

ETHIK- Kodex



Einleitung

- Erklärung der Geschäftsleitung — S. 3
- Leitbild — S. 4
- An wen richtet sich dieser Ethikkodex? — S. 5
- Anwendungsbestimmungen — S. 5
- Rolle der Manager — S. 6
- Unsere goldenen Regeln — S. 7

Unsere Ethik im Alltag



SICHERES UND FÖRDERLICHES Arbeitsumfeld

— S. 8



INTEGRES Handeln

— S. 12



VERANTWORTUNGSBEWUSSTE Geschäftsführung

— S. 20

Der Ethikkodex in der Praxis

- Ethikwarnsystem — S. 27
- Und wenn ich eine Frage habe und der Ethikkodex sie nicht beantwortet? — S. 28





Erklärung der Geschäftsleitung

Als Akteurin der Energiebranche spielt Rubis eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Länder, in denen wir tätig sind, und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels.



Wir handeln **seit über 30 Jahren verantwortungsvoll und ethisch**. Dies ist ein unerlässliches Plus, um das Image und die Reputation der Gruppe zu wahren, aber auch, um unsere zukünftigen Erfolge aufzubauen. Wir halten uns an die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind und an die internationalen Standards, legen aber auch **grössten Wert auf die Sicherheit unseres Betriebs, den Umweltschutz, die Achtung der Menschenrechte und die Korruptionsbekämpfung**.

Unser Ethikkodex legt **die Grundsätze und Regeln fest, die zu befolgen sind, um diese Werte im Alltag zu leben**. Er ist Ausdruck unserer Kultur und unseres Engagements gegenüber allen unseren Stakeholdern im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung. Dieser Ethikkodex soll für alle Mitarbeitenden der Gruppe als Referenz dienen sowie unsere Erwartungen und unseren Anspruch an alle veranschaulichen, die zu unserem geschäftlichen Erfolg beitragen möchten. Daher muss jeder und jede Einzelne die darin erläuterten Grundsätze kennen und verstehen, sie umsetzen und an alle weitergeben, die mit und für uns arbeiten.

Das Engagement aller ist der Schlüssel zu unserem gemeinsamen Erfolg. Sollten Sie Fragen zu den in diesem Ethikkodex behandelten Themen haben, setzen Sie sich bitte mit Ihrem Management oder der Leitung CSR & Compliance in Verbindung. Auch wir als Geschäftsführer der Gruppe haben ein offenes Ohr für Sie und zählen auf Ihre volle und aufrichtige Mitwirkung!

Gilles Gobin, Jacques Riou, Jean-Christian Bergeron, Clarisse Gobin-Swiecznik und Marc Jacquot

Geschäftsführer von Rubis

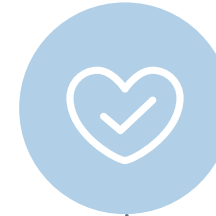


Leitbild



Wir sind **AKTEURE DER ENERGIEWENDE**

Die Beherrschung der Lieferkette, die Autonomie und die Innovationsfähigkeit unserer Teams vor Ort sorgen dafür, dass wir agil und flexibel auf die Entwicklung der Nachfrage reagieren können. Wir sensibilisieren unsere Kunden, diversifizieren unsere Angebote und setzen uns für die Energiewende auf allen unseren Märkten ein.



Wir sind **ENGAGIERT**

Unser Handeln ist geprägt von internationalen Standards, unter anderem der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, den Grundprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption. Als Unterzeichnerin des Global Compact der UNO **verpflichtet sich Rubis, die 10 Grundsätze dieser Vereinbarung über Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in den Alltag zu integrieren.**



Wir sind **IM MITTELPUNKT DER ENERGIEN**

Wir sind bestrebt, vor Ort aktiv auf die grundlegenden Energiebedürfnisse unserer Kunden einzugehen: Mobilität, Heizung, Beleuchtung, Industriebetriebe, Hotellerie, öffentlichen Bauarbeiten usw. Wir wären kein leistungsfähiges Unternehmen, wenn wir nicht soziale und ökologische Anliegen in unsere finanziellen Ziele einbeziehen würden.



Wir sind **VERANTWORTUNGSBEWUSST**

Wir sind in mehr als 40 Ländern mit einem dezentralisierten Wirtschaftsmodell tätig, das alle anspornt, ihr Bestes zu geben. Unsere vier Handlungsgrundsätze sind langfristig ausgelegt:

- Integer und verantwortungsbewusst handeln
- Einen sicheren Betrieb gewährleisten
- Zu einer gerechten Energiewende beitragen
- Die Entwicklung der Mitarbeitenden begleiten



An wen richtet sich **DIESER ETHIKKODEX**?

Dieser Ethikkodex richtet sich an alle Mitarbeitenden, Führungsteams und Verwaltungsräte der Rubis Gruppe, d. h. Rubis SCA und alle von der Gruppe kontrollierten Tochtergesellschaften, unabhängig von ihrem Standort.

Unser Ethikkodex richtet sich auch an alle Stakeholder der Gruppe. Bei Rubis wollen wir mit **Partnern zusammenarbeiten, die unser Engagement teilen**, um langfristige Beziehungen aufzubauen, die auf Integrität und Vertrauen beruhen. Deshalb erwarten wir von unseren Partnern, Lieferanten, Auftragsverarbeitern, Kunden und Intermediären, die für oder

im Namen von Rubis tätig sind, dass sie sich an unsere Werte und die Grundsätze dieses Ethikkodex halten. Nebst unseren Verpflichtungen und Erwartungen an unsere Stakeholder präsentiert **dieser Ethikkodex praktische Situationen**. Er ist ein Leitfaden für die Entscheidungsfindung, der im Alltag als Referenzdokument dienen soll.



Dieser Ethikkodex kann nicht alle denkbaren Situationen abdecken. Zögern Sie deshalb nicht, sich an Ihren Manager oder den Compliance Officer Ihres Betriebs zu wenden, wenn Sie Fragen zum Thema Ethik haben. Wenn nötig, verweisen wir in diesem Ethikkodex auf weitere Ressourcen und Ansprechpersonen zu den einzelnen Themen.

Anwendungs- **MODALITÄTEN**

Die Einhaltung dieses Ethikkodex ist nicht verhandelbar. Von allen Mitarbeitenden der Rubis Gruppe wird erwartet, dass sie diesen Ethikkodex zur Kenntnis nehmen und sich an seine Grundsätze halten. Jeder Verstoss gegen diese Grundsätze kann zu Disziplinarstrafen bis hin zur Entlassung von Mitarbeitenden der Gruppe führen. Jeder Verstoss gegen diesen Ethikkodex durch einen Geschäftspartner kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Dieser Ethikkodex gilt in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist. Sollten jedoch lokale Gesetze nicht damit vereinbar sein, besprechen Sie dies bitte mit Ihrem Manager oder Compliance Officer, um gemeinsam mit der Leitung CSR & Compliance der Gruppe mögliche Anpassungen abzuklären.

Wenn Sie etwas bemerken, das Ihrer Meinung nach gegen die Grundsätze dieses Ethikkodex verstösst, müssen Sie dies melden. Rubis verpflichtet sich, alle Personen zu schützen, die in Treu und Glauben einen Verstoss gemeldet und dafür keine direkte finanzielle Gegenleistung erhalten haben.



WEITERE INFOS ZUM ETHIKWARNSYSTEM
siehe Seite 27



Rolle der MANAGER

Die Manager von Rubis nehmen bei der Umsetzung des Ethikkodex eine Schlüsselrolle ein. Diese Rolle gliedert sich in drei Grundprinzipien: **Vorbildlichkeit, Kommunikation und wohlwollendes Zuhören.**

Von den Managern wird erwartet, dass sie **mit gutem Beispiel vorangehen**: Sie müssen alle Grundsätze dieses Ethikkodex kennen und einhalten und unsere ethischen Werte sowohl bei ihrer Tätigkeit als auch im Umgang mit anderen – seien es Mitarbeitende oder Aussenstehende – in die Tat umsetzen.

Die Manager müssen diesen Ethikkodex und die darin enthaltenen Leitprinzipien auch gegenüber ihren Teams und Partnern **kommunizieren und fördern**. Insbesondere müssen sie sicherstellen, dass ihre Teammitglieder ihn gelesen und verstanden haben.

Manager sind die ersten **Ansprechpartner**, an die sich ein Mitarbeiter mit einer Frage zu einem ethischen Thema wenden kann.

Sie sollten eine offene und zuhörende Haltung einnehmen und die ihnen gestellte Frage weiterverfolgen, um die Effizienz, das Wohlbefinden und das reibungslose Funktionieren unserer Teams zu fördern.

