mitarbeitende in einen möglichen Interessenskonflikt geraten, können sie sich im Hinblick auf eine geeignete Lösung von einem Vorgesetzten oder der lokalen Personalabteilung beraten lassen.

3.6 Insiderinformationen

Vertrauliche Informationen dürfen weder verwendet noch weitergegeben und verbreitet werden. Die als Insider geltenden Mitarbeitenden von Swissmetal müssen sich stets an die vom Verwaltungsrat erwarteten Zurückhaltung und Diskretion halten.¹

3.7 Bestechung, Geschenke und Spenden

Wir tolerieren keine Bestechung; weder nehmen wir solche entgegen noch bezahlen wir welche.

Weder bemühen wir uns um, noch akzeptieren wir Geschenke, Unterhaltung oder persönliche Gefallen, die mit unserer Geschäftstätigkeit in Verbindung stehen könnten. Allerdings dürfen wir Geschenke, Unterhaltung und persönliche Gefallen akzeptieren, wenn diese von geringem Wert sind und im Rahmen der üblichen geschäftlichen Gastfreundschaft liegen. In jedem Fall sind Geschenke, Unterhaltung und persönliche Gefallen mit einem Wert von über CHF 200 (USD 170 / EUR 120) nicht von

¹ Siehe auch „Reglement zum Insiderhandel und Offenlegung von Management Transaktionen“

geringem Wert und deren Annahme rechtzeitig vorab dem Vorgesetzten zur Genehmigung vorzulegen. Bei Beträgen von über CHF 1000 (USD 860 / EUR 600) ist das Grossvaterprinzip einzuhalten.

Alle von uns getätigten Spenden müssen rechtmässig, völlig transparent, nicht diskriminierend und mit einem Nutzen für Swissmetal gerechtfertigt sein. Sie müssen über die Kostenstelle laufen und von dieser genehmigt werden. Zudem ist die Abteilung „Corporate Development“ darüber zu informieren, da diese eine koordinierende Funktion bezüglich aller Kommunikationsaufgaben wahrnimmt.

3.8 Sachanlagen

Wir setzen uns für die Sicherheit unserer Sachanlagen ein und verwenden diese nur zu Geschäftszwecken und nur für den vorgesehenen Verwendungszweck.

Alle Verpflichtungen und Aufwendungen müssen mit dem Nutzen für Swissmetal gerechtfertigt werden können und mit unserer Geschäftstätigkeit in Zusammenhang stehen.

3.9 Dokumentation

Wir dokumentieren alle Transaktionen und Verbindlichkeiten genau, korrekt, zeitgerecht und vollständig, entsprechend den Vorgaben von Swissmetal.

Wir verfügen über ein internes Kontrollsystem („Internal Control System“ oder „ICS“), welches unter anderem die Einhaltung von Kompetenz- und Unterschriftenregelungen sowie die Zuverlässigkeit und Korrektheit unserer Buchführung und unserer Belegdokumente sowie der darauf basierenden Finanz- und Revisionsberichte gewährleistet.

3.10 Revision

Wir verpflichten uns zu einer umfassenden internen und externen Revision. Unsere Führungsverantwortlichen arbeiten mit unserer Revisionsgesellschaft zusammen und sorgen für uneingeschränkte Kooperation, um zu Lösungen beizutragen und diese zeitgerecht umzusetzen.

3.11 Kommunikation

Wir üben eine offene, adressatengerechte, transparente und zeitgerechte Informationspolitik aus und achten auf respektvolle und professionelle Kommunikation nach innen und nach aussen.

Die Informationen, die wir in Berichten und Dokumenten veröffentlichen und in anderen öffentlichen Mitteilungen vermitteln, sind in allen wesentlichen Aspekten vollständig, fair, zutreffend, zeitgerecht und verständlich. Dabei kommunizieren wir mittels klar definierten Sprechern.

Wir pflegen den offenen Dialog mit allen relevanten Anspruchsgruppen und setzen uns mit konstruktiver Kritik an unserer Unternehmenspolitik auseinander. Wir verteidigen den Ruf von Swissmetal und setzen uns zur Wehr gegen auf falschen Fakten basierende, einseitige oder tendenziöse Berichterstattung sowie gegen Rufschädigung aller Art.²

3.12 Vertraulichkeit

Wir schützen unsere vertraulichen gruppeneigenen und kundenspezifischen Informationen und verhindern deren unangemessene oder unbefugte Offenlegung.

