

The logo for HYDRO, featuring the word "HYDRO" in white capital letters on a blue background. A stylized blue wave graphic is positioned to the left of the letter "Y".

HYDRO

A high-angle photograph of a large, dimly lit tunnel under construction. Numerous workers in high-visibility yellow and blue safety gear are scattered throughout the space. The tunnel walls are rough and concrete, with various cables and pipes visible. A door with a green exit sign is visible in the distance.

UNSER VERHALTENS- KODEX

WIR VERPFLICHTEN UNS
ZU GESETZESTREUE, INTEGRITÄT
UND ETHIK



UNSER VERHALTENS- KODEX

Einer unserer Unternehmenswerte ist Vertrauen. Ein Klima des Vertrauens kann sich nur bilden, wenn wir uns bei HYDRO Exploitation verantwortungsbewusst, integer, transparent, rechtlich korrekt, ethisch und sozial verhalten. Dadurch können wir Situationen vermeiden, die die Rechtmässigkeit und Redlichkeit des Unternehmens in Frage stellen könnten. Der vorliegende Verhaltenskodex dient – zusammen mit unseren Werten – als Leitfaden für unser Denken und Handeln bei unserer täglichen Arbeit und der Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden und Gesellschaftsorgane der HYDRO Exploitation. Bei der Umsetzung erwarten wir von unseren Führungskräften eine Vorbildfunktion. Zudem setzen wir uns dafür ein, dass sich auch unsere Kunden und Geschäftspartner zu den gleichen hohen ethischen Geschäftsstandards bekennen.

Es ist sehr wichtig, dass jeder einzelne von uns auf Situationen achtet, die ihm unethisch oder nicht in Einklang mit dem Verhaltenskodex erscheinen. Wenn Sie so eine Situation erkennen oder vermuten, melden Sie sich bei ihrem Vorgesetzten, bei der Compliance Meldestelle (siehe Seite 25) oder direkt bei den Unterzeichnenden. Wir werden gemeinsam alles daransetzen, Missstände zu beheben und dadurch aktiv zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens beizutragen.

Wir danken Ihnen für ihr Engagement, ethisches und rechtlich korrektes Verhalten täglich vorzuleben.




Amédée Murisier
Verwaltungsratspräsident




Elmar Kämpfen
CEO



VERHALTENSKODEX

INHALTSVERZEICHNIS

EINHALTUNG VON REGELN	8
RESPEKTVOLLER UMGANG	10
SICHERHEIT, QUALITÄT UND UMWELTSCHUTZ	12
VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN	14
BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION	16
FAIRER WETTBEWERB	18
GEHEIMHALTUNG	20
SCHUTZ DES EIGENTUMS	22
FRAGEN UND MELDUNGEN	24



EINHALTUNG VON REGELN

Unser Unternehmen muss sich an eine Vielzahl von Regeln halten. Dazu gehören auch Gesetze, Normen, Richtlinien, Geschäftsstandards und Unternehmensweisungen.

Dazu sollten wir folgendes wissen:

- Die Einhaltung von Regeln liegt in der Verantwortung jedes Unternehmens und gehört zu den Kernaufgaben der Direktion. Allerdings ist zur Erfüllung dieser Aufgabe die Regeltreue jedes einzelnen Mitarbeitenden im Unternehmen erforderlich.
- Wir sind bestrebt, nicht nur die Gesetze, sondern auch anerkannte Geschäftsstandards bezüglich Menschenrechte und Anti-Korruptionsübereinkommen einzuhalten.
- Wir folgen den «Grundprinzipien des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)» zur Verhinderung der Missachtung von Arbeitnehmerrechten und halten uns an das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, das Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.
- Wir kommen den «OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen» für ein verantwortungsvolles und unternehmerisches Handeln» nach.

Regelverstöße können zu folgenden Konsequenzen führen:



- Hohe Geldstrafen für das Unternehmen.
- Gefängnis- oder Geldstrafen für einzelne Mitarbeitende oder Organe.
- Verlust von Geschäftsbeziehungen.
- Schadenersatzforderungen von Kunden oder Lieferanten.
- Ausschluss von öffentlichen oder privaten Ausschreibungen.
- schlechte Ratings, die Finanzierungen oder Kapitalbeschaffung erschweren.
- Reputationsverlust.

Die Erläuterungen auf den nachfolgenden Seiten sollen uns dabei unterstützen, die wichtigsten Verhaltensregeln zu kennen und dadurch negative Folgen für uns und unser Unternehmen zu vermeiden.



