

# Verhaltenskodex

<b>Geltungsbereich</b>	Dätwyler IT Infra AG
<b>Version</b>	4.0
<b>Release-Datum</b>	30. Oktober 2025

## **Wichtige Vertraulichkeitsinformationen**

*Das vorliegende Dokument enthält vertrauliche und gesetzlich geschützte Informationen von Dätwyler IT Infra. Ohne vorherige ausdrückliche, schriftliche Einverständniserklärung seitens Dätwyler IT Infra dürfen weder dieses Dokument noch jegliche darin enthaltenen Informationen Dritten zugänglich gemacht werden.*

Liebe Mitarbeitende

Mehr als 100 Jahre Innovationskraft zum Nutzen unserer Kunden, Mitarbeitenden, Aktionäre und übrigen Anspruchsgruppen – dies zeichnet die Unternehmen der Dätwyler Firmengruppe aus. Dätwyler IT Infra operiert seit Anfang 2013 als privates Schwesterunternehmen der börsennotierten Dätwyler Holding unter dem gemeinsamen Dach der in Altdorf (Schweiz) angesiedelten Pema Holding. Dätwyler IT Infra ist in den vergangenen Jahren zu einem international aufgestellten Unternehmen mit weltweit verteilten Produktions- und Engineering- und Verkaufsniederlassungen herangewachsen. Durch unsere starken Wurzeln haben wir unseren eigenen Stil mit hohen Standards und eigenständigen Werten entwickelt:

- Wir sind Unternehmer.
- Wir schaffen Wert für unsere Kunden.
- Wir streben nach Höchstleistung.
- Wir pflegen einen respektvollen Umgang.

Die Stärken von Dätwyler IT Infra sollen erhalten bleiben, auch wenn sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer schneller verändern. Daher ist es wichtig, dass wir unsere kontinuierlich gewachsenen Standards in klaren Richtlinien zusammenfassen. Der vorliegende Verhaltenskodex beschreibt jene Verhaltensgrundsätze, die unsere Mitarbeitenden seit jeher mit gesundem Menschenverstand angewendet haben.

Wir sind überzeugt, dass die traditionellen Grundwerte wie Vertrauen und Respekt in einer immer globaleren Welt wieder an Bedeutung gewinnen und ein zusätzlicher Wettbewerbsvorteil sein werden. Aus dieser Überzeugung ist Dätwyler auch dem UN Global Compact beigetreten. Als Mitglied dieser UNO-Initiative verpflichtet sich Dätwyler, die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitspraktiken, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu befolgen und ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Für uns als international tätiges Unternehmen ist es äusserst wichtig, dass die erwarteten Verhaltensgrundsätze verbindlich festgehalten sind, regelmässig kommuniziert, geschult und allfällige Verstösse entsprechend sanktioniert werden. Wir vertrauen nach wie vor darauf, dass sich alle Mitarbeitenden von Dätwyler IT Infra in ihrem Verhalten an höchsten ethischen Standards orientieren. Bei Unklarheiten im operativen Alltag dient der vorliegende Verhaltenskodex als praktischer Leitfaden. Wir zählen auf Sie!

Altdorf, 11. März 2013, aktualisiert am 1. Januar 2014, am 1. Juli 2018, am 1. Januar 2021, am 12. August 2024, am 24. Februar 2025 und am 30. Oktober 2025.

