

Verhaltenskodex der Stadler Rail Group

Stand 1. Juli 2018

Einleitung

Die Stadler Rail Group ist ein unabhängiger Schienenfahrzeug-Hersteller mit Schwerpunkt Europa und mit Aufbau von weiteren Regionen, der mit hochwertigen und kundenspezifischen Produkten und Dienstleistungen eine gezielte Segment- und Marktstrategie verfolgt.

Sowohl der Erfolg als auch der gute Ruf unseres Unternehmens basiert auf der Grundlage des Vertrauens, welches der Stadler Rail Group die daran beteiligten Personen wie Aktionäre¹ und Mitarbeiter bzw. die mit ihr in Geschäftsbeziehungen stehenden Personen wie Kunden, Lieferanten, Berater oder Agenten und zuständigen Behörden, aber auch die Allgemeinheit insgesamt, entgegenbringen. Wir wollen diesem Vertrauen in jeder Hinsicht gerecht werden. Es soll mit dem vorliegenden Verhaltenskodex bewahrt und weiter vertieft werden.

Darüber hinaus soll der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter, Berater oder Agenten der Stadler Rail Group ein Hilfsmittel für die Bewältigung ihres Arbeitsalltages sein, im Verlaufe dessen sie mit einer Vielzahl von komplexen Situationen konfrontiert werden. Auch wenn dieser Verhaltenskodex nicht jede Situation einzeln vorhersehen kann, soll er eine Wegleitung für ein Verhalten gemäss den Werten und Grundsätzen der Stadler Rail Group bieten. Es liegt in der persönlichen Verantwortung der jeweils zuständigen Geschäftsleitung wie auch sämtlicher Mitarbeiter, Berater oder Agenten der Stadler Rail Group, die nachfolgenden Grundsätze und -werte zu kennen, einzuhalten und umzusetzen. Entsprechendes wird von Drittpersonen erwartet, die mit der Stadler Rail Group in geschäftlicher oder anderweitiger Verbindung stehen oder in Zukunft stehen werden.

¹ Der besseren Lesbarkeit wegen wird überall auf das Ausschreiben der weiblichen Form verzichtet. Sie ist in der männlichen implizit enthalten.

Grundsätze / Grundwerte

- **Integrität und Legalität**

Wir anerkennen und halten uns an alle Gesetze einerseits wie auch an sämtliche internen Vorschriften andererseits. Annahme ("Passivbestechung") wie insbesondere auch Gewährung ("Aktivbestechung") von nicht gebührenden Vorteilen ist ebenso untersagt wie unlautere oder wettbewerbsrechtlich verpönte Geschäftspraktiken. Weiter sind Interessenkonflikte zu vermeiden. Sodann sind vertrauliche Informationen als solche zu behandeln und geheim zu halten.

- **Ethisches Verhalten**

Wir treten anderen mit Respekt und Würde gegenüber. Diskriminierung sowie jede andere Art der Herabsetzung werden nicht geduldet.

- **Verantwortungsbewusstsein**

Wir sind uns unserer Pflichten gegenüber anderen und uns selbst bewusst. Wir erfüllen unsere Pflichten gewissenhaft und zeitgerecht.

Verhaltensregeln

1. Integrität und Legalität

Jeder Mitarbeiter, Berater oder Agent der Stadler Rail Group verpflichtet sich persönlich zu integrierter Verhaltensweise.

Die lokalen, nationalen und internationalen Gesetze, Richtlinien und Vorschriften sind einzuhalten sowie die internen Regelwerke und Weisungen (einschliesslich, aber nicht limitiert auf, diesen Verhaltenskodex) zu befolgen. Dabei gilt es zu beachten, dass all diese Normen sich im Verlaufe der Zeit ändern können. Das geforderte Verhalten muss somit laufend angepasst werden.