Es wird nicht erwartet, dass sie Experten für jedes Thema des Kodex sind, aber die Manager sollten sicherstellen, dass das Problem an den richtigen Ansprechpartner weitergeleitet wird: eine Person, die Experte für das betreffende Thema ist (Personalabteilung, SGU, Compliance Officer usw.). seine Meinung, seine Fragen oder seine Bedenken.

Die Manager müssen diese Grundsätze und das Wort jedes Einzelnen respektieren.





Unsere goldenen Regeln

SICHERES UND VERANTWORTUNGSVOLLES ARBEITSUMFELD

- **Wir alle handeln**
tagtäglich so, dass wir die Gesundheit der Menschen und die Sicherheit unseres Geschäfts zur obersten Priorität von Rubis machen
- **Wir behandeln**
jede und jeden mit Respekt und Wohlwollen
- **Wir achten darauf,**
unter allen Umständen ein inklusives Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten
- **Wir bekämpfen**
Diskriminierung und Belästigung in jeder Form



INTEGRES HANDELN

- **Wir halten uns**
strikt an die Gesetze und Vorschriften und respektieren internationale Sanktionen
- **Wir bekämpfen**
Korruption jeder Form
- **Wir stehen**
in einem fairen Wettbewerb mit unseren Mitbewerbern
- **Wir dulden**
keinerlei Betrug
- **Wir handeln**
im Interesse von Rubis stets ethisch und transparent

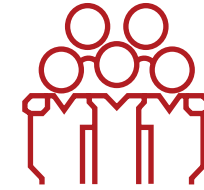


VERANTWORTUNGSBEWUSSTE GESCHÄFTSFÜHRUNG

- **Wir betreiben**
unser Geschäft unter Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte und arbeitsrechtlichen Bestimmungen
- **Wir beschaffen**
Personendaten nur, wenn dies erforderlich ist, und nutzen diese verantwortungsvoll
- **Wir verfolgen,**
wie sich unsere Geschäftstätigkeit auf die Bevölkerung und die Erde auswirkt
- **Wir achten**
darauf, dass sich unsere Partner an unsere ethischen Standards halten



SICHERES UND FÖRDERLICHES Arbeitsumfeld



- 1 → Gesundheit & Sicherheit
- 2 → Lebensqualität
am Arbeitsplatz
- 3 → Diskriminierung
und Belästigung





1 ▾

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden unserer Teams, das Gemeinwesens und der Nachbarn unserer Standorte und aller unserer Stakeholder haben für Rubis oberste Priorität. Wir erwarten auch von allen unseren Mitarbeitenden, dass diese Aspekte in ihrem Alltag oberste Priorität haben.

Unsere Verpflichtungen

Jedes Unternehmen der Gruppe führt Verfahren und hohe Sicherheitsstandards ein, die für alle Mitarbeitenden und Auftragsverarbeiter sowie für alle an ihren Standorten tätigen Dienstleister anwendbar sind.

Die Gruppe hat ein System zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheits- und Umweltschutzmassnahmen eingeführt und legt den Schwerpunkt auf Ausbildung und Verantwortungsbewusstsein ihrer Teams.

Unsere Erwartungen

Jede Person, die an einem Standort der Gruppe tätig ist, muss bei ihrer Ankunft an diesem Standort die Sicherheitsvorschriften kennenlernen.

Die Mitarbeitenden müssen auch alle obligatorischen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen absolvieren.

Sobald eine potenzielle gefährliche Situation festgestellt wird, muss dies der für die Gesundheit und Sicherheit verantwortlichen Person des Standorts gemeldet werden. Sie ist dann dafür verantwortlich, geeignete Massnahmen zu treffen, um die Sicherheit der Personen zu gewährleisten.

In der Praxis

— Beim Aufenthalt an einem Standort von Rubis bemerke ich ein von der Decke herunterhängendes ungeschütztes Stromkabel. Es ist niemand in der Nähe und es gibt keine Abschränkung und keine Schilder, die auf eine gefährliche Situation hinweisen würden. Was tun?

In einer Gefahrensituation hat Sicherheit oberste Priorität. Stellen Sie sicher, dass niemand in der Nähe unmittelbar gefährdet ist. Benachrichtigen Sie dann einen Manager oder ggf. die für Gesundheit und Sicherheit verantwortliche Person, damit geeignete Sicherheitsmassnahmen ergriffen werden können.

— Ein externer Gast kommt sehr spät zu einem Meeting mit dem Leiter des Industriestandortes, an dem ich arbeite. Ist die Einführung in die Sicherheitsregeln gleich nach unserem Meeting möglich?

Externe Personen müssen bei ihrer Ankunft über die Sicherheitsvorschriften eines Standorts informiert werden. Ein Verstoß gegen die Sicherheitsverfahren kann schwerwiegende Folgen haben. Ihr Gast muss alle anwendbaren Verfahren vor der Sitzung durchlaufen. Dies betrifft sowohl die Sicherheitsschulung als auch das Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung (PSA). Sicherheit ist bei Rubis nicht verhandelbar.



FOKUS

Im Jahr 2022 hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als "Grundrecht" festgeschrieben.

Indem die Übereinkommen 155 und 187 als grundlegend eingestuft wurden, verpflichten sie somit alle IAO-Mitgliedstaaten, das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu achten und zu fördern.





2



Lebensqualität bei der Arbeit

Die Rubis Gruppe achtet auf das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden. Die Lebensqualität am Arbeitsplatz ist nicht nur eine Gesundheitsfrage, sondern auch ein entscheidender Faktor für die berufliche Entfaltung unserer Mitarbeitenden.

Unsere Verpflichtungen

Als Arbeitgeberin verpflichtet sich Rubis, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle mit Respekt, offen und wohlwollend behandelt werden und ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben gewahrt wird. Wir verpflichten uns, die vorgeschriebenen Arbeitszeiten einzuhalten und einen vernünftigen Arbeitsrhythmus vorzugeben.

Jede und jeder muss in der Lage sein, sich unter den bestmöglichen Bedingungen zu entfalten und zu entwickeln. Die Vielfalt unserer Teams ist eine Stärke, die wir pflegen und fördern, indem wir für alle ein integratives Umfeld schaffen, in dem für die geleistete Arbeit Wertschätzung gezeigt wird. Jede und jeder soll bei der Arbeit und bei informellen Veranstaltungen ausserhalb der Arbeitszeit Wertschätzung und Inklusion erfahren. Insbesondere die Inklusion von Personen mit einer Behinderung irgendwelcher Art ist für Rubis eine Priorität.

Unsere Erwartungen

Jede und jeder Mitarbeitende muss sich gegenüber Kollegen, Kunden, Lieferanten, Auftragsbearbeitern, Mitbewerbern, Mitgliedern lokaler Gemeinschaften und anderen Stakeholdern des Unternehmens respektvoll verhalten. Jede und jeder ist aktiv an der Schaffung eines integrativen Umfelds beteiligt, in dem Unterschiede berücksichtigt und geschätzt werden.

In der Praxis

— Im Gespräch unter Kollegen macht einer von ihnen über einen anderen Kollegen einen Witz, den ich für deplatziert halte. Was tun?

Wenn Sie eine Bemerkung als unangemessen erachten, sprechen Sie offen mit der betroffenen Person. Es ist wichtig, sich über solche Fragen aussprechen zu können. Wenn ein direktes Gespräch nicht möglich ist oder wenn Sie sich dabei nicht wohlfühlen, sprechen Sie mit Ihrem Manager oder einem HR Officer darüber.

— Ein externer Dienstleister verhält sich bei seinen Lieferungen regelmässig respektlos gegenüber meiner Kollegin und sorgt so für Spannungen in der Abteilung. Was tun?

Respekt ist für Rubis ein wichtiger Wert, und zwar nicht nur in unseren Teams, sondern auch zwischen unseren Teams und unseren Partnern. Wenn ein einfaches Gespräch die zwischenmenschlichen Probleme nicht lösen kann, sollten Sie mit Ihrem Manager oder Compliance Officer darüber sprechen.



FOKUS

Verantwortungsvoller Umgang mit Kommunikationsmitteln

Der Austausch über interne digitale Tools (Kollaborationsplattformen, E-Mail, etc.) muss respektvoll sein und darf keine beleidigenden, aggressiven, diskriminierenden oder als Belästigung wahrnehmbaren Äusserungen enthalten.

Offizielle Ankündigungen und Mitteilungen in externen sozialen Netzwerken sollten den dazu befugten Abteilungen vorbehalten sein (Generaldirektion, Kommunikation usw.).