Dätwyler IT Infra AG

Im Namen des Verwaltungsrats



Dirk Lambrecht, Präsident

Im Namen der Unternehmensleitung



Adrian Bolliger, CEO

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	4
<b>2</b>	<b>Grundsätze und Zielsetzungen</b> .....	4
<b>3</b>	<b>Grundsätzliche Verhaltensanforderungen: Keine Gesetzesverstöße, Diskriminierung oder Belästigung</b> .....	4
3.1	Gesetzestreuies Verhalten .....	4
3.2	Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte .....	4
3.3	Verantwortung für das Ansehen von Dätwyler IT Infra.....	5
3.4	Koordinierte externe Kommunikation .....	5
3.5	Verbot von Betrug und Geldwäsche.....	5
<b>4</b>	<b>Attraktiver Arbeitgeber</b> .....	5
4.1	Moderne Corporate-Governance .....	5
4.2	Dezentrale Führung .....	6
4.3	Verantwortung und Aufsicht .....	6
4.4	Faire Anstellungsbedingungen .....	6
4.5	Systematische Weiterbildung .....	6
4.6	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz .....	7
<b>5</b>	<b>Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten: eine Absprachen, Bestechung oder Korruption</b> .....	7
5.1	Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts .....	7
5.2	Verbot von Betrug und Geldwäsche.....	7
5.3	Kein Anbieten und Gewähren von Vorteilen.....	7
5.4	Kein Fordern und Annehmen von Vorteilen .....	8
5.5	Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen.....	8
5.6	Sponsoring und Spendenzahlungen .....	8
5.7	Separater Verhaltenskodex für Lieferanten.....	9
<b>6</b>	<b>Vermeidung von Interessenkonflikten</b> .....	9
6.1	Grundsatz der Vermeidung .....	9
6.2	Wettbewerbsverbot.....	9
6.3	Nebentätigkeiten.....	9
<b>7</b>	<b>Sorgfältiger Umgang mit Einrichtungen und Informationen</b> .....	9
7.1	Benutzung von Einrichtungen.....	9
7.2	Aufzeichnungen und Berichte.....	9
7.3	Verschwiegenheit: Geistiges Eigentum und Insider-Informationen .....	9
7.4	Datenschutz und Datensicherheit.....	9
7.5	Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) .....	10
<b>8</b>	<b>Umwelt und Gesellschaft</b> .....	10
8.1	Schonender Umgang mit der Umwelt.....	10
8.2	Mitverantwortung für die Gesellschaft .....	10
<b>9</b>	<b>Meldeverfahren, Verstöße und Sanktionen</b> .....	10
<b>10</b>	<b>Implementierung und Kontrolle</b> .....	11

## **1 Ausgangslage**

Dätwyler IT Infra ist ein führender Anbieter qualitativ hochwertiger IT-Lösungen, Infrastrukturlösungen, Kabelbaumlösungen für industrielle Anwendungen und Aufzug-Lösungen. Mit Fokus auf Europa, dem Nahen und Mittleren Osten sowie Asien bietet das Unternehmen, welches weltweit rund 900 Mitarbeitende beschäftigt, als kompetenter Partner in zahlreichen Ländern innovative Kundenlösungen und Dienstleistungen an.

Zum Nutzen unserer Kunden, Mitarbeitenden und allen anderen Anspruchsgruppen streben wir ein nachhaltig profitables Wachstum an. Dieses bildet die Grundlage zur langfristigen Wertsteigerung und zur Wahrung der unternehmerischen Selbstständigkeit von Dätwyler IT Infra. Als kompetenter Entwicklungspartner pflegen wir einen engen Kontakt zu unseren Kunden, liefern höchste Qualität und überzeugen durch innovative Leistungen. Jeder Dätwyler Mitarbeitende ist bestrebt, einen engagierten Beitrag zur erfolgreichen Marktpräsenz unserer Kunden zu leisten.

## **2 Grundsätze und Zielsetzungen**

Der Verhaltenskodex enthält verbindliche Regeln, die für jeden Mitarbeitenden von Dätwyler IT Infra weltweit gelten. Sie sollen helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Alle Mitarbeiter dürfen sich jederzeit an ihren Vorgesetzten oder an den Geschäftsführer ihres jeweiligen Unternehmens wenden, wenn sie Fragen oder Bedenken bezüglich des Verhaltenskodex´ haben.

## **3 Grundsätzliche Verhaltensanforderungen: Keine Gesetzesverstöße, Diskriminierung oder Belästigung**

### **3.1 Gesetzestreuere Verhalten**

Die Beachtung von Gesetzen ist für unser Unternehmen oberstes Gebot. Jeder Mitarbeitende hat die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Gesetzesverstöße müssen unter allen Umständen vermieden werden. Jeder Mitarbeitende muss im Falle eines Verstosses – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Entlassung rechnen.