Die nachfolgenden Verhaltensanleitungen können und sollen nicht abschliessend sein. Sie sind vielmehr als Orientierungshilfe gedacht. Überhaupt stellt dieser Verhaltenskodex keinen Überblick über bestimmte Gesetzesvorschriften und andere Normen dar, welche für die Tätigkeit der Mitarbeiter, Berater oder Agenten der Stadler Rail Group von Bedeutung sind. Es ist vielmehr die Aufgabe der Mitarbeiter, Berater oder Agenten, sich über die auf ihre Tätigkeit anwendbaren Vorschriften und Anforderungen zu informieren und diese zu kennen. Bei Fragen und/oder Unsicherheiten haben sich die Mitarbeiter, Berater oder Agenten an ihre Vorgesetzten und/oder die jeweils zuständige Geschäftsleitung bzw. Kontaktperson bei Stadler Rail Group zu wenden.

- Wettbewerbsrechtlich verpönte oder unlautere Geschäftspraktiken sind verboten. So sind Markt-, Preis- oder sonstige durch die geltenden Gesetze verpönten Absprachen ebenso verboten wie unlautere Wettbewerbshandlungen (etwa unrichtige Angaben über uns oder unsere Produkte einerseits oder über unsere Konkurrenten oder deren Produkte andererseits).
- Sodann ist insbesondere sowohl die Ausrichtung als auch die Annahme von Bestechungsgeldern oder die Gewährung bzw. Annahme anderer Vorteile, welche eine Beeinflussung der Entscheidungsfindung des Empfängers zur Folge haben oder als solche angesehen werden können, an bestehende oder potentielle Kunden und/oder Entscheidungsträger untersagt. Dies gilt sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, im In- wie im Ausland, und erfolge dies in direkter oder indirekter Weise.
- In einem bestimmten Rahmen und/oder in gewissen Kulturen kann es jedoch durchaus üblich sein, im Geschäftsverkehr Geschenke auszutauschen. In einem solchen Fall sollen es Geschenke oder andere Vorteile von bloss symbolischem oder geringfügigem Wert bzw. sozial üblicher Natur sein, welche weder nach den anwendbaren Landesgesetzen noch nach der Schweizer Gesetzgebung verboten sein dürfen und allenfalls vorgängig - mittels genereller, einschlägiger Richtlinien und/oder durch den Vorgesetzten bzw. die jeweils zuständige Geschäftsleitung des "Beschenkten" im Einzelfall - genehmigt werden. Zudem sind die Zuwendungen ordnungsgemäss zu verbuchen.

- Im Zusammenhang mit ausländischen Amtsträgern bzw. Entscheidungsträgern ist zu beachten, dass es in Bezug auf die Geringfügigkeit und Sozialüblichkeit eines Geschenkes auf die Verhältnisse im betroffenen Auslandstaat ankommt.
- Mitarbeiter, Berater oder Agenten dürfen unaufgefordert erhaltene Geschenke annehmen, sofern die Geschenke sich innerhalb des Üblichen, im Rahmen einer Gefälligkeit und den anerkannten geschäftlichen Gepflogenheiten befinden. Der Wert eines Geschenks darf auch hier nicht auf eine Verpflichtung des Empfängers hindeuten bzw. eine Beeinflussung bewirken. Ein Geschenk, welches diese Voraussetzungen nicht erfüllt, muss zurückgewiesen werden. Bestehen Zweifel, ob ein unaufgefordert erhaltenes Geschenk angenommen werden kann, müssen sich die betreffenden Mitarbeiter, Berater oder Agenten an ihre Vorgesetzten bzw. an ihre zuständige Kontaktperson bei Stadler Rail Group wenden. Muss ein Geschenk abgelehnt werden, soll dies immer mit dem Verweis auf den vorliegenden Verhaltenskodex geschehen.
- Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse sowie weitere nicht für die Öffentlichkeit bestimmte Dokumente, Daten und Informationen sind geheim zu halten. Ausnahmen bestehen, wenn bzw. in dem Umfang, in welchem das Gesetz das Zugänglichmachen für Dritte vorschreibt oder die jeweils zuständige Geschäftsleitung die Weitergabe solcher Informationen erlaubt. Vorsichtiger Umgang mit solchen vertraulichen Daten/Informationen sowie sichere Verwahrung und Bearbeitung ist in jedem Fall unentbehrlich.
- Die Bücher müssen korrekt und vollständig geführt sowie verwaltet werden. Es darf zudem keine Unter- oder Überfakturierung stattfinden.
- Das materielle und immaterielle Eigentum sowie die Schutzrechte der Stadler Rail Group (bspw. Patente, Designs, Know-How, Urheberrechte, Warenzeichen etc.) müssen strikte beachtet und geschützt werden.