Individuelle Postings von Mitarbeitenden in sozialen Netzwerken dürfen niemals vertrauliche Informationen enthalten oder ihre Rolle im Unternehmen falsch darstellen.





3

Diskriminierung und Belästigung

Respekt gehört zu den Grundprinzipien unserer Gruppe. Diskriminierung und Belästigung jeder Form werden bei Rubis nicht geduldet.

Unsere Verpflichtungen

Wir verpflichten uns von der Rekrutierung neuer Mitarbeitender bis zur Beendigung ihrer Tätigkeit zur Gleichbehandlung. Wir stellen sicher, dass alle beschäftigungsrelevanten Entscheidungen (Rekrutierung, Mobilität, Beförderung oder Lohnerhöhung) fair getroffen werden. Jede Behandlung, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter aufgrund eines geschützten Merkmals schädigen würde, gilt als **Diskriminierung** und ist verboten.

Unsere Erwartungen

Rubis duldet keinerlei Belästigung. Einschüchterung, körperliche, psychische oder sexuelle Gewalt oder andere Formen von Belästigung werden nicht geduldet. Dies gilt sowohl am Arbeitsplatz als auch beim Umgang mit externen Stakeholdern, bei geschäftlichen Anlässen oder beim Austausch zwischen Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden müssen sich anderen gegenüber jederzeit **respektvoll** verhalten. Jede Person, die Opfer oder Zeuge eines unangemessenen Verhaltens ist, sollte dies einem Manager oder HR Officer melden. Solche Fälle werden absolut vertraulich und respektvoll behandelt.



WEITERE INFOS ZUM ETHIKWARNSYSTEM
siehe Seite 27

In der Praxis

— Bei einer Besprechung mit einem Kunden und einer Kollegin meines Teams richtet sich der Kunde nur an mich, nie an meine Kollegin. Selbst wenn er ihre Fragen beantwortet, schaut er nur mich an und ignoriert meine Kollegin völlig. Was tun?

Gegenüber unseren Teams akzeptieren wir keine Form der Diskriminierung durch Dritte, wie Sexismus. Bitten Sie den Kunden, sich direkt an Ihre Kollegin zu richten. Erklären Sie ihm, dass wir bei Rubis im Team arbeiten und dass die Rolle Ihrer Kollegin in diesem Meeting ebenso wichtig ist wie die Ihrer.



FOKUS

Was ist Diskriminierung?

Unter Diskriminierung versteht man jede Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung aufgrund eines geschützten Merkmals wie soziale oder ethnische Herkunft, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexuelle Orientierung, Gesundheitszustand, allfällige Behinderung, politische Meinungen, religiöse Überzeugungen oder familiäre Situation.

Was ist Mobbing?

Mobbing äussert sich in wiederholten Handlungen, die für das Opfer zu einer Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen führen können, sodass seine Rechte und Würde oder seine körperliche oder geistige Gesundheit beeinträchtigt oder seine berufliche Entwicklung bedroht werden.

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung besteht in geschlechtsbezogenen oder sexistischen Äusserungen oder Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die aufgrund ihres erniedrigenden oder entwürdigenden Charakters die Würde dieser Person verletzen oder eine einschüchternde, feindselige oder beleidigende Situation ihr gegenüber schaffen.



INTEGRES Handeln



- 1 → Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und internen Richtlinien
- 2 → Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung
- 3 → Umgang mit Interessenkonflikten
- 4 → Beachtung der wettbewerbsrechtlichen Regelungen
- 5 → Schutz vertraulicher Informationen
- 6 → Bekämpfung von Betrug, Geldwäsche und Veruntreuung von Vermögenswerten
- 7 → Interessenvertretung und Finanzierung des politischen Lebens



1 ▾

Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und internen Richtlinien

Der ständigen Einhaltung der zahlreichen nationalen und internationalen Vorschriften, die für unsere Geschäftstätigkeit anwendbar sind, wird grosse Bedeutung beigemessen.

Unsere Verpflichtungen

Bei Rubis halten wir uns an die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind.

Wir halten uns an die Regeln des internationalen Handels und die anwendbaren internationalen Sanktionen. Dies gilt in besonderem Masse in Gebieten, die von Krieg und/oder Embargo betroffen sind.

Unsere Erwartungen

Die Mitarbeitenden müssen sich unter allen Umständen an die für die Tätigkeiten der Gruppe geltenden Regelungen sowie an die internen Abläufe von Rubis halten. Bei Unklarheiten oder Fragen, wie man sich zu verhalten hat, wenden Sie sich bitte an Ihren Manager oder einen internen oder externen Experten.

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner müssen auch die Regeln und Standards einhalten, die bei ihren Geschäften mit der Gruppe anwendbar sind.

In der Praxis

— Neue internationale Sanktionen richten sich gegen ein Land, in dem einer meiner Lieferanten ansässig ist. Wie kann ich wissen, ob meine Beziehungen zu diesem Lieferanten betroffen sind?

Ihre Beziehungen zu diesem Lieferanten sind möglicherweise nicht betroffen, da sich die Sanktionen auf bestimmte Personen, Organisationen, Produkte oder Tätigkeiten beschränken können. Lassen Sie sich jedoch von Ihrem Compliance Officer beraten. Er wird Ihnen bei der Abklärung helfen, ob Ihr Lieferant von den neuen Sanktionen betroffen ist oder nicht.



FOKUS

Was sind internationale Sanktionen?

Internationale Sanktionen sind von Staaten oder internationalen Organisationen gegen andere Staaten, natürliche oder juristische Personen oder Einrichtungen getroffene Massnahmen.

Diese Massnahmen erfolgen in Form von Verboten und Beschränkungen für den Handel mit bestimmten Waren, Technologien oder Dienstleistungen mit bestimmten Ländern, sind beispielsweise Massnahmen zum Einfrieren von Geldern und wirtschaftlichen Ressourcen und manchmal Einschränkungen beim Zugang zu Finanzdienstleistungen. Diese komplexen Massnahmen, die sich laufend verändern können, sind unter allen Umständen strikt einzuhalten. Das bedeutet, dass wir vor Vertragsabschluss mit Dritten sicherstellen müssen, dass Rubis mit ihnen Geschäfte machen darf. Seien Sie wachsam und lassen Sie sich beraten.





2 ↘

Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung sind mit unseren Werten nicht vereinbar und werden in den Ländern, wo die Gruppe tätig ist, streng geahndet.

Darüber hinaus könnten sie das Vertrauensverhältnis zwischen uns und unseren Partnern und Kunden untergraben. Sie würden uns auch der Gefahr hoher Bussen, des Verlusts von Betriebsgenehmigungen, des Ausschlusses von bestimmten Märkten, strafrechtlicher Sanktionen und einer Rufschädigung aussetzen.

Unsere Verpflichtungen

Wir lehnen Korruption jedweder Form ab. Geld, Geschenke oder andere ungerechtfertigte Vorteile zur Beeinflussung einer Entscheidungsfindung werden von uns weder angeboten noch akzeptiert. Besonders wachsam sind wir im Verkehr mit öffentlich Bediensteten. **Schmiergelder sind strikt verboten.**

Unsere Erwartungen

Die Mitarbeitenden dürfen nie Vorteile anbieten, um eine für die Gruppe günstige Entscheidung zu erwirken, oder sich zu Gefälligkeiten gegenüber Dritten bereit erklären.

Rubis erwartet von ihren Geschäftspartnern und Begünstigten sozialer Massnahmen, dass sie sich an das Korruptions- und Bestechungsverbot halten.

In der Praxis

— Im Rahmen von administrativen Formalitäten wird mein Anliegen von einem Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung zurückgewiesen. Er gibt mir zu verstehen, dass das Verfahren schneller vorankommt, wenn ich ihm einen bestimmten Betrag in bar bezahle. Was tun?

Dieser öffentliche Bedienstete verlangt von Ihnen Schmiergeld. Als «öffentlich bedienstet» gilt jede Person, die bei einer öffentlichen Institution tätig ist oder in eine Funktion gewählt wurde. In diesem Fall weisen Sie die Aufforderung mit der Begründung zurück, Ihr Unternehmen und die geltenden Vorschriften würden inoffizielle Zahlungen nicht zulassen. Melden Sie den Vorfall anschliessend so schnell wie möglich Ihrem Manager und Ihrem Compliance Officer.

— Ich plane, einen Kunden für eine Jahresbilanz zum Mittagessen einzuladen. Der Kunde hat jedoch eben eine Ausschreibung veröffentlicht, an der wir teilnehmen werden. Darf ich ihn unter diesen Umständen dennoch einladen?

