

Verhaltenskodex der Feintool Gruppe¹,

FEINTOOL

Präambel

FEINTOOL ist ein Technologieunternehmen mit globaler Ausrichtung für Feinschneideanlagen, Automatisierungstechnik sowie Feinschneid- und Umformkomponenten.

Sowohl das Ansehen des Unternehmens als auch das Vertrauen, das Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Aktionäre und die Öffentlichkeit FEINTOOL entgegenbringen, hängt wesentlich vom aufrichtigen und verantwortungsbewussten Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend die Mitarbeitenden) ab. Jeder Feintool Mitarbeitende verpflichtet sich, gesetzliche Regelungen, sonstige zwingenden Vorschriften und den vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten.

1. GRUNDSÄTZE

1.1 Gesetzestreuues Verhalten

Die Beachtung und Einhaltung der Gesetze - ob im In- oder Ausland - sind für FEINTOOL selbstverständlich. Jeder einzelne Mitarbeitende ist daher verpflichtet, die Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Wir vertreten den Grundsatz strikter Legalität für alle Handlungen, Massnahmen, Verträge und sonstigen Vorgänge von Feintool. Jeder Mitarbeitende ist persönlich für die Einhaltung der Gesetze in seinem Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist strikt untersagt, Dritte zu gesetzwidrigen Handlungen zu veranlassen oder wissentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

Die Führungskräfte müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und ein hohes Mass an sozialer und ethischer Kompetenz zeigen. Sie sind verantwortlich, in ihrem Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex einzuhalten und umzusetzen. Gesetzesverstösse werden missbilligt und, ungeachtet der hierarchischen Stellung der Mitarbeitenden, im Unternehmen disziplinarisch verfolgt.

1.2 Verantwortung für das Ansehen von FEINTOOL

Alle Mitarbeitenden haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf das Ansehen von FEINTOOL zu achten.

¹ Feintool International Holding AG und alle Tochtergesellschaften sowie verbundene Unternehmen. Die Feintool International Holding AG ist eine börsennotierte Kapitalgesellschaft an der SIX Swiss Exchange (ISIN CH0009320091).

1.3 **Verhalten gegenüber Mitarbeitenden**

FEINTOOL respektiert und schützt die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen. Feintool investiert in deren Qualifikation und Kompetenz. FEINTOOL duldet keine Diskriminierung, Belästigung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. FEINTOOL achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeitenden im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

FEINTOOL begegnet seinen Mitarbeitenden fair und offen. FEINTOOL erwartet von jedem Mitarbeitenden einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen, Mitarbeitenden und Dritten.

2. **VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN**

2.1 **Kapitalbeteiligungen und Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten bei Unternehmen auszuüben, die im Wettbewerb zu Feintool stehen, bzw. bei Kunden und Lieferanten, sind untersagt. Ausgenommen sind Nebentätigkeiten, die keinen Einfluss auf das Tätigkeitsgebiet der FEINTOOL haben und von der Gruppenleitung genehmigt worden sind. Kapitalbeteiligungen bei Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden sind der Personalleitung mitzuteilen. Dies gilt nicht bei einer Beteiligung von weniger als zehn (10) Prozent des jeweiligen Gesellschaftskapitals.

2.2 **Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke**

Um eine Interessenkollision zwischen Unternehmen und Privatbereich auszuschliessen, dürfen Mitarbeitende ihre Geschäftspartner, die in enger Beziehung zum jeweiligen Aufgabengebiet stehen, für private Zwecke nicht in Anspruch nehmen. Ausnahmen sind mit dem Vorgesetzten und dem zuständigen Personalleiter vorher abzustimmen.

2.3 **Private und geschäftliche Aufwendungen**

Aufwendungen für Geschäftliches und Privates sind strikt zu trennen, eine Vermischung ist untersagt. Für Geschäftsausgaben gilt der Grundsatz der Klarheit, Transparenz und Nachweisbarkeit (Beleg).