### **3.2 Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte**

Dätwyler ist hohen Standards hinsichtlich der Geschäftsethik und der Integrität verpflichtet. Dazu gehört die Unterstützung und Achtung international anerkannter Menschenrechts- und Arbeitsstandards (wie beispielsweise die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen). Dies ist in unserer Menschenrechtsrichtlinie verankert und umfasst die Würde, die Privatsphäre und die persönlichen Rechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten mit Menschen unterschiedlicher Herkunft, Nationalität, Kultur, politischer und religiöser Überzeugung, Hautfarbe, Alter, sexueller Orientierung, Sprache, gesundheitlicher oder behinderungsbedingter Einschränkungen und Familienstände zusammen und fördern eine Kultur des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung, Demütigung, Unterdrückung, Belästigung oder Beleidigung und lehnen Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab. Wir respektieren die Menschenrechte, die Würde, die Privatsphäre und die persönlichen Rechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten mit Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunft, Nationalität, Kultur, Religion und Hautfarbe zusammen und fördern eine Kultur des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Wir dulden keinerlei Diskriminierung, Demütigung, Unterdrückung, Belästigung oder Beleidigung. Insbesondere verurteilen wir sexuelle Belästigung und Mobbing aufs Schärfste. Wir lehnen Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab.

Wir sind offen und ehrlich, handeln integer und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Wir sind verlässliche Partner und geben keine Versprechen, die wir nicht halten können. Diese Grundsätze gelten sowohl für unsere interne Kommunikation untereinander als auch für unser Verhalten gegenüber externen Partnern und für unsere Erwartungen an die externen Partner (z. B. an Lieferanten).

### **3.3 Verantwortung für das Ansehen von Dätwyler IT Infra**

Das Ansehen von Dätwyler IT Infra wird wesentlich geprägt durch das Auftreten und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Unangemessenes Auftreten oder Verhalten auch nur eines Mitarbeitenden kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Jeder Mitarbeitende ist angehalten, das Ansehen von Dätwyler IT Infra in der Öffentlichkeit zu fördern. Die Erfüllung seiner Aufgaben muss sich in allen Belangen hieran orientieren. Die Bedingungen für die Nutzung von Social-Media-Plattformen durch die Mitarbeitenden der Dätwyler IT Infra sind in separaten Social-Media-Richtlinien festgehalten.

### **3.4 Koordinierte externe Kommunikation**

Für die externe Kommunikation von Dätwyler IT Infra ist folgendes zu beachten:

Anfragen von Fachmedien zu fachspezifischen Themen sind an den VP Global Marketing and Communications von Dätwyler IT Infra weiterzuleiten, der dann die Kommunikation mit Fachmedien koordiniert. Zurzeit ist das Marco Müller, [marco.mueller@datwyler-itinfra.com](mailto:marco.mueller@datwyler-itinfra.com).

Dätwyler IT Infra muss in Bezug auf die externe Kommunikation zusätzlich die Bedürfnisse der börsennotierten Dätwyler Holding berücksichtigen. Um die geforderte Gleichbehandlung der Anspruchsgruppen zu gewährleisten, muss sämtliche Kommunikation mit Tages-, Wirtschafts- und Finanzmedien mit dem CEO von Dätwyler IT Infra abgestimmt werden. Zurzeit ist das Adrian Bolliger, [adrian.bolliger@datwyler-itinfra.com](mailto:adrian.bolliger@datwyler-itinfra.com). Dieser stellt dann die Koordination mit dem Leiter Corporate Communications der Dätwyler Holding sicher.

Die oben genannten Personen/Stellen entscheiden jeweils, ob und in welcher Form am besten kommuniziert wird. Bei allen Kommunikationsinstrumenten ist auf die Einhaltung der Corporate-Design-Richtlinien zu achten.

### **3.5 Verbot von Betrug und Geldwäsche**

Alle Mitarbeitenden dürfen weder direkt noch indirekt und weder aktiv noch passiv an irgendeiner Form von Betrug beteiligt sein. Das umfasst insbesondere Täuschung, Bestechung, Urkundenfälschung, Erpressung, Korruption, Diebstahl, Verschwörung, Unterschlagung, widerrechtliche Aneignung, falsche Angaben, Verschweigen wesentlicher Tatsachen, Absprachen oder jede andere Form der Vorteilsnahme zum Zweck der Beeinflussung von Entscheidungen unter Verstoß gegen geltendes Recht. Alle Mitarbeitenden dürfen weder direkt noch indirekt und weder aktiv noch passiv an irgendeiner Form von Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung beiliegend sein.

## **4 Attraktiver Arbeitgeber**

### **4.1 Moderne Corporate-Governance**

Als Unternehmen, das der langfristigen Wertschöpfung verpflichtet ist, verfügt Dätwyler IT Infra über klare und bewährte Organisations-, Führungs- und Kontrollgrundsätze. Diese sind in den Statuten, sowie im Organisationsreglement und der Kompetenzregelung von Dätwyler IT Infra festgelegt. Sie entsprechen den Anforderungen des modernen Corporate-Governance-Gedankenguts.