RESPEKTVOLLER UMGANG

Wir stehen vollkommen hinter dem Grundsatz, dass jeder Mensch mit Würde, Fairness und Respekt zu behandeln ist. Diskriminierungen oder Belästigungen jeglicher Art werden in unserem Unternehmen nicht toleriert.

Dazu sollten wir folgendes wissen:

- **Diskriminierung** ist eine ungerechtfertigte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen z.B. aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft oder Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung und politischer Ansichten.
- Unter **Belästigung** versteht man unerwünschte, beleidigende, unzüchtige oder anzügliche Bemerkungen. Sexuell orientierte E-Mails oder Witze, Abhängigkeiten, Annäherungsversuche oder unerwünschter Körperkontakt fallen ebenfalls unter den Begriff der Belästigung.
- **Mobbing** ist das wiederholte Auftreten von schikanösen Handlungen oder Angriffen, wie z.B. Ignorieren von Menschen, Sticheleien, Demütigungen, Verbreiten von Gerüchten oder Androhungen sowie Anwendung von Gewalt.



Dabei gilt für uns, dass:

- wir keine Form der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing dulden.
- wir eine vollständige Gleichheit von Mann und Frau anstreben.

Wir handeln stets im Einklang mit unserem Wert **«Offenheit»** und erinnern uns an folgende Leitsätze:

Kulturelle und generationenübergreifende Unterschiede betrachten wir als Bereicherung und gegenseitigen Lernprozess.

Verschiedenen Ansichten, Eigenarten und Besonderheiten anderer begegnen wir mit gegenseitigem Respekt.



SICHERHEIT, QUALITÄT UND UMWELTSCHUTZ

Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, die Qualität unserer Arbeit und der Umweltschutz haben in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert.

Dazu sollten wir folgendes wissen:

- Mangelnde Kenntnis oder Fehlleistungen von Qualitäts-, Sicherheits- oder sonstigen Konformitätsanforderungen bedeuten eine Gefahr für Mensch und Umwelt.
- Die Vernachlässigung empfohlener Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz erhöht das Risiko von Arbeitsunfällen und beruflichen Erkrankungen von Mitarbeitenden und Dritten.
- Emissionen wie Stickstoffdioxide, Kohlenmonoxide oder Feinstaub schaden unserer Umwelt. Auch verschwenderisches und unbedachtes Verhalten in Bezug auf Ressourcen wie Energie, Wasser, Rohstoffe und die Abfallentsorgung sind zu vermeiden.

Bei der Umsetzung von Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltschutzstandards verhalten wir uns wie folgt:



- Beim Thema Sicherheit werden keine Kompromisse eingegangen. Wir setzen weder uns noch unsere Kollegen unnötigen Gefahren aus. Die Cybersicherheit ist ebenfalls eine grosse Herausforderung und bedarf einer speziellen Aufmerksamkeit.
- Alle Qualitäts-, Sicherheits- oder sonstigen Konformitätsanforderungen sind kompromisslos einzuhalten. Sicherheitsrisiken oder kritische Situationen sind umgehend zu melden.
- Alkohol und Drogen sind am Arbeitsplatz nicht erlaubt.
- Schulungen in den Bereichen Sicherheit und Anlagekenntnis sind wichtig und deshalb regelmässig zu besuchen.
- Wir sprechen Ideen oder Empfehlungen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz offen an.

Unser Wert «**Nachhaltigkeit**» begleitet uns bei diesem Thema:

Wir wollen nachhaltig und weitsichtig im Einklang mit unserer Umwelt handeln und dies mit einem ständigen Fokus auf die Qualität.



VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Sobald persönliche Interessen von Mitarbeitenden oder ihnen nahestehenden Personen oder Unternehmen mit den Interessen von HYDRO Exploitation im Widerspruch stehen, sind die Interessen von HYDRO Exploitation nicht im vollen Umfang gewahrt. Das kann negative Auswirkungen auf unser Unternehmen haben.

Das Risiko eines Interessenskonflikts besteht insbesondere, wenn:

- eine enge intime Beziehung zwischen einem Mitarbeitenden und seiner Führungskraft besteht.
- Mitarbeitende einer Nebenbeschäftigung nachgehen, die der Tätigkeit von HYDRO Exploitation ähnlich ist oder wenn Mitarbeitende aufgrund einer Nebenbeschäftigung ihrer Arbeit bei HYDRO Exploitation nicht nachkommen.
- Mitarbeitende selbst Organ oder Miteigentümer einer Unternehmung sind, welche mit HYDRO Exploitation Geschäfte macht.
- ein enger Verwandter eines Mitarbeitenden von HYDRO Exploitation, z.B. bei einem Kunden von HYDRO Exploitation, tätig ist und der entsprechende Mitarbeitende an Entscheidungen in Bezug auf diese Geschäftsbeziehung beteiligt ist.