3. **UMGANG MIT INFORMATIONEN**

3.1 **Schriftstücke**

Aufzeichnungen und Berichte (intern wie extern) müssen korrekt und wahrheitsgemäss sein. Die Grundsätze ordnungsgemässer Buchführung und Bilanzierung sind einzuhalten. Insbesondere muss jeder Buchung ein wahrheitskonformer Beleg zugrunde liegen, und es sind sämtliche

Transaktionen zu verbuchen (bzw. „off-books“-Transaktionen werden nicht geduldet). Alle Geldmittel und Vermögenswerte von FEINTOOL müssen in der Buchhaltung erfasst werden; schwarze Kassen sind strikt verboten. Die Anfertigung von Aufzeichnungen, Dateien und dergleichen, für die vertrauliche Informationen des Unternehmens verwendet werden, ist nur gestattet, wenn dies unmittelbar im Interesse von FEINTOOL erfolgt.

3.2 Geheimhaltung

Vertrauliche Informationen des Unternehmens sind geheim zu halten und dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt. Diese Verpflichtung zur Geheimhaltung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3.3 Datenschutz und Informationssicherheit

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmässige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und deren Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher technischer Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

3.4 Insiderinformationen

Insiderinformation ist jede Information über FEINTOOL oder FEINTOOLs Geschäfte, die nicht veröffentlicht ist. Es gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen bezüglich Insiderhandel.

Insiderinformationen sind streng vertraulich zu behandeln. Sie dürfen grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben werden, und zwar auch nicht in verkürzter oder zusammengefasster Form. Dies gilt auch für die Weitergabe von Passwörtern, die Zugang zu elektronisch gespeicherten Insiderinformationen ermöglichen. Eine Weitergabe von Insiderinformationen an Mitarbeitende oder externe Berater ist nur zulässig, wenn der Empfänger die Information für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt und zur streng vertraulichen Behandlung verpflichtet ist.

Die Mitarbeitenden werden auf die Weisung des Verwaltungsrates hinsichtlich Insider Trading vom 22. November 2007 verwiesen.

4. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

4.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Die Feintool International Holding AG achtet den fairen Wettbewerb. Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Für FEINTOOL gilt im Wettbewerb

um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Regeln fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Unzulässig sind unter Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen, Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten. Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien. Absprachen oder Informationsaustausch zu Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig. Die Marktstellung des Unternehmens darf nicht rechtswidrig ausgenutzt werden, um zum Beispiel Preisdiskriminierungen, Lieferungen nicht angefragter Produkte oder die Verweigerung einer Lieferung durchzusetzen.

4.2 Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Lieferanten sind allein auf der Basis objektiver Kriterien, nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen auszuwählen. Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten sind vollständig und eindeutig zu treffen sowie einschliesslich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen zu dokumentieren. Die internen Regelungen zur Anwendung doppelter Kontrolle („Vier-Augen-Prinzip“) sowie zur Trennung von Handlungs- und Überprüfungsfunktionen sind von allen Mitarbeitenden strikt einzuhalten.

4.3 Korruption, Geschenke und sonstige Zuwendungen

Vereinbarungen oder Nebenabreden zu Vereinbarung, die sich auf Vorteilsnahme oder Begünstigung einzelner Personen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung und Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind unzulässig. Es ist verboten, Mitarbeitenden, Organen, Gesellschaftern oder Beauftragten von FEINTOOL-Kunden irgendwelche Vorteile (Geld oder sonstige Werthaltiges oder andere Vorteile) anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, um an Aufträge für FEINTOOL zu gelangen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Vorteile dem Empfänger oder Dritten, oder ob sie direkt oder indirekt über Mittelsleute (Agenten, Berater, Distributoren etc.) vergeben oder versprochen werden. Ebenso ist es verboten, solche Vorteile anzunehmen, um auf Rechnung von FEINTOOL Aufträge zu vergeben. Mitarbeitende, die sich in unlauterer Weise von Kunden oder Lieferanten beeinflussen lassen oder versuchen, diese in unlauterer Weise zu beeinflussen, werden – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – disziplinarisch zur Verantwortung gezogen.