Die aktuellen Umstände sind beim Versand von Geschenken oder Einladungen zu berücksichtigen. In diesem Fall ist es besser, das geplante Mittagessen zu verschieben und ein Treffen in Ihrem Büro zu vereinbaren, um Bilanz über das vergangene Jahr zu ziehen.



Mehr erfahren

Der Leitfaden zur Bekämpfung von Korruption von Ruby (abrufbar unter www.rubis.fr) und seine operativen Ableitungen enthält Einzelheiten zu unseren Regeln im Bereich der Korruptionsprävention.



FOKUS

Geschenke und Einladungen

Das Anbieten oder Annehmen eines Geschenke oder einer Einladung ist Teil des normalen Geschäftsgebarens.

Dennoch ist es notwendig, wachsam zu bleiben, da diese Handlungen missbraucht werden können. Geschenke und Einladungen an oder von Amtsträgern sind grundsätzlich verboten, es sei denn, es handelt sich um sehr aussergewöhnliche Umstände.

WEITERE INFORMATIONEN finden Sie im Leitfaden zur Bekämpfung von Korruption (Seite 12), im Merkblatt Geschenke und Einladungen oder wenden Sie sich an Ihren Compliance Officer.



3 ↘

Umgang mit Interessenkonflikten

Interessenkonflikte stellen an sich keinen Verstoß dar. Dennoch führen sie zu streitigen beruflichen Entscheidungen und können Straftaten wie Korruption zur Folge haben. So kann der bloße Anschein eines Interessenkonflikts den Ruf von Rubis und das Vertrauen unserer Stakeholder beeinträchtigen.

Unsere Verpflichtungen

Die von den Mitarbeitenden gemeldeten Interessenkonflikte sind von den Managern **vertraulich zu behandeln**. Das Management kann, wenn nötig, die Unterstützung der Compliance oder HR Officer anfordern. Unter Einbeziehung des oder der betroffenen Mitarbeitenden sind situationsgerechte Lösungen zu suchen.

Unsere Erwartungen

Die Mitarbeitenden müssen proaktiv vorgehen und **alle erwiesenen oder potenziellen Interessenkonflikte ihren Vorgesetzten melden**. So können rechtzeitig angemessene Lösungen gefunden werden. Es gibt unzählige Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen können. Zum Beispiel:

- Ein Mitarbeiter hat persönliche Beziehungen (Freundschaft, Familie oder Partnerschaft) innerhalb des Unternehmens oder mit einem Dienstleister, Lieferanten, Kunden, Kandidierenden usw.
- Ein Mitarbeiter hat ein finanzielles Interesse bei einem Dienstleister, Lieferanten, Kunden usw.
- Ein Mitarbeiter erhält viele Einladungen zu kulturellen Veranstaltungen und fühlt sich gegenüber der einladenden Person verpflichtet.

In der Praxis

— Ich habe eine Freundin eingeladen, sich für eine offene Stelle bei Rubis zu bewerben, weil sie sich für die Stelle perfekt eignen würde. Wenn sie angestellt wird, müssen wir bei bestimmten Projekten zusammenarbeiten. Ist das erlaubt?

Eine Verbindung zu einer Kandidatin für eine offene Stelle zu haben, ist an sich kein Problem. Ihre Bekanntschaft könnte sich jedoch auf Ihre Unparteilichkeit auswirken. Deshalb dürfen Sie an der Rekrutierung nicht teilnehmen. Auch die Tatsache, dass Sie für die Stelle verantwortlich sind, kann ein Risiko darstellen. Teilen Sie Ihre Freundschaft mit der Kandidatin der HR-Abteilung mit, damit sie die notwendigen Vorkehrungen treffen kann.

— Ich arbeite in der Einkaufsabteilung meines Betriebs. Wir haben eine Ausschreibung durchgeführt und die Firma, in der ein Familienmitglied arbeitet, hat ein Angebot abgegeben. Was soll ich tun?

Melden Sie die Situation Ihrem Manager. Er wird bestimmen, ob Ihre familiäre Bindung mit den Interessen Ihres Unternehmens kollidieren könnte. Wenn ja, müssen Sie die Bearbeitung dieser Ausschreibung ohne Ihre Mitwirkung Ihrem Manager und Ihren Kollegen überlassen.





4

Beachtung der wettbewerbsrechtlichen Regelungen

Das Vertrauen unserer Kunden beruht unter anderem auf unserem **fairen Geschäftsgebaren**. Dazu gehört auch die Beachtung der wettbewerbsrechtlichen Regelungen. Schwerwiegende Strafen für Einzelpersonen und Unternehmen bei wettbewerbswidrigen Praktiken können unseren Ruf erheblich beeinträchtigen.

Unsere Verpflichtungen

Wir fördern transparente, faire und integre Geschäftsbeziehungen. Unsere Stellung in unseren Märkten basiert auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und auf unserer Kundenbeziehung. Wir weisen wettbewerbswidrige Praktiken (**Kartelle, Austausch sensibler Informationen, Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung**) zurück und halten uns an die wettbewerbsrechtlichen Regelungen.

Unsere Erwartungen

Die Mitarbeitenden müssen sich an **die wettbewerbsrechtlichen Regelungen halten** und risikobehaftete Situationen erkennen können. Vor allem müssen sie sehr wachsam sein, wenn sie zur Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden von Unternehmen derselben Branche veranlasst werden.

In der Praxis

— In einer Veranstaltung mit Unternehmen der Branche spricht eine Person die Handelsspannen eines Produkts an. Was tun?

Es ist strengstens untersagt, sensible Informationen (Preise, Kosten, Verkaufsvolumen, Geschäftsstrategien usw.) mit Mitbewerbern zu teilen. Sie müssen die Sitzung sofort verlassen. Verlangen Sie, dass Ihr Weggehen zu Protokoll gegeben wird, und setzen Sie Ihren Manager und den Compliance Officer Ihres Betriebs davon in Kenntnis.

— Ich habe eben einen neuen Mitarbeiter, der bisher bei einem Mitbewerber tätig war, in meinem Team eingestellt. Er bietet mir an, einen Vergleich mit der Preispolitik seines früheren Arbeitgebers zu erstellen. Was tun?

Es ist normal, von der Erfahrung Ihres neuen Mitarbeiters zu profitieren. Erinnern Sie ihn jedoch daran, dass es verboten ist, vertrauliche Informationen über seinen früheren Arbeitgeber zu verwenden, und weisen Sie Ihre Kollegen darauf hin, dass sie solche Informationen nicht anfordern dürfen.



FOKUS

Beispiele für Risikosituationen

- Am Rande eines offiziellen Geschäftstreffens Ihrer Branche essen Sie mit Mitarbeitenden Ihrer Mitbewerber zu Mittag.
- Im privaten Umfeld begegnen Sie Mitarbeitenden eines Mitbewerbers und diskutieren über die Herausforderungen, mit denen Ihre jeweiligen Unternehmen konfrontiert sind.
- Ihre Firma nimmt auf einem Markt eine Monopol- oder Quasi-Monopol-Stellung ein.
- Ihr Unternehmen entscheidet sich für den Erwerb eines anderen Unternehmens, um Marktanteile zu gewinnen.

Beispiele für verbotene Praktiken

- **Abspraken:** Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Behinderung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, sind verboten. Beispielsweise ist der Austausch sensibler Informationen zwischen Wettbewerbern (Preise, Kosten, Verkaufsvolumen, Geschäftsstrategien usw.) verboten.
- **Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung:** Wenn das Unternehmen eine marktbeherrschende Stellung innehat, sind Praktiken zur Beschränkung oder Umgehung des Wettbewerbs untersagt. Dies betrifft beispielsweise die Verweigerung des Verkaufs an einen Mitbewerber, Treuerabatte, sehr niedrige oder überhöhte Preise usw.



5



Schutz vertraulicher Informationen

Vertraulichkeit und Schutz von Informationen sind bei Rubis Grundprinzipien. Unsere Teams, Kunden und Partner verlassen sich darauf, dass wir uns anvertraute Informationen vertraulich behandeln. Darüber hinaus unterliegt Rubis als börsennotiertes Unternehmen genauen und strengen Vorgaben für den Umgang mit Insiderinformationen, um Insidergeschäften vorzubeugen.

Unsere Verpflichtungen

Wir verpflichten uns, Massnahmen zum Schutz vertraulicher Informationen zu ergreifen, für die die Rubis Gruppe verantwortlich ist. Darüber hinaus verpflichten wir uns, unsere buchhalterischen, finanziellen und nicht finanziellen Informationen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und den internen Kontrollverfahren und -dispositiven der Gruppe korrekt, genau und wahrheitsgetreu offenzulegen.