Unsere Rolle im Umgang mit Interessenskonflikten:



- Grundsätzlich treffen wir bei unserer täglichen Arbeit Entscheidungen immer im Interesse der HYDRO Exploitation und lassen uns nicht von persönlichen Interessen beeinflussen.
- Wir vermeiden Situationen, die nach Aussen den Anschein eines Interessenskonflikts erwecken könnten.
- Wir legen alle potenziellen oder tatsächlichen Interessenskonflikte umgehend dem Vorgesetzten oder der Einheit HR offen.
- Wir lassen Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter von der Direktion schriftlich genehmigen.
- Wir ziehen uns aus Entscheidungsprozessen zurück, bei denen Freunde oder Verwandte von uns beteiligt sind.



BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION

Bei HYDRO Exploitation ist jede Form von korruptem Verhalten, wie Bestechung oder das Anbieten, Versprechen oder Annehmen von unlauteren Vorteilen verboten.

Folgende Zuwendungen können unter Umständen als Bestechung oder unlauterer Vorteil ausgelegt werden:

- Geschenke, Essens- oder Unterhaltungseinladungen sowie die Übernahme von hohen Reisekosten.
- das Anbieten oder Versprechen von Geld sowie die Annahme von Geldern.
- das Anbieten eines Jobs in unserem Unternehmen oder andere Begünstigungen.
- Spenden, Sponsoring, Mitgliedschaften oder Scheinvereinbarungen.

Das gilt nicht nur für Zuwendungen an den Geschäftspartner selbst, sondern auch für Zuwendungen z.B. an Familienmitglieder von einem Geschäftspartner oder über von uns beauftragte Berater.

Wie vermeiden wir korruptes Verhalten?



- Wir bestechen nicht und wir lassen uns nicht bestechen – weder direkt noch indirekt über Familienangehörige oder Berater.
- Wir machen oder akzeptieren keine unangemessenen oder grosszügigen Zuwendungen, wie Geschenke oder Einladungen, welche einen Gegenwert von CHF 150 bis CHF 200 übersteigen. Geschenke dürfen nicht in Geldzahlungen erfolgen.
- Bei Zuwendungen, die diesen Gegenwert überschreiten, oder bei wiederholten Zuwendungen holen wir vorgängig die Zustimmung des Vorgesetzten ein.
- Wir kümmern uns um eine sorgfältige und komplette Buchführung. Alle Zuwendungen werden transparent und vollständig verbucht.
- Wir melden Vorfälle, die den Anschein korrupten Verhaltens erwecken, umgehend dem Vorgesetzten oder der Compliance Meldestelle.



FAIRER WETTBEWERB

Gegenüber unseren Konkurrenten, Kunden und Lieferanten verhalten wir uns korrekt und wir legen grossen Wert auf fairen Wettbewerb.

Zu den wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen zählen unter anderem:

- Angebots- und Preisabsprachen, um den fairen Wettbewerb zu manipulieren.
- die Abgabe von Scheinangeboten.
- Markt-, Kunden- oder Gebietsaufteilung oder Vereinbarungen zur Begrenzung von Produktions-, Einkaufs- oder Liefermengen.
- der Missbrauch einer (relativ) marktbeherrschenden Stellung.

Wir fördern den fairen Wettbewerb wie folgt:



- Wir tauschen keine Informationen über aktuelle oder zukünftige Preise, Gewinnmargen, Kosten, Angebote, Marktanteile, Vertriebspraktiken, Verkaufsbedingungen, Strategien oder bestimmte Kunden mit Wettbewerbern oder fremden Personen aus.
- Wenn bei Versammlungen von Wirtschafts- oder Fachverbänden wettbewerbsrechtlich fragwürdige Themen diskutiert werden, machen wir darauf aufmerksam und verlassen notwendigenfalls die Veranstaltung.
- Wir geben keine Angebote ab, die dazu dienen, andere Marktteilnehmer oder Wettbewerber dabei zu unterstützen, einen Auftrag zu erhalten.



GEHEIMHALTUNG

Sensible Informationen in den falschen Händen können dem Unternehmen und jedem einzelnen Mitarbeitenden grossen Schaden verursachen.