3.13 Umweltschutz

Wir streben nachhaltigen Schutz und Erhaltung der Umwelt an. Wo eine Wahlmöglichkeit besteht, versuchen wir, nach ökologischen Kriterien zu entscheiden.

4 Schutz der persönlichen Integrität

Wir schützen die Persönlichkeit unserer Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf angemessenen Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz.

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie wirken sich negativ auf die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person aus, verletzen ihre Würde und unter Umständen ihr soziales Ansehen.

Swissmetal duldet keine und verbietet jede Form von sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz. Wir verlangen von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, wenn ihre Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt darauf Anspruch erheben.

² Siehe auch „Reglement Kommunikation und Medienkontakte“

4.1 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person nicht erwünscht ist, weil sie als unangebracht, verletzend oder aufdringlich empfunden wird.

Sexuelle Belästigung kann insbesondere in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anzügliche Bemerkungen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- Sexistische Sprüche und Witze
- Aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen von pornographischem Material, insbesondere auch via Internet
- Zweideutige Aufforderungen
- Zudringliche Körperkontakte
- Annäherungsversuche, verbunden mit der Inaussichtstellung von Vor- oder Nachteilen, insbesondere Drohungen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art

Besonders schwere Formen wie Erpressung, sexuelle Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung stellen Straftatbestände dar. Zusätzliche innerbetriebliche Sanktionen sind in diesen Fällen selbstverständlich.

Swissmetal ist sich zugleich bewusst, dass Mitarbeitende einander auch am Arbeitsplatz kennen lernen und es im beidseitigen Interesse sein kann, sich auch auf persönlicher Ebene kennen zu lernen. Swissmetal respektiert diesen Umstand vollumfänglich. Zugleich sind gewisse Regeln einzuhalten, wenn ein Mitarbeitender einen anderen Mitarbeitenden persönlich kennen lernen will. Insbesondere sind die lokal geltenden rechtlichen und sittlichen Normen und Üblichkeiten einzuhalten, ist mit normalem Anstand und Respekt miteinander umzugehen sowie auf das Empfinden und die Reaktionen des anderen Mitarbeitenden Rücksicht zu nehmen.

Erklärt ein Mitarbeitender einmalig kein Interesse an einem Kennenlernen auf persönlicher Ebene, ist dieser Umstand in jedem Fall und ohne jeden weiteren Kommentar oder sonstige Reaktion vollumfänglich zu respektieren. Kein Mitarbeitender darf einen beruflichen Nachteil erleiden aus einer solchen Situation. Swissmetal verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zu einer besonderen Fürsorgepflicht für die betroffenen Mitarbeitenden.

Unterhält ein Mitarbeitender mit einem direkt an ihn berichtenden Mitarbeitenden eine persönliche Beziehung, so ist der Vorgesetzte des hierarchisch höher stehenden Mitarbeitenden über diesen Umstand zu informieren. Um das Vier-Augen-Prinzip zu

wahren und sämtliche sonstigen Interessenskonflikte zu vermeiden, kann Swissmetal in einem solchen Fall einen der beiden Mitarbeitenden ersuchen, eine andere, gleichwertige Position innerhalb von Swissmetal anzunehmen, in der der versetzte Mitarbeitende kein direktes Berichtsverhältnis mit dem anderen Mitarbeitenden zu pflegen hat.

4.2 Mobbing

Mobbing bedeutet, jemanden am Arbeitsplatz systematisch zu schikanieren, zu bedrängen, auszugrenzen und damit zu entwerten.

Mobbing kann in verschiedensten Handlungen zum Ausdruck kommen, welche die Persönlichkeit und das Selbstwertgefühl verletzen, so unter anderem in Angriffen auf:

- Die Möglichkeit, sich mitzuteilen
- Die sozialen Beziehungen in der Arbeitssituation
- Das soziale Ansehen
- Die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Die (psychische) Gesundheit

Mobbing unterscheidet sich von Konflikten, wie sie in jeder Arbeitssituation entstehen und gelöst werden müssen. Ob aus einer angespannten Situation ein Fall von Mobbing wird, hängt sowohl von den Handlungen und Strategien der / des Mobbenden ab, als auch vom Empfinden und den Reaktionen der gemobbten Person.

4.3 Allgemeine Verhaltensregeln

Mitarbeitende wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung verhindert.