Interessenkonflikte werden nicht geduldet. Zu Interessenkonflikten kann es kommen, wenn die persönlichen Interessen einer Person (eigene oder solche von Familienmitgliedern oder von sonstigen nahestehenden Personen) denjenigen der Stadler Rail Group entgegen stehen oder diese konkurrenzieren. Situationen, die einen Einfluss auf die Ausführung der Pflichten bei der Stadler Rail Group haben oder haben können, sind zu vermeiden. Im Falle eines drohenden oder tatsächlichen Interessenkonfliktes muss rechtzeitig und angemessen Meldung beim Vorgesetzten oder dem Chief Compliance Officer (Chief Risk Officer) gemacht werden, welcher eine Lösung erarbeitet.

2. Ethisches Verhalten

Die Stadler Rail Group schafft nicht nur Verbindungen in räumlicher Hinsicht, sie will auch auf menschlicher Ebene harmonische Partnerschaften fördern. Anderen gegenüber ist deshalb stets mit Fairness, Respekt, Würde, Höflichkeit und Korrektheit zu begegnen. Am Arbeitsplatz ist professionelles Verhalten und Toleranz zu zeigen.

Es ist ein diskriminierungs-, herabsetzungs- und konfliktfreies Arbeitsklima, welches von Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt geprägt ist und allgemein den Werten und Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes entspricht, zu schaffen und zu erhalten. Dieses Arbeitsklima soll die Mitarbeiter, Berater oder Agenten zu Höchstleistungen motivieren.

3. Verantwortungsbewusstsein

Führungskompetenz hat sich durch beispielhaftes Vorgehen, Glaubwürdigkeit und angemessene Aufsicht der Mitarbeiter, Berater oder Agenten auszuzeichnen.

Sämtliche Mitarbeiter, Berater oder Agenten erfüllen ihre Pflichten sorgfältig, korrekt und zeitgerecht. Es ist allen bewusst, dass ein einheitliches wie auch ehrliches Auftreten wichtig für den Eindruck ist, den die Stadler Rail Group nach aussen vermittelt.

Mit moderner Informationstechnologie, wie beispielsweise E-Mail oder Internet, muss in verantwortungsvoller und vorschriftsmässiger Weise umgegangen werden (vgl. entsprechende Richtlinien oder Weisungen der jeweiligen Standorte).

Die Mitarbeiter, Berater oder Agenten handeln stets im Einklang mit dem vorliegenden Verhaltenskodex. Dafür ist es nötig, dass sie den Verhaltenskodex kennen und sich fortwährend daran orientieren. Er wird ihnen bei Arbeitsbeginn bzw. Beauftragung zur Kenntnisnahme und Akzeptanz gebracht. Änderungen des Verhaltenskodexes werden ihnen angezeigt.

4. Meldung von Verstössen

Verstösse gegen den Verhaltenskodex sollen den Vorgesetzten, der jeweils zuständigen Geschäftsleitung oder dem Chief Compliance Officer (Chief Risk Officer) gemeldet werden. Dabei wird vertrauliche, diskrete und anonyme Behandlung der Meldung zugesichert. Für eine erfolgreiche Handhabung der Meldung kann es aber von ausschlaggebender Wichtigkeit sein, sich sowie die Beteiligten namentlich zu nennen.