## **4.2 Dezentrale Führung**

Dätwyler IT Infra pflegt eine konsequent dezentrale Führung innerhalb klarer Vorgaben. Indem die Entscheidungen auf der tiefst möglichen Stufe, nahe am Markt und Kunden gefällt werden, fördert das Unternehmen eine Kultur mit hoher Identifikation und kurzen Reaktionszeiten. Durch volle Transparenz in der Organisation wird sichergestellt, dass die Entscheidungen mit dem erforderlichen Verantwortungsbewusstsein gefällt werden. Jeder Mitarbeitende muss sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben an das Organisationsreglement und die Kompetenzregelung sowie an besondere Weisungen des Arbeitgebers halten.

## **4.3 Verantwortung und Aufsicht**

Alle Vorgesetzte tragen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Mitarbeitenden. Sie müssen sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Verlässlichkeit und soziale Kompetenz erwerben. Sie setzen klare, ehrgeizige, aber realistische Ziele, führen durch Vertrauen und räumen den Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Sie oder die Personalabteilung sind für die Mitarbeitenden auch bei beruflichen und persönlichen Sorgen ansprechbar.

Alle Vorgesetzte haben Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Sie sind dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstösse geschehen, die durch ordnungsgemässe Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Auch bei Delegationen einzelner Aufgaben behalten sie die Verantwortung. Im Einzelnen gilt bezüglich Führung, Verantwortung und Aufsicht Folgendes:

- Alle Vorgesetzte müssen die Mitarbeitenden nach persönlicher und fachlicher Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeitende wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht).
- Alle Vorgesetzte müssen die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
- Alle Vorgesetzte müssen dafür sorgen, dass die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen laufend kontrolliert wird (Kontrollpflicht).
- Alle Vorgesetzte müssen den Mitarbeitenden klar vermitteln, dass Gesetzesverstösse missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Alle Vorgesetzte haben zudem die Pflicht, seinen/ihren Mitarbeitenden regelmässig und nachweislich den Verhaltenskodex näherzubringen.

## **4.4 Faire Anstellungsbedingungen**

Die Unternehmen von Dätwyler IT Infra sorgen für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und faire Anstellungsbedingungen, zahlen gerechte Löhne und bieten landes- und branchenübliche Sozialleistungen an. Bei betrieblichen Massnahmen berücksichtigen wir die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Regelmässige Mitarbeiterbefragungen bilden die Basis für kontinuierliche Verbesserungsmassnahmen. Die Organisation in Gewerkschaften steht unseren Mitarbeitenden frei. Mit innerbetrieblichen Personalvertretungen pflegen wir einen konstruktiven Dialog.

## **4.5 Systematische Weiterbildung**

Die Märkte, in denen Dätwyler IT Infra tätig ist, verlangen gut ausgebildete und permanent weitergebildete Mitarbeitende. Die Anstrengungen in der Ausbildung junger Leute zeigen sich unter anderem in den vielen Lehrstellen, die die Unternehmen von Dätwyler IT Infra anbieten. Weiterbildungsprogramme zur Entwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeitenden werden über alle Hierarchiestufen hinweg unterstützt. Den Management-Nachwuchs

fördert Dätwyler IT Infra mit individuellen Programmen, die sich an den Anforderungen der künftigen Aufgabe orientieren.

#### **4.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Die Unternehmen von Dätwyler IT Infra sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und schulen die Mitarbeitenden regelmässig. Dabei führt die Verantwortung jeder einzelnen Person gegenüber Mitarbeitenden und Kollegen zur bestmöglichen Vorsorge gegen Unfallgefahren. Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheitsmanagement und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Alle Mitarbeitenden müssen der Sicherheit ihre ständige Aufmerksamkeit widmen.

Dätwyler IT Infra unterhält ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 zum Zweck der kontinuierlichen Verbesserung seiner Sicherheitsleistung.

### **5 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten: Keine Absprachen, Bestechung oder Korruption**

#### **5.1 Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts**

Nur der faire Wettbewerb geniesst das Recht, sich frei entfalten zu dürfen. Das Gebot der Integrität gilt auch im Kampf um Marktanteile. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, sämtliche Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Mitarbeitende dürfen insbesondere mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise, Kapazitäten, Branchen, Marktgebiete oder Kunden abgesprochen werden. Unzulässig sind weiter Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen.