Unsere Erwartungen

Bei Rubis muss sich jede und jeder an die Regeln für die Verbreitung von Informationen innerhalb der Gruppe halten. Die Nichteinhaltung dieser Vorschriften kann nachteilige Folgen für die Interessen von Rubis haben. Bestimmte Informationen können innerhalb von Rubis frei geteilt werden. Andere unterliegen einem stärkeren Schutz und dürfen nur in einem Team oder innerhalb eines Projekts verwendet werden.

Mitarbeitende sowie Dienstleister, die Zugang zu einer von Rubis als Insiderinformation qualifizierten Information erhalten, dürfen diese weder nutzen noch weitergeben und bis zur Veröffentlichung der Information durch die Gruppe keine Empfehlungen zu Aktien von Rubis abgeben. Die Nichtbeachtung dieses Grundsatzes könnte als Insiderdelikt gewertet werden.

In der Praxis

— Rubis arbeitet an einem neuen Projekt, in das ich seit mehreren Monaten eingebunden bin. Dieses Projekt, das nun tatsächlich umgesetzt wird, ist auch Thema in einem Gespräch mit ehemaligen Kollegen. Darf ich darüber sprechen?

Wenn Sie mit unternehmensfremden Personen oder in der Öffentlichkeit darüber sprechen, achten Sie genau darauf, keine vertraulichen Angaben zu machen. Dies gilt auch gegenüber Ihren Kollegen bei Rubis, da bestimmte Informationen nicht ausserhalb eines Teams oder Projekts weitergegeben werden dürfen. Generell ist jegliche Offenlegung von Informationen zu vermeiden, die nicht von Rubis öffentlich gemacht wurden.

— Ich habe eben den Plan einer Industrieanlage der Gruppe im Internet entdeckt. Ich glaube nicht, dass dieser Plan veröffentlicht werden sollte. Was tun?

Der erste Gedanke sollte sein, sofort Ihren Manager oder den CEO Ihres Unternehmens zu informieren.



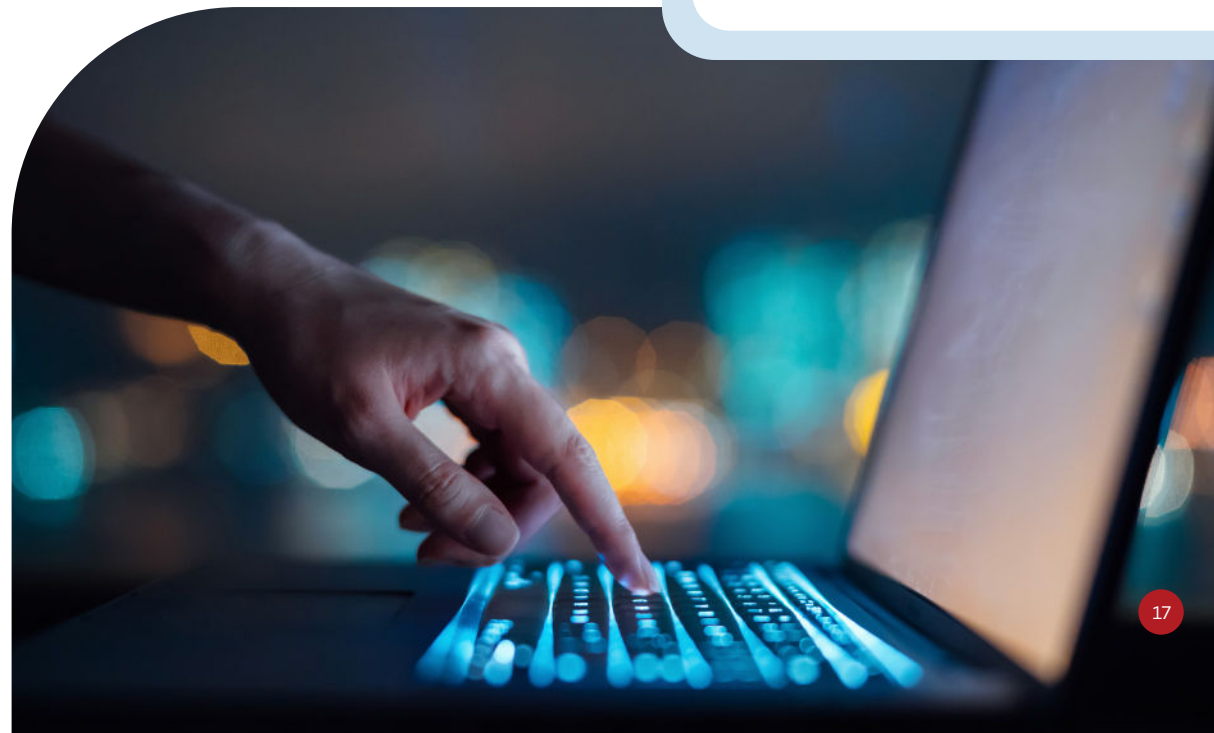
FOKUS

Was sind Insiderinformationen?

Eine Insiderinformation ist eine bestimmte nicht öffentliche Information, die sich (direkt oder indirekt) auf Rubis bezieht und die, wenn sie öffentlich gemacht würde, den Börsenkurs der Rubis Aktie spürbar beeinflussen könnte. Weitere Infos im Börsen-Verhaltenskodex von Rubis.

Was ist ein Insiderdelikt?

Dabei handelt es sich um eine Straftat, die von einer Person begangen wird, die Insiderinformationen hat und diese (direkt oder indirekt) für eine Transaktion mit Aktien von Rubis verwendet oder offenlegt.





6 ↘

Bekämpfung von Betrug, Geldwäscherei und Veruntreuung von Vermögenswerten

Betrug, Geldwäscherei und Veruntreuung von Vermögenswerten stellen schwerwiegende Verletzungen der geschäftlichen Integrität dar, die den Ruf oder die Ergebnisse von Rubis erheblich belasten können.

Unsere Verpflichtungen

Bei allen unseren Aktivitäten verpflichten wir uns, gegen jede Form von Betrug zu kämpfen und uns an die für uns geltenden nationalen und internationalen Vorschriften zu dessen Verhinderung zu halten.

Wir stellen sicher, dass wir mit Kunden zusammenarbeiten, die rechtmässigen Geschäften nachgehen, und führen vor dem Eingehen von Geschäftsbeziehungen der Risikohöhe entsprechende Überprüfungen unserer Dienstleister und Lieferanten durch.

Unsere Erwartungen

Alle Mitarbeitenden müssen auf die Einhaltung der von der Gruppe aufgestellten Regeln über die interne Kontrolle achten. Insbesondere müssen alle Transaktionen korrekt erfasst und dokumentiert werden. Die Kontroll- und Prüfverfahren sind strikt einzuhalten.

Jedes Verhalten, jede Unregelmässigkeit und jede Situation, die auf eine Absicht hindeuten kann, Betrug, Veruntreuung von Vermögenswerten oder Geldwäscherei zu begehen, muss gemeldet werden.

In der Praxis

— Bei einer Lieferung merkt einer meiner gewohnten Lieferanten, dass ein Teil der Bestellung fehlt. Er bittet mich, den Lieferschein zu unterschreiben, und sagt mir, er werde den Rest der Bestellung auf jeden Fall innerhalb einer Woche liefern. Was soll ich tun?

Wissentlich unrichtige Rechnungen oder Lieferscheine zu unterschreiben, kann mit Betrug gleichgesetzt werden, das Image der Gruppe schädigen und die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter einem Sanktionsrisiko aussetzen. Lehnen Sie den Vorschlag ab und fordern Sie den Lieferanten auf, einen Lieferschein für die gelieferten Mengen auszustellen. Wenn Sie Grund zur Annahme haben, dass der Lieferant einen vorsätzlichen Betrug versucht, sprechen Sie darüber mit Ihrem Manager.

— Ein Lieferant, der seinen Sitz meines Wissens im Vereinigten Königreich hat, bittet um Bezahlung auf ein Konto bei einer Bank der Jungferninseln. Was tun?

Seien Sie vorsichtig, wenn Sie eine Rechnung oder Bankdaten von einem Lieferanten erhalten. Der Standort des Bankkontos in einem Steuerparadies kann auf ein Betrugs- oder Geldwäscherisiko hindeuten. Wenn Sie sich nicht sicher sind, zahlen Sie nicht und wenden Sie sich an Ihren Manager oder Compliance Officer.