5. Sanktionen bei Verstößen

Meldungen über mögliche und tatsächliche Verstöße wird umgehend und gründlich nachgegangen. Die Mitarbeiter, Berater oder Agenten der Stadler Rail Group sind aufgefordert, nach bestem Wissen und Gewissen die Untersuchungen zu unterstützen. Ergeben die Untersuchungen, dass tatsächlich ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex erfolgt ist, werden adäquate Disziplinarmaßnahmen gegen den/die Zuwiderhandelnden geprüft und verhängt. Diese können von Anordnungen oder Verweisen über Rückstufungen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. des Berater- oder Agentenvertrages reichen. Verletzungen des Verhaltenskodexes können u.a. gravierende finanzielle Folgen für die Stadler Rail Group haben und für das Ansehen und das Geschäftsergebnis der Stadler Rail Group erhebliche und langbleibende negative Auswirkungen zeitigen. Gegebenenfalls werden rechtliche Schritte gegen den Zuwiderhandelnden eingeleitet.

6. Durchsetzung

Die jeweils zuständige Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Vermittlung und Überwachung der Einhaltung des Verhaltenskodexes. Sie kennt ihn im Detail und sorgt dafür, dass der Verhaltenskodex allen Mitarbeitern, Beratern oder Agenten bekannt ist, diese über Änderungen informiert werden und der Verhaltenskodex eingehalten wird.

Jeder Mitarbeiter, Berater oder Agent ist persönlich aufgefordert, den Vollzug dieser Grundsätze und -werte aktiv zu unterstützen und durchzusetzen (vgl. auch Ziff. 4 hiervoor).

Verletzungen dieses Verhaltenskodexes sind aufzudecken, zu verfolgen und bei Bedarf in angebrachter Weise zu sanktionieren (vgl. Ziff. 5 hiervoor).

7. Schlussbemerkungen

Den Mitarbeitern, Beratern oder Agenten der Stadler Rail Group dürfen aus der Befolgung dieses Verhaltenskodexes keine Nachteile erwachsen, zumal die Befolgung des Verhaltenskodexes durch die Mitarbeiter, Berater oder Agenten zwingend ist. Die jeweils zuständige Geschäftsleitung engagiert sich dafür, dass es zu keinen Vergeltungsmaßnahmen gegen die Mitarbeiter, Berater oder Agenten, welche diesen Verhaltenskodex befolgen, kommt.

Bei Unklarheiten, Ungewissheiten oder Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex bieten die Vorgesetzten oder der Chief Compliance Officer (Chief Risk Officer) Hilfestellung, weiterführende Informationen sowie besondere Fortbildungsmöglichkeiten, damit die betroffenen Mitarbeiter, Berater oder Agenten in der Lage sind, diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

Änderungen der gesetzlichen Regelungen und Vorschriften sowie Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld treten besonders in der heutigen schnelllebigen Zeit regelmässig ein. Das Group Executive Board der Stadler Rail Group behält sich deshalb das Recht vor, den Verhaltenskodex jederzeit solchen geänderten Umständen anzupassen. Die Mitarbeiter, Berater oder Agenten müssen den Verhaltenskodex - unabhängig von den ihnen bekannt zu machenden Änderungen desselben - in regelmässigen Abständen konsultieren und ihr Verhalten bei jeder Änderung entsprechend anpassen. Eine jeweils aktuelle Version des Verhaltenskodexes ist auf dem internen Laufwerk der jeweiligen Standorte der Stadler Rail Group abrufbar.

Name:

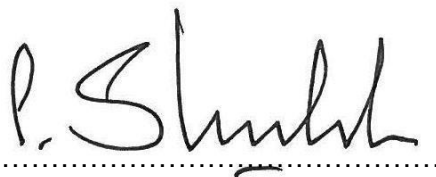
Vorname:

Funktion:

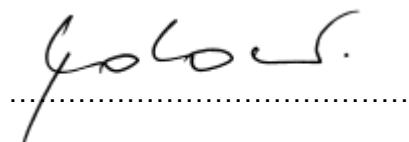
Datum:

Unterschrift des Mitarbeiters, Beraters oder Agenten:

.....



Peter Spuhler
Eigentümer und Verwaltungsratspräsident



Klaus Potocnik
Chief Risk Officer