Angesichts der globalen Präsenz von Dätwyler IT Infra ist es unerlässlich, die Entwicklungen im Bereich der Korruptionsbekämpfung in den verschiedenen Regionen genau zu verfolgen. Das Unternehmen kann unabhängig von der Schuld einzelner Personen bestraft werden.

#### **5.2 Verbot von Betrug und Geldwäsche**

Mitarbeitende dürfen sich im Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten weder direkt noch indirekt und weder aktiv noch passiv an Betrug oder Geldwäsche beteiligen – wie unter Punkt 3.5 definiert.

#### **5.3 Kein Anbieten und Gewähren von Vorteilen**

Um Aufträge kämpfen wir mit der Qualität und dem Preis unserer innovativen Produkte, Lösungen und Dienstleistungen. Kein Mitarbeitender darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unberechtigte Vorteile («Bestechungsgelder», «Schmiergelder») anbieten oder gewähren, und zwar weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen.

Werbebeschenke an Mitarbeitende von Geschäftspartnern müssen so ausgewählt sein, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden wird. Sie dürfen keinen unangemessen hohen Wert haben und nicht regelmässig überreicht werden (z. B. Werbematerial oder eine Schachtel Pralinen). Für Amtsträger<sup>1</sup> sind Geschenke generell nicht zulässig. Mahlzeiten dürfen ebenfalls keinen unangemessen hohen Wert haben, müssen einem legitimen geschäftlichen Zweck dienen und dürfen nicht regelmässig stattfinden.

---

<sup>1</sup> Beispiele für Amtsträger sind unter anderem: Richter oder Abgeordnete, Angestellte internationaler Organisationen, Beamte auf nationaler, Landes- oder Kommunalebene, Angestellte ausländischer Regierungen, Angestellte von Unternehmen in staatlicher oder de-facto-staatlicher Kontrolle (auch wenn diese als private Unternehmen geführt werden), Angestellte staatlicher Universitäten oder Institute, politische Parteien, Parteifunktionäre oder Kandidaten für politische Ämter sowie Mitglieder von Königshäusern.

Wir dulden auch keinerlei «Beschleunigungszahlungen» – Facilitating-Payments<sup>1</sup> genannt – oder Zahlungen über Dritte, die im Namen von Dätwyler IT Infra mit Amtsträgern interagieren.

Mitarbeitende, die Verträge mit Beratern, Vermittlern, Agenten oder vergleichbaren Dritten abschliessen, haben darauf zu achten, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.

#### **5.4 Kein Fordern und Annehmen von Vorteilen**

Mitarbeitende dürfen ihre dienstliche Stellung nicht dazu benutzen, Vorteile («Bestechungsgelder», «Schmiergelder») zu fordern, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört *nicht* die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert. Alle anderen Geschenke sind jedoch abzulehnen oder zurückzugeben.

#### **5.5 Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen**

Wer sich um einen Auftrag bewirbt, erwartet von uns eine faire und unvoreingenommene Prüfung seines Angebots. Mitarbeitende, die sich mit der Vergabe von Aufträgen befassen, haben insbesondere die folgenden Regeln zu beachten:

- Mitarbeitende haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seinem/ihrer Vorgesetzten mitzuteilen. Dazu gehören insbesondere auch verwandtschaftliche oder freundschaftliche Beziehungen zum potentiellen Lieferanten. In solchen Fällen sind Konkurrenzofferten einzuholen.
- Lieferanten dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht unfair bevorzugt oder behindert werden.
- Einladungen von Geschäftspartnern dürfen nur dann angenommen werden, wenn Anlass und Umfang der Einladung angemessen sind und die Ablehnung der Einladung dem Gebot der Höflichkeit widersprechen würde. Bei Reisen und Events mit Übernachtungen üben wir uns in Zurückhaltung und bezahlen bei Annahme der Einladung die Übernachtungen sowie die An- und Abreise selber. Für angenommene Einladungen mit einem Gegenwert von mehr als CHF 500.- / EUR 500.- / USD 500.- besteht ein Meldeprozess. Jede Gesellschaft hat diesen Prozess bei sich angemessen zu implementieren.
- Geschenke von Geschäftspartnern sind abzulehnen und zurückzugeben, es sei denn, es handelt sich um unbedeutende Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.
- Kein Mitarbeitender darf private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er/sie geschäftlich zu tun hat, wenn ihm/ihr hierdurch Vorteile entstehen könnten.