FOKUS

Was ist Betrug?

Betrug ist eine Handlung oder Unterlassung zur Erzielung eines Gewinns durch Umgehung von Gesetzen und Vorschriften. Die Fälschung von Rechnungen und der Diebstahl von Material sind Beispiele für Betrug. Auch ein in Treu und Glauben begangener Fehler kann manchmal als Betrug angesehen werden.

Was ist Geldwäscherei?

Geldwäscherei ist ein Delikt, das darin besteht, die Herkunft einer aus widerrechtlichen Aktivitäten stammenden Geldsumme zu verschleiern.





7



Interessenvertretung und Finanzierung des politischen Lebens

Die Interessenvertretung gegenüber Behörden, gemeinhin als Lobbying bezeichnet, gehört zur normalen Geschäftstätigkeit eines Unternehmens. Der Kontakt zu öffentlichen Entscheidungsträgern ermöglicht es manchmal, die Standpunkte von Rubis zu vermitteln und die Besonderheiten unserer Tätigkeit besser bekannt zu machen. Wir müssen jedoch aufpassen, wenn wir die Interessen von Rubis vertreten, und umsichtig vorgehen, um jeglichen Verdacht gegenüber der Gruppe oder einem ihrer Betriebe zu vermeiden.

Unsere Verpflichtungen

Unser Lobbying muss transparent und unter Einhaltung der geltenden Vorschriften erfolgen. Wir analysieren die Integrität aller Leistungserbringer, die für Lobbying-Aktionen angefragt werden. Wir untersagen jegliche Interessenvertretung, die auf eine direkte oder indirekte Beeinflussung einer öffentlichen Entscheidung gegen ungerechtfertigte Vorteile abzielen. Kein Unternehmen der Gruppe zahlt Geld oder erbringt Dienstleistungen an eine politische Partei, einen Inhaber eines öffentlichen Mandats oder einen Kandidaten für ein öffentliches Mandat.

Unsere Erwartungen

Personen, die die Interessen der Gruppe gegenüber öffentlichen Stellen und lokalen Behörden vertreten und wahrnehmen müssen, haben unabhängig davon, ob sie Mitarbeitende der Gruppe sind oder im Namen von Rubis handeln, **rechtmässig, ethisch und transparent zu handeln**. Nimmt ein Vertreter einer öffentlichen Stelle direkt Kontakt zu einer oder einem Mitarbeitenden oder einer Person auf, die das Unternehmen vertritt, muss sich diese oder dieser zwingend an eine in öffentlichen Angelegenheiten tätige Person, an den Compliance Officer oder den CEO des Betriebs wenden.

In der Praxis

— Ein Lokalpolitiker und Mitarbeiter eines Standorts von Rubis lädt mich zur Teilnahme an einer Veranstaltung ein. Ich bin weder Kommunikationsverantwortlicher noch CEO und daher nicht für die Vertretung des Unternehmens nach aussen zuständig. Was tun?

Unabhängig von Ihrer Funktion bei Rubis können Sie von externen Personen als Sprecher des Unternehmens wahrgenommen werden. Dies kann eine Interessenvertretung sein. Bevor Sie eine solche Einladung annehmen oder für Rubis das Wort ergreifen, sollten Sie sich mit dem CEO Ihres Betriebs in Verbindung setzen. Wenn Sie an der Veranstaltung teilnehmen, müssen Sie einen Bericht über die bei dieser Veranstaltung geführten Gespräche verfassen (oder einholen).



FOKUS

In einigen Ländern, wie z. B. Frankreich, können Personen, die die Interessen ihres Unternehmens bei Behörden vertreten, als Interessenvertreter aufgefasst werden und müssen in ein amtliches Register eingetragen werden. Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit veranlasst werden, mit Lobbyarbeit in Verbindung zu bringende Tätigkeiten bei öffentlichen Entscheidungsträgern (Ministerkabinette, Parlamentarier usw.) auszuüben, sollten Sie sich bei Ihrem Manager, Ihrer Rechtsabteilung und Ihrem Compliance Officer erkundigen, welche Verpflichtungen Ihnen obliegen.





VERANTWORTUNGSBEWUSSTE Geschäftsführung



- 1 → Achtung der Menschenrechte
- 2 → Verantwortungsvoller Umgang mit Personendaten
- 3 → Auswirkungen der Tätigkeit auf Umwelt und Gemeinwesen
- 4 → Verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Intermediären und Auftragsbearbeitern
- 5 → Engagement in lokalen Projekten



1 ▾

Achtung der Menschenrechte

Rubis anerkennt die Rolle des Unternehmens bei der Achtung der Menschenrechte und empfiehlt den Respekt jeder und jedes Einzelnen als Handlungsgrundsatz. Jedwede Verletzung der Menschenrechte steht im Widerspruch zu den Werten von Rubis.

Unsere Verpflichtungen

Rubis respektiert die international anerkannten Menschenrechte bei all ihren Aktivitäten, wo auch immer die Gruppe präsent ist. Wir legen besonderen Wert auf die Einhaltung der **wichtigsten Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation**, verteidigen die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, bekämpfen Diskriminierungen sowie Zwangs- und Kinderarbeit in jeder Form und schützen die **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**. Dies gilt sowohl für unsere Tätigkeit als auch für alle, die als Zulieferer und Auftragsverarbeiter für uns arbeiten.

Als Unterzeichnerin des **Global Compact der UNO** verpflichtet sich Rubis, jährlich über die **Einbeziehung der Menschenrechte in die Strategie und in die Tätigkeit des Unternehmens Bericht** zu erstatten.

Unsere Erwartungen

Rubis erwartet von allen ihren Mitarbeitenden sowie von ihren Lieferanten, Auftragsverarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie unter strikter Achtung der Menschenwürde handeln.

Jeder Verdacht auf eine Menschenrechtsverletzung ist unverzüglich über die **Rubis Integrity Line** zu melden. Alle Meldungen werden unter Einhaltung des entsprechenden Verfahrens für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden behandelt.



WEITERE INFOS ZUM ETHIKWARNSYSTEM
siehe Seite 27

In der Praxis

— Im Gespräch mit einem Auftragsverarbeiter erfahre ich, dass seine Mitarbeitenden gezwungen sind, viele Überstunden zu leisten. Ich bin mir nicht sicher, ob sie dafür bezahlt werden. Was tun?

Wir haben uns verpflichtet, mit Partnern zusammenzuarbeiten, die die Rechte ihrer Mitarbeitenden respektieren. Wenn Sie eine Menschenrechtsverletzung bei einem unserer Auftragsbearbeiter feststellen, sprechen Sie darüber mit Ihrem Manager oder Compliance Officer oder melden Sie diese über die **Rubis Integrity Line**.

— Nach der lokalen Gesetzgebung, die für den Betrieb gilt, in dem ich arbeite, ist die Gründung von Gewerkschaften untersagt. Rubis hat sich jedoch verpflichtet, die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu respektieren.

In Ländern, in denen Gewerkschaften verboten sind, können Unternehmen andere Systeme einführen, um den sozialen Dialog zu fördern und den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten: Wahlen von Personalvertretern, Bildung eines Diskussionsausschusses zwischen den Vertretern und der Geschäftsleitung, Einholung der Meinung der Mitarbeitenden über sie betreffende Fragen usw. Setzen Sie sich mit Ihrem HR-Verantwortlichen in Verbindung, um sie zu besprechen.



United Nations
Global Compact



FOKUS

Was ist der Global Compact der UNO?

Der Global Compact der UNO ist eine Reihe von Grundsätzen, zu denen sich Unternehmen verpflichten können. Sie umfassen die Menschenrechte, die Korruptionsbekämpfung und den Umweltschutz.





Verantwortungsvoller Umgang mit Personendaten

Jede Person hat das Recht auf Schutz ihrer Personendaten. Die Wahrung des Rechts auf Privatsphäre erfordert die Ergreifung der notwendigen Vorsichtsmassnahmen, wenn wir Personendaten verarbeiten.

Unsere Verpflichtungen

Wir schützen die **Personendaten**, die uns von unseren Mitarbeitenden oder Dritten zur Verfügung gestellt werden, gemäss den jeweiligen Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind.