Sensible Informationen sind:

- vertrauliche Unternehmensinformationen, die nicht in die Hände unberechtigter Dritter oder an die Öffentlichkeit gelangen sollen.
- Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse oder auch Einzelheiten zu Preisen, Umsatz, Gewinn, Wartungszeiten, Betriebsausfall oder andere organisatorische Informationen.
- personenbezogene Daten, d.h. Informationen über bestimmte natürliche Personen, z.B. Name, Adresse, Foto, Personalnummer, Bankdaten, Religion oder Gesundheitsdaten.
- Informationen, die vom Verfasser als «vertraulich» oder «geheim» gekennzeichnet wurden.
- Insider Informationen, die den Wert unseres Unternehmens oder den Energiemarkt beeinflussen können.

So gehen wir mit sensiblen Informationen um:



- Wir halten sensible Informationen, geheim, es sei denn, sie wurden von unserem Unternehmen öffentlich bekanntgegeben.
- Wir kommentieren keine Gerüchte oder Spekulationen und verweisen auf die Kommunikationsabteilung.
- Wir teilen keine persönlichen Passwörter und Zugangs-codes mit Kollegen oder Dritten.
- Wo es notwendig ist, Externen Zugang zu vertraulichen Informationen zu geben, lassen wir diese eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen.
- Wir kommunizieren Informationen zu Produktionsausfällen oder Wartungszeiten weder intern noch extern, bevor diese nicht offiziell publiziert wurden (z.B. REMIT-Meldung).



SCHUTZ DES EIGENTUMS

Das Eigentum des Unternehmens trägt wesentlich dazu bei, unsere Marktposition zu behaupten und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Wir schützen und würdigen daher unsere Vermögenswerte und vermeiden deren Gefährdung oder deren betrügerischen Einsatz.

Vermögenswerte und Unternehmenseigentum sind:

- Geld oder Waren.
- Arbeitsmittel wie IT-Ausrüstung, Mobiltelefone, Büromaterial usw.
- Mobiliar, Räumlichkeiten und deren Ausrüstungsgegenstände, Vorräte und Verbrauchsmaterial.
- Patente, Marken und Urheberrechte.
- Daten wie Finanzinformationen, Kundeninformationen, Produktionsinformationen, Bilder, Software.

Daran werden wir uns halten:



- Wir achten und schützen das Eigentum und die Vermögenswerte des Unternehmens, von unseren Kollegen und unseren Geschäftspartnern.
- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das ihm anvertraute Eigentum pfleglich zu behandeln und vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen.
- Wir gewähren unbefugten Dritten keinen Zugang zu unseren Geschäftsräumlichkeiten oder Anlagen.
- Wir verwenden unsere Arbeitsmittel nicht verschwenderisch und schützen unsere Anlagen vor übermäßigem Verschleiss.
- Wir verwenden das Eigentum von HYDRO Exploitation nicht für private Zwecke.



FRAGEN UND MELDUNGEN

Es ist uns ein grosses Anliegen, dass unethische oder ungesetzliche Situationen hinterfragt, gemeldet und besprochen werden.

1. Rat einholen

Wir fragen bei unserem Vorgesetzten oder der Compliance Meldestelle nach, wenn wir Inhalte aus diesem Verhaltenskodex nicht verstehen oder wir Zweifel oder Unsicherheiten hinsichtlich des korrekten Verhaltens haben.

2. Bedenken melden

Wir haben die Pflicht, Bedenken umgehend zu melden, wenn wir das Gefühl haben, dass eine Vorgehensweise oder ein Verhalten gegen ein Gesetz oder den Verhaltenskodex verstösst. Unser Unternehmen hat eine Compliance Meldestelle und ein Webformular, wo wir tatsächliche oder vermutete Verstösse melden können - auch anonym.

3. Compliance Meldestelle

www.hydro-exploitation.ch/compliance

4. Schutz von Hinweisgebern

Die Vertraulichkeit in Bezug auf die Informationen, die die Compliance Meldestelle erhält, hat höchste Priorität. Insbesondere setzt die Compliance Meldestelle alles daran, die Anonymität des Hinweisgebers, sofern diese gewünscht ist, zu wahren.

Die eingehenden Informationen sind nur für einen minimalen Personenkreis zugänglich. Zudem werden Hinweise und die dazu erstellte Dokumentation zeitnah nach Abschluss der Untersuchung gelöscht oder anonymisiert.

Bei HYDRO Exploitation stellen wir sicher, dass Mitarbeitenden, welche in gutem Glauben einen Missstand melden, dadurch keine Nachteile entstehen.



Ein anregendes Arbeitsumfeld
ist der Nährboden für eine gute
Zusammenarbeit.

HYDRO EXPLOITATION AG

RUE DE L'INDUSTRIE 10
POSTFACH 315
CH - 1950 SITTEN

TEL. +41 (0)27 328 44 11
FAX +41 (0)27 328 44 12
www.hydro-exploitation.ch