#### **5.6 Sponsoring und Spendenzahlungen**

Die Unternehmen von Dätwyler IT Infra können Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, für Kunst, Kultur und Sport sowie für soziale Anliegen gewähren. Politischen Parteien, Organisationen und Amtsträgern gewährt Dätwyler IT Infra keine finanzielle Unterstützung. Für die Vergabe von Spenden gelten folgende Regeln:

- Keine Zahlungen an Personen oder Organisationen, die mit einer Ausschreibung für einen Geschäftsauftrag in Verbindung stehen.
- Spendengesuche von Einzelpersonen sind grundsätzlich abzulehnen.
- Keine Zahlungen auf Privatkonten.

---

<sup>1</sup> Facilitating-Payments sind eine besondere Form der Bestechung und werden auf Englisch auch als «Kickbacks», «Backhanders» oder «Grease-Payments» bezeichnet. Es handelt sich um Zahlungen für routinemässige behördliche Vorgänge (z. B. für Genehmigungen, Schutz durch die Polizei oder die Bearbeitung von Dokumenten). Typischerweise sind es geringe Beträge, die unregelmässig anfallen und die für Leistungen gezahlt werden, auf die man ohnehin einen Anspruch hat, um den Prozess zu beschleunigen.

- In keinem Fall darf eine Zuwendung an Personen oder Organisationen gewährt werden, die keinen tadellosen Ruf geniessen oder deren Ziele nicht mit denjenigen von Dätwyler IT Infra vereinbar sind.
- Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.
- Für Sponsoring- und Spendenzahlungen mit einer Gesamtsumme von mehr als CHF 500.- / EUR 400.- / USD 500.- pro Empfänger und Geschäftsjahr besteht ein Genehmigungs- und Meldeprozess. Jede Gesellschaft hat diesen Prozess bei sich angemessen zu implementieren.

## **5.7 Separater Verhaltenskodex für Lieferanten**

Wir glauben an die Werte und Standards in diesem Verhaltenskodex und achten in den Beziehungen zu unseren Lieferanten auf deren Einhaltung. Wir bekennen uns zu unseren Werten und Standards und erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich ebenfalls verpflichtet fühlen, ähnliche Standards und Regeln einzuhalten. Die konkreten Anforderungen sind in einem separaten Verhaltenskodex für die Lieferanten von Dätwyler IT Infra geregelt, der für das gesamte Unternehmen gilt. Dieses Dokument findet sich auf der Website von Dätwyler IT Infra.

## **6 Vermeidung von Interessenkonflikten**

### **6.1 Grundsatz der Vermeidung**

Das Unternehmen legt Wert darauf, dass seine Mitarbeitenden bei ihrer Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn Mitarbeitende für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt sind. Interessenkonflikte können auch bei verwandtschaftlichen oder freundschaftlichen Beziehungen auftreten. Deshalb gilt der Grundsatz der Vermeidung von Interessenkonflikten.

### **6.2 Wettbewerbsverbot**

Den Mitarbeitenden ist es nicht gestattet, ein Unternehmen zu betreiben, das mit Dätwyler IT Infra ganz oder teilweise im Wettbewerb steht. Nicht gestattet ist zudem die unmittelbare oder mittelbare Beteiligung an einem Unternehmen, das mit Dätwyler IT Infra ganz oder teilweise im Wettbewerb steht.

Bei einer Beteiligung an einem Unternehmen, das Geschäftspartner von Dätwyler IT Infra ist, ist eine vorherige schriftliche Erlaubnis erforderlich. Die Erlaubnis wird von der Unternehmensleitung erteilt und in der Personalakte dokumentiert. Die Erlaubnis wird nicht erteilt oder kann wieder entzogen werden, wenn der Mitarbeitende mit dem jeweiligen Unternehmen geschäftlich zu tun hat.

Eine Beteiligung durch nahe Angehörige an einem Wettbewerbsunternehmen oder einem anderen der vorbeschriebenen Unternehmen ist vom Mitarbeitenden, wenn er hiervon Kenntnis hat, dem Vorgesetzten sofort und der Personalabteilung schriftlich mitzuteilen. Dies ist in der Personalakte zu dokumentieren.