Dabei wenden wir insbesondere folgende vier Grundsätze an:

- **BESCHRÄNKUNG DER DATEN AUF EIN MINIMUM:** Wir beschaffen nur Daten, die für den Zweck, für den sie uns anvertraut wurden, unbedingt erforderlich sind.
- **BESCHRÄNKUNG DER VERWENDUNG DER DATEN:** Wir verwenden die Daten nicht für Zwecke, die mit den Zwecken, für die sie uns anvertraut wurden, unvereinbar sind.
- **SCHUTZ DER DATEN:** Wir ergreifen die notwendigen Massnahmen, um den Zugriff auf Personendaten durch nicht berechtigte Personen zu verhindern.
- **ACHTUNG DES AUSKUNFTSRECHTS:** Berechtigte Anfragen der betroffenen Personen (Zugriff, Berichtigung, Löschung der Daten usw.) beantworten wir systematisch.

Unsere Erwartungen

Die Mitarbeitenden von Rubis müssen die oben genannten Grundsätze kennen und einhalten. Wenn sie einen mangelnden Schutz der Personendaten feststellen, müssen sie dies ihrem Manager oder Compliance Officer bzw. über das Meldesystem *Rubis Integrity Line* melden. Weitere Infos zur Meldung und zur Bearbeitung von Alarmen:



WEITERE INFOS ZUM ETHIKWARNSYSTEM
siehe Seite 27

In der Praxis

— Die Personaldossiers werden in einem mit der Finanzabteilung geteilten Schrank abgelegt. Der Schrankschlüssel ging verloren und wurde nicht ersetzt. Ist es ein Problem, wenn der Schrank nicht verschlossen wird?

Personaldossiers enthalten viele Personendaten, von denen einige besonders schützenswert sein können (nationale Identifikationsnummer, Krankenakte usw.). Daher ist es wichtig, die Vertraulichkeit der Dossiers zu gewährleisten, indem der Zugriff darauf gesichert wird. Zudem stellt die Nutzung des Schrankes zusammen mit einer anderen Abteilung ein zusätzliches Risiko dar, da unberechtigte Mitarbeitende Zugang zu den Personaldossiers haben können. In dieser Situation müssen die HR-Akten in einem verschlossenen Schrank abgelegt werden, der nur entsprechend berechtigten Mitarbeitenden der Personalabteilung zugänglich ist.



FOKUS

Was sind Personendaten?

Informationen über eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person sind Personendaten.

Dies umfasst Informationen wie Name, Vorname, Adresse (Postadresse, E-Mail), Telefonnummer, Nummernschild, Kennnummer oder Matrikelnummer usw.





3



Auswirkungen der Tätigkeit auf Umwelt und Gemeinwesen

Die Rubis Gruppe macht sich Gedanken über die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Umwelt und Gemeinwesen. Wir sind uns der Klimakrise bewusst und beziehen sie in unsere Unternehmensstrategie ein.

Unsere Verpflichtungen

Wir verpflichten uns, die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit zu reduzieren und unsere Fortschritte im Rahmen unserer CSR-Roadmap zu veröffentlichen. Darüber hinaus arbeiten wir täglich daran, Unfälle, Verschüttungen oder Leckagen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit zu reduzieren.

Wir verpflichten uns, die Rechte der von unserer Geschäftstätigkeit betroffenen Gemeinwesen zu respektieren, indem wir mit ihren Vertretern das Gespräch suchen. Wir tauschen uns über die positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit ebenso aus wie über die negativen Auswirkungen, die wir kennen und auf ein Minimum reduzieren müssen.

Unsere Erwartungen

Die Mitarbeitenden werden ermutigt, die Verpflichtungen von Rubis bekannt zu machen. Jede und jeder hat einen Beitrag zu den gemeinsamen Anstrengungen der Gruppe zur Reduktion der Treibhausgasemissionen und zur Sensibilisierung unserer Partner zu leisten.

Ein unbehandeltes Risiko oder eine Anomalie, die negative Auswirkungen auf die Umwelt oder auf Gemeinwesen in der Nähe des Standorts haben kann, muss sofort einem Manager oder einem Compliance Officer oder über die Rubis Integrity Line gemeldet werden.

In der Praxis

— Beim Besuch eines Standorts stelle ich ein Leck fest. Ich weiss nicht, was es ist, aber es gelangt Flüssigkeit in einen Fluss. Was tun?

Wir nehmen Vorkommnisse, die Auswirkungen auf die Umwelt oder die Gesundheit von Menschen haben können, sehr ernst. Melden Sie das Problem sofort Ihrem Manager oder einer für die Gesundheit und Sicherheit verantwortlichen Person des Standorts. Bei ernststen Problemen sollten Sie den Vorfall unbedingt den örtlichen Behörden und den Vertretern der umliegenden Gemeinden melden, die ebenfalls betroffen sein könnten.

— Die Gruppe hat sich verpflichtet, ihre Treibhausgasemissionen zu reduzieren, und ich möchte mich an diesen Anstrengungen beteiligen. Wie könnte ich das konkret machen?

Unsere CO2-Reduktionsziele werden nur erreicht, wenn wir uns alle gemeinsam und individuell dafür einsetzen. Dies kann in Form konkreter Massnahmen durch jede und jeden von uns erfolgen. Kontaktieren Sie Ihren CSR-Manager. Er kann Ihnen weitere Auskünfte erteilen.





4

Verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Intermediären und Auftragsverarbeitern

Wir bei Rubis wollen mit Partnern zusammenarbeiten, die unser Engagement teilen. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Auftragsverarbeitern sowie allen Intermediären, die für oder im Namen von Rubis arbeiten, dass sie sich an die Ethikgrundsätze dieses Kodex halten.

Unsere Verpflichtungen

Wir verpflichten uns, die Grundsätze dieses Ethikkodex bei unseren Partnern, Lieferanten, Intermediären und Auftragsverarbeitern zu fördern und anzuwenden. Wir halten in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess einen offenen Dialog mit ihnen über alle von unserem Ethikkodex abgedeckten Themen.

Wir verhalten uns gegenüber unseren Partnern, seien es Lieferanten, Auftragsverarbeiter oder Intermediäre, mit dem gleichen Respekt, den wir auch von unseren Teams verlangen.

Wir verhandeln verantwortungsvoll und transparent, ohne unsere Stellung zu missbrauchen. Wir halten uns an unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Lieferanten, Dienstleistern und Auftragsverarbeitern und bezahlen unsere Schulden innerhalb der vertraglich vereinbarten Fristen.

Unsere Erwartungen

Unsere Mitarbeitenden müssen sicherstellen, dass unsere Lieferanten und Auftragsverarbeiter die Grundsätze dieses Ethikkodex einhalten. Das bedeutet, dass der Kodex mit allen unseren Partnern geteilt und in die mit ihnen geschlossenen Verträge und Vereinbarungen aufgenommen werden muss. Verstösse gegen den Ethikkodex durch einen Lieferanten, einen Auftragsverarbeiter oder Intermediär kann die Beendigung der Geschäftsbeziehung zur Folge haben.

Jeder Verdacht eines Verstosses gegen unseren Ethikkodex bei einem Partner muss sofort an einen Manager oder über das Alarmsystem *Rubis Integrity Line* gemeldet werden.

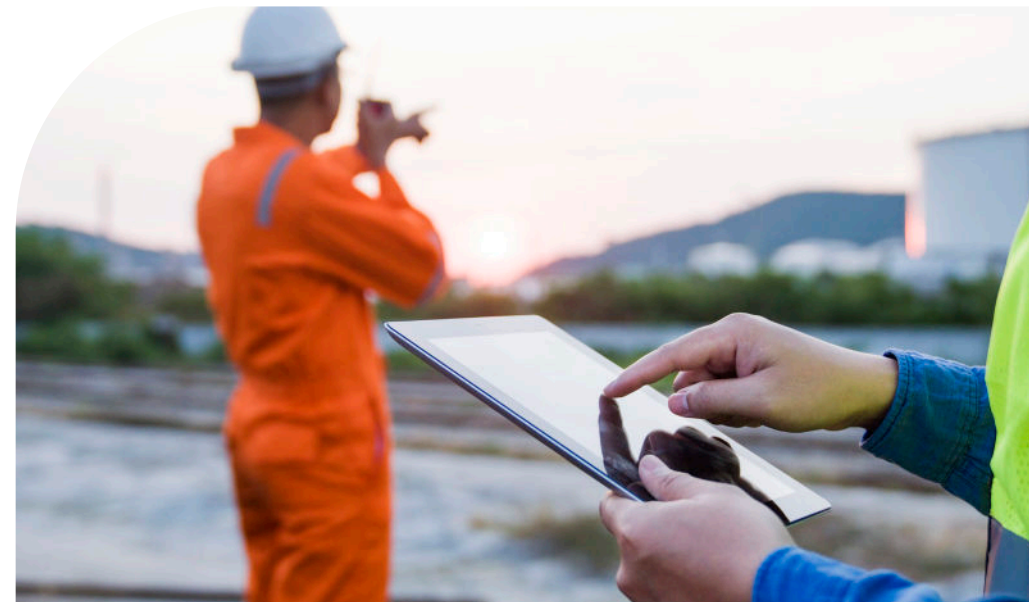


WEITERE INFOS ZUM ETHIKWARNSYSTEM
siehe Seite 27

In der Praxis

— Einem Pressebericht zufolge sind die Sicherheitsdienste eines unserer Lieferanten gewalttätig gegen die Bevölkerung in der Umgebung ihrer Produktionsstätte vorgegangen. Was sollen wir tun?