Versuche von Lieferanten oder Kunden, Mitarbeitende von Feintool in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, sind den zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen. Provisionen und Vergütungen, die an Vertragshändler, Vertreter oder Berater gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und vertretbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Die Provisionen und Vergütungen sind in jedem Fall von der Gruppenleitung schriftlich freizugeben. Vertragshändler und Agenten oder Berater dürfen nur mittels Standardverträgen verpflichtet werden, die vom Rechtsdienst genehmigt werden, und nur, nachdem der Vertragshändler, Agent oder Berater vom Rechtsdienst überprüft und zum Vertragsschluss freigegeben wurde. Für den

Fall von Bestechung und Bestechlichkeit ist – vorbehaltlich weiterer Ansprüche des Arbeitgebers - vertraglich ein Recht zur fristlosen Vertragskündigung vorzusehen.

Geschenke und Aufmerksamkeiten, die mehr als nur Symbolcharakter haben, sind abzulehnen. Solche Angebote sind den Vorgesetzten mitzuteilen.

4.4 Spenden

FEINTOOL kann Geld- und Sachspenden für Bildung, Wissenschaft, Kultur und soziale Anliegen im Sinne eines bürgerschaftlichen Engagements gewähren. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent, das heisst, sowohl der Empfänger als auch die konkrete Verwendung muss bekannt, nachvollziehbar und jederzeit überprüfbar sein. FEINTOOL sieht von Parteispenden ab.

5. PRODUKTQUALITÄT, -SICHERHEIT UND NACHHALTIGKEIT

FEINTOOL orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir erfüllen, die hohen Qualitäts- und Sicherheitsansprüche unserer Kunden und setzen dazu erforderliche Verbesserungen durch. Um unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen gerecht zu werden, sorgen wir dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse einer nachhaltigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Entwicklung entsprechen und stets auf dem aktuellen Stand der Technik sind. Sollten trotz aller Bemühungen Mängel eingetreten sein, handeln wir zu deren Beseitigung in Übereinstimmung mit gesetzlichen Festlegungen und vertraglichen Verpflichtungen.

6. ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITS-, BRAND- UND UMWELTSCHUTZ

FEINTOOL sorgt für die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und bietet ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld. Es ist Aufgabe aller Mitarbeitenden, Gefahren für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen. FEINTOOL unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt sowie ein umweltbewusstes Handeln der Mitarbeitenden.

7. INFORMATION UND TRAINING

Jedem Mitarbeitenden ist dieser Verhaltenskodex auszuhändigen und auf die darin enthaltenen Regelungen ausdrücklich hinzuweisen. Bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten können die Mitarbeitenden dies mit ihrem

Vorgesetzten oder dem General Counsel besprechen. Die FEINTOOL Mitarbeitenden werden regelmäßig über aktuelle Themen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex informiert und geschult.

8. MELDUNG VON UNREGELMÄßIGKEITEN

Jeder Mitarbeitende hat das Recht, gegenüber einem Ombudsmann auf Umstände hinzuweisen, die auf einen Verstoss gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen schliessen lassen. Dies kann gegebenenfalls auch anonym geschehen.² Die Hinweise werden untersucht und - soweit erforderlich - Abhilfemassnahmen ergriffen.

9. VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

Bewusstes Fehlverhalten und Verstösse gegen die geltenden gesetzlichen Regelungen und die betrieblichen Bestimmungen werden nicht toleriert. Verstösse gegen den Verhaltenskodex können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch zu Schadensersatzforderungen führen. Allen Regelverletzungen wird nachgegangen.

10. ÜBERWACHUNG

Jede Geschäftseinheit ist für die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Regeln in ihrem Bereich verantwortlich. Die Führungskräfte sind gehalten, in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, dass Verletzungen des Verhaltenskodex und danach erlassener Regelungen aufgedeckt, verfolgt und korrigiert werden. Sie werden hierzu in regelmäßigen Abständen dem General Counsel und Compliance Beauftragten einen Statusbericht erteilen.

[Anlage 1 zum Code of Conduct](#)

² Die Mitarbeitenden können sich an einen Ombudsmann gem. Anlage 1 wenden. Dieser stellt sicher, dass die Meldung im Bedarfsfall anonymisiert an die FEINTOOL weitergeleitet und von dieser umgehend nachverfolgt wird.