### **6.3 Nebentätigkeiten**

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist dem Vorgesetzten vorher schriftlich mitzuteilen. Die Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führt, den Pflichten im Unternehmen widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht.

## **7 Sorgfältiger Umgang mit Einrichtungen und Informationen**

### **7.1 Benutzung von Einrichtungen**

Die Anlagen und Einrichtungen in Büros und Werkstätten (z.B. Telefon, Kopierer, PC einschliesslich Software und Internet/Intranet, Maschinen, Werkzeuge) dürfen nur dienstlich genutzt werden. Ausnahmen und gegebenenfalls Bezahlung werden örtlich geregelt. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstössig ist.

Keinem Mitarbeitenden ist es gestattet, ohne Einwilligung seines Vorgesetzten Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

### **7.2 Aufzeichnungen und Berichte**

Zur offenen und effektiven Zusammenarbeit gehört eine korrekte und wahrheitsgetreue Berichterstattung. Das gilt gleichermassen für das Verhältnis zu Investoren, Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und staatlichen Stellen. Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach aussen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgetreu sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemässer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein. Das Gebot zu wahrheitsgemässen Angaben gilt insbesondere auch für Spesenabrechnungen.

### **7.3 Verschwiegenheit: Geistiges Eigentum und Insider-Informationen**

Über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dazu gehören zum Beispiel Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum, Zahlen des internen Berichtswesens sowie Einzelheiten, welche die Organisation des Unternehmens und seiner Einrichtungen betreffen. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Weil Dätwyler IT Infra AG eine Schwestergesellschaft der börsennotierten Dätwyler Holding ist, sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, die Insidergesetzgebung einzuhalten. Der Handel mit Wertpapieren der Dätwyler Holding aufgrund von privilegierten und vertraulichen Informationen ist nicht erlaubt. Auch die unautorisierte Weitergabe solcher Informationen oder die Abgabe einer Empfehlung in Bezug auf den Handel mit Wertpapieren der Dätwyler Holding ist verboten. Mitarbeitenden, welche in die Erarbeitung eines Jahres- und Halbjahresberichts involviert sind, ist der Handel mit Wertpapieren der Dätwyler Holding während den verbindlich festgelegten «Closed Periods» untersagt.

### **7.4 Datenschutz und Datensicherheit**

Die Vorteile der modernen elektronischen Kommunikation sind verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und für die Sicherheit von vertraulichen Daten. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des ICT-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen. Die erwarteten Verhaltensgrundsätze im Umgang mit ICT-Mitteln sind in einer separaten ICT Security Policy festgehalten.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmässige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein.

Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschungen sind zu wahren.

## **7.5 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)**

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist in der EU in Kraft getreten. Viele andere Länder in Europa und darüber hinaus haben Datenschutzgesetze verabschiedet, um Grundrechte zu schützen und den Herausforderungen der digitalen Wirtschaft zu begegnen. Dätwyler IT Infra bekennt sich zum Recht auf Privatsphäre und unterstützt dieses. Daher hat Dätwyler IT Infra die DSGVO in Europa umgesetzt. Alle Unternehmen und Tochtergesellschaften von Dätwyler IT Infra sind verpflichtet, die lokalen Datenschutzgesetze einzuhalten und die von Dätwyler IT Infra und der Dätwyler Holding definierten allgemeinen Datenschutz- und Sicherheitsgrundsätze zu gewährleisten.

Die Nichteinhaltung der Datenschutzgrundsätze kann empfindliche Strafen nach sich ziehen (z. B. kann ein Verstoß gegen die DSGVO mit einer Geldbuße von bis zu 4 % des Jahresumsatzes eines Unternehmens geahndet werden).

## **8 Umwelt und Gesellschaft**

### **8.1 Schonender Umgang mit der Umwelt**

Die Unternehmen von Dätwyler IT Infra nehmen ihre Verantwortung bezüglich Umweltschutz im Umfang der geltenden Gesetze wahr. Darüber hinaus werden erkennbare Risiken im Rahmen vertretbarer Möglichkeiten minimiert. Konkret bedeutet dies, dass in der Auswahl der Ressourcen und der Produktionsprozesse möglichst umweltschonende Stoffe und Verfahren bestimmt werden, welche bei der Herstellung, beim Einsatz und bei der späteren Entsorgung der Produkte eine möglichst geringe Belastung der Umwelt verursachen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, in ihrem Umfeld schonend mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

Basierend auf den ökologischen Grundwerten sind alle Produktionsbetriebe von Dätwyler IT Infra nach ISO 14001 zertifiziert. Dätwyler IT Infra ist zudem mit seiner Schweizer Gesellschaft Dätwyler IT Infra AG seit 2003 Mitglied der Schweizer Energieagentur der Wirtschaft (EnAW).