Wir dulden keine Verletzung der Menschenrechte in unserer Lieferkette und erwarten von unseren Partnern, dass sie sich an Grundsätze halten, die denjenigen des Ethikkodex gleichwertig sind. Ihre CSR und Compliance Officer sowie der CEO Ihres Betriebs sind unbedingt zu benachrichtigen und helfen Ihnen bei der Bestimmung des weiteren Vorgehens bei festgestellten Verletzungen.





5



Engagement in lokalen Projekten

Wir bei Rubis sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und unterstützen die Gemeinwesen, in denen die Gruppe tätig ist. Zu diesem Zweck ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, lokale Entwicklungsprojekte vorzuschlagen, zu initiieren und umzusetzen, soweit sie sich positiv auf die Gebiete auswirken, in denen wir tätig sind. Diese Initiativen müssen im Einklang mit der lokalen Gesetzgebung, aber auch mit den für Rubis geltenden Gesetzen und Vorschriften stehen.

In der Praxis

EINIGE WICHTIGE GRUNDSÄTZE, DIE ZU BEACHTEN SIND

- **Transparenz:** Die von Rubis unterstützten Vereine müssen lokal, national oder international etabliert und anerkannt sein.
- **Rückverfolgbarkeit:** Geldspenden müssen im Rahmen eines bestehenden Verhältnisses zwischen Rubis und dem Dritten (Vertrag, Absprache usw.) erfolgen. Diese Spenden müssen rückverfolgbar sein und quittiert werden. Sie dürfen nie in bar erfolgen und müssen immer auf ein offizielles Konto im Namen der Zielorganisation vorgenommen werden.
- **Integrität:** Es dürfen keine Spenden gegen Gefälligkeiten oder andere ungerechtfertigte Vergünstigungen gemacht werden, denn dies könnte als Bestechung oder Interessenkonflikt gelten, wenn beispielsweise ein Verein begünstigt wird, dem ein Mitarbeiter von Rubis oder einer seiner Angehörigen vorsteht. Wenn Rubis einen Verein unterstützen soll, in dem Mitarbeitende von Rubis persönlich engagiert sind, dürfen diese Mitarbeitenden nicht am Entscheidungsprozess teilnehmen.
- **Wirkung:** Wir konzentrieren unsere Zeit, Energie und Ressourcen auf Projekte, die am besten geeignet sind, eine starke lokale Wirkung zu erzielen.



FOKUS

Unser soziales Aktionsprogramm: Engagement für Gesundheit und Bildung

Im Einklang mit dem Bestreben der Gruppe um eine volle Integration und einen Beitrag zur Entwicklung in den Regionen, in denen sie tätig ist, unterstützt Rubis in Zusammenarbeit mit jeder ihrer Tochtergesellschaften Vereinsprojekte in den Bereichen Bildung, Gesundheit oder Energiewende. Zusätzlich zur finanziellen Unterstützung sind die Mitarbeitenden der Gruppe eingeladen, sich aktiv am lokalen Vereinsleben zu beteiligen, indem sie Sponsoring-Aktivitäten, Spendenaktionen oder gesellige Veranstaltungen vor Ort durchführen.





Der Ethikkodex IN DER PRAXIS



- 1 → Ethikwarnsystem
- 2 → Und wenn ich eine Frage habe und der Ethikkodex sie nicht beantwortet?



Ethikwarnsystem

Die Meldung eines Verstosses, einer aussergewöhnlichen Situation oder einer Verletzung des Ethikkodex muss auf einfache und vertrauliche Weise erfolgen können und für die hinweisgebende Person oder die Zeugen kein Risiko darstellen.

Wenn Sie einen Verstoss gegen den Ethikkodex oder die Vorschriften bemerken, melden Sie diesen:

Greifen Sie auf die Plattform *Rubis Integrity Line* unter <https://rubis.integrityline.org/> zu oder scannen Sie den nachfolgenden QR-Code.



An wen?

- Ihr **Manager** (Mitarbeitende) oder Ihr **üblicher Kontakt** (Partner)
- Der **Compliance Officer** Ihres Betriebes
- Über die sichere Plattform **Rubis Integrity Line**

Ist dies vertraulich?

Ja, Ihre Identität ist **streng vertraulich** und darf nicht mit den Personen geteilt werden, die von Ihrer Warnung betroffen sind. Ausserdem dürfen Ihnen **keine Vergeltungsmassnahmen** drohen.

Ist dies anonym?

Sie können **anonym** bleiben, sofern dies in Ihrem Land gesetzlich zugelassen ist. Beachten Sie jedoch, dass sich dadurch die Zeit für die Analyse und Bearbeitung der Warnung verlängern kann.

Bin ich geschützt?

Wenn Sie in **Treu und Glauben** auf eine mögliche Nichteinhaltung hinweisen, drohen Ihnen keine Disziplinarstrafen. Denken Sie daran, dass Ihre Warnung auch nicht mit einer finanziellen Gegenleistung durch einen Dritten einhergehen darf.



WEITERE INFOS

Das auf der Plattform verfügbare Warnverfahren spezifiziert:

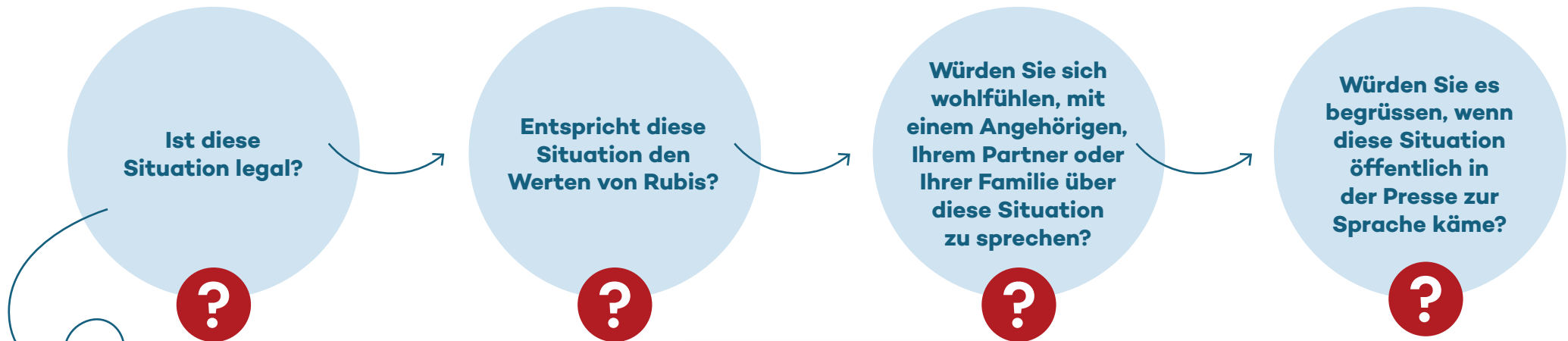
- Bedingungen für die Nutzung des Systems;
- die Empfänger der Meldungen;
- die Schritte der Bearbeitung und Untersuchung.



2

Und wenn ich eine Frage habe und der Ethikkodex sie nicht beantwortet?

Wenn Sie sich in einer schwierigen Situation befinden und der Ethikkodex nicht klar auf diese Situation eingeht, müssen Sie sich folgende Fragen stellen:



Beantworten Sie diese Frage mit «nein», müssten Sie die Überlegung hier beenden. Ihr Handeln darf nicht gegen das Gesetz verstossen. Wenn Sie Zeuge einer widerrechtlichen Situation sind, müssen Sie dies melden.

Wenn Sie eine dieser Fragen mit «nein» beantwortet haben, haben Sie es möglicherweise mit einer Situation zu tun, die gegen diesen Ethikkodex verstösst. Kontaktieren Sie Ihren Manager oder den Compliance Officer Ihres Betriebs oder verwenden Sie die Rubis Integrity Line.

Kontakt

46 rue Boissiere – 75116 Paris – France
csr@rubis.fr
+33 1 44 17 95 95
Mai 2023

