



Paprec Compliance



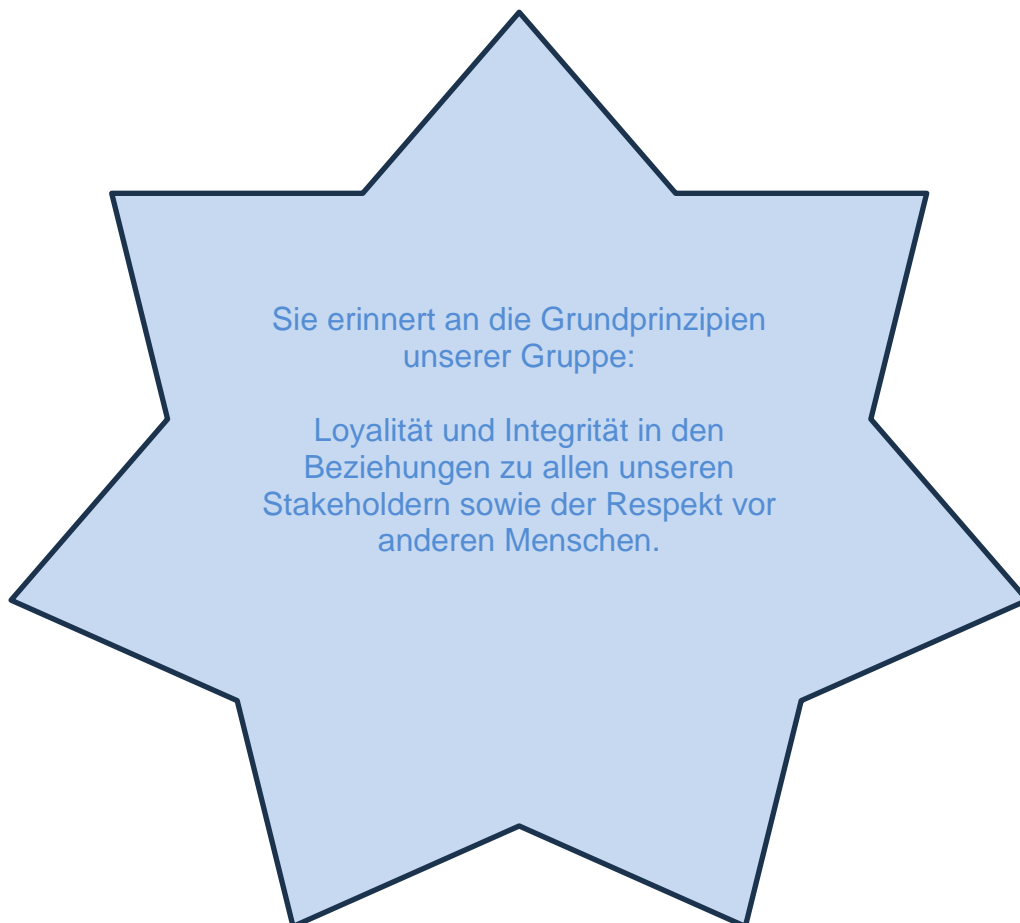
Charta der Geschäftsethik der Paprec-Gruppe

Juli 2024

Vorwort

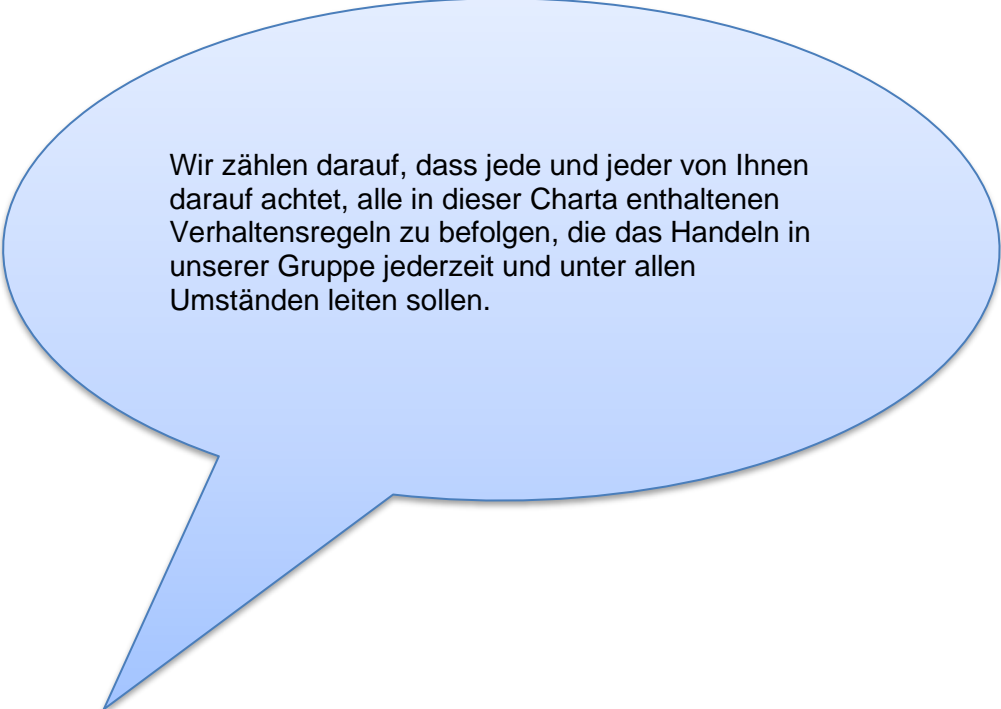
Ethik ist eine Pflicht für alle, sie leitet unser individuelles Verhalten und die Entscheidungen der Paprec Gruppe seit der Gründung. Das Verhalten jedes Einzelnen ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Images, unseres Rufs und des Vertrauens, dass wir bei unseren Stakeholdern geniessen.

Die vorliegende Charta legt die Grundsätze und Werte fest, die die Paprec-Gruppe und deren Tochtergesellschaften befolgen und die jeder einzelne im Rahmen seiner Arbeiten beachten sollte.



Sie stützt sich auf die fünf folgenden Werte der Gruppe:

- I Respekt für Menschen:** Weil der Respekt für den Einzelnen für uns zentral ist, kämpfen wir gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit;
- II Religionsfreiheit und Vielfalt:** Wir respektieren Menschen in der Vielfalt ihrer Meinungen, Kulturen, Religionen, Ausbildungen, Herkunft und ihres Alters;
- III Professionalität:** Die individuelle und kollektive Leistung ist eine wesentliche Voraussetzung für unser langfristiges Wachstum und unsere Entwicklung. Jeder von uns trägt durch sein Engagement und seine Professionalität dazu bei;
- IV Streben nach Exzellenz:