Zudem hat sich Dätwyler IT Infra dazu verpflichtet, mittelfristig die CO<sub>2</sub>-Neutralität (Scope 1+2) anzustreben.

### **8.2 Mitverantwortung für die Gesellschaft**

Dätwyler IT Infra bekennt sich zu seiner Mitverantwortung für allgemeine öffentliche Anliegen und pflegt regelmässigen Kontakt zu den lokalen Behörden. Wir unterstützen gesellschaftspolitische Massnahmen, setzen uns für Benachteiligte ein und ermöglichen unseren Mitarbeitenden ein sinnvolles Engagement für gemeinschaftliche Aufgaben.

## **9 Meldeverfahren, Verstösse und Sanktionen**

Jeder Mitarbeitende ist dazu verpflichtet, Umstände zu melden, die auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex schliessen lassen. Die Meldung kann mündlich oder schriftlich beim direkten Vorgesetzten, in der Personalabteilung oder beim Geschäftsführer (Managing Director) der betroffenen Gesellschaft erfolgen.

Zusätzlich stellt Dätwyler IT Infra weltweit zwei gebührenfreie Möglichkeiten zur Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex:

- über den digitalen Meldekanal: <https://whistleblowersoftware.com/secure/Infra>
- via E-Mail: [whistleblowing@datwyler.com](mailto:whistleblowing@datwyler.com)

Die erstkontaktierte Ansprechperson untersucht die Angelegenheit gründlich. Soweit angemessen, werden entsprechende Massnahmen ergriffen. Mitarbeitende und Vorgesetzte sollten die internen

Möglichkeiten der Schlichtung auf der tiefst möglichen Stufe ausschöpfen. Alle Unterlagen werden vertraulich aufbewahrt. Vergeltungshandlungen – gleich welcher Art – werden nicht toleriert. Eine Beschwerde oder Mitteilung in gutem Glauben darf für den meldenden Mitarbeitenden zu keinerlei Nachteilen führen. Der vorsätzliche Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit hingegen ist ein eigener Verstoss gegen den Verhaltenskodex und kann disziplinarische Konsequenzen zur Folge haben.

Im Fall eines Verstosses gegen Regeln des Verhaltenskodexes müssen Mitarbeitende – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Entlassung rechnen.

## **10 Implementierung und Kontrolle**

Die Unternehmensleitung von Dätwyler IT Infra fördert aktiv die breite Kommunikation des Verhaltenskodex und sorgt für eine nachhaltige Implementierung. Alle Mitarbeitenden erhalten ein Exemplar des Verhaltenskodex'. Vorgesetzte und die Personalabteilung händigen allen neuen Mitarbeitenden den Verhaltenskodex zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag aus. Sie sind auch für die Vermittlung des Inhalts verantwortlich.

Die interne Revision kontrolliert regelmässig die Einhaltung der Gesetze und die Beachtung des Verhaltenskodex' in allen organisatorischen Einheiten von Dätwyler IT Infra.

Der Verwaltungsrat lässt sich jährlich von der Unternehmensleitung über die Einhaltung des Verhaltenskodex' informieren.

\*\*\*

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat der Dätwyler IT Infra AG (vormals Dätwyler Cabling Solutions AG) am 11. März 2013 erlassen und ist rückwirkend ab 1. Januar 2013 gültig. Per 1. Januar 2014 sowie per 1. Juli 2018, 1. Januar 2021, 12 August 2024, 24. Februar 2025 und 30. Oktober 2025 erfolgte jeweils eine Aktualisierung.

### **Haftungsausschluss**

Dieser Verhaltenskodex begründet keine von Mitarbeitenden oder Dritten einklagbaren Rechte gegenüber Dätwyler IT Infra oder deren Gesellschaften. Änderungen des Kodex bleiben jederzeit vorbehalten.