Die Mitarbeitenden sollen sich gegenüber anderen rücksichtsvoll verhalten und die Persönlichkeit anderer respektieren.

Wer beobachtet, wie andere gemobbt, belästigt oder in anderer Weise diskriminiert werden, ist aufgefordert, direkt Stellung zu nehmen, Betroffenen ihre Unterstützung anzubieten und die mobbende / belästigende Person zu kritisieren bzw. diese auf die Unzulässigkeit ihres Verhaltens hinzuweisen.

Mitarbeitende, welche betroffen sind, sollen – wenn möglich – den belästigenden / mobbenden Personen klar zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht und unverzüglich zu unterlassen ist.

4.4 Pflichten der Vorgesetzten

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungs-, mobbing-, und diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

Sie sollen ihre Mitarbeitenden auf die Verhaltensgrundsätze von Swissmetal hinweisen und gegebenenfalls korrigierend eingreifen.

Sie sorgen dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung, Mobbing oder andere Formen der Diskriminierung unverzüglich nachgegangen wird.

4.5 Anlaufstellen für sexuelle Belästigung und Mobbing

4.5.1 Zuständigkeiten

Anlaufstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing ist die Personalabteilung eines jeweiligen Standorts bzw. - bei kleineren Standorten – die für Personalfragen verantwortliche Person.

Die Anlaufstelle berät und unterstützt die betroffenen Mitarbeitenden, gegebenenfalls unter Einbezug externer Fachpersonen. Sie ergreift in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person und nur auf deren Wunsch hin die geeigneten Massnahmen, mit dem Zweck, den Belästigungen / dem Mobbing ein Ende zu setzen.

Sie informiert die betroffene Person über das Verfahren, die straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten, die Voraussetzungen dazu, sowie die möglichen Konsequenzen.

4.5.2 Verfahren

Die Personalabteilung bzw. verantwortliche Person informiert in ihrer Funktion als Anlaufstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing die beschuldigte Person, den direkten Vorgesetzten, sowie den SVP Human Resources über die Anschuldigungen.

Alle involvierten Personen bzw. Stellen stehen unter absoluter Schweigepflicht gegenüber nicht involvierten Personen.

Die Anlaufstelle befragt die betroffene und die beschuldigte Person sowie allfällige Zeugen. Sie stellt Beweismaterial sicher und führt Protokoll über die Befragungen und die Untersuchung.

Die Untersuchung ist nach Möglichkeit innerhalb eines Monats abzuschliessen. Gemeinsam mit dem SVP Human Resources ist eine Entscheidung über die Konsequenzen zu treffen. Der Entscheid wird mündlich mitgeteilt und begründet. Eine schriftliche Begründung wird auf entsprechendes Verlangen ausgefertigt.

Alle in das Verfahren involvierten Personen sind auch nach dessen Abschluss gegenüber Dritten zu absoluter Diskretion und Verschwiegenheit verpflichtet.

4.5.3 Rechte der Verfahrensbeteiligten

Die Parteien haben das Recht auf Akteneinsicht, Begleitung durch eine Person ihrer Wahl, Anwesenheit bei der Befragung von Zeugen und der Gegenpartei sowie Stellung von Ergänzungsfragen.

Den in das Verfahren involvierten Personen dürfen aufgrund ihrer Aussagen keinerlei ungerechtfertigte (vgl. die Art. 4.6 und 4.7) berufliche Nachteile erwachsen.

4.6 Konsequenzen für belästigende / mobbende Personen

Gegenüber belästigenden oder mobbenden Personen werden je nach Schwere folgende Massnahmen, je nach dem auch kumulativ, ergriffen:

- Persönliches Gespräch mit Hinweis auf die Grundsätze von Swissmetal bezüglich sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Entschuldigung bei der gemobbten / belästigten Person
- Aktenvermerk in der Personalakte
- Mündlicher oder schriftlicher Verweis
- Versetzung
- Verwarnung unter Androhung der Kündigung
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Entlassung

Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

4.7 Missbräuchliche Anschuldigung

Wer jemanden wider besseres Wissen wegen sexueller Belästigung oder Mobbing beschuldigt, hat mit Sanktionen analog Art. 4.6 zu rechnen.

5 Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

6 Aktualisierung

Der Verhaltenskodex wird vom CDO erstellt und aktualisiert und ist vom CEO zu genehmigen.

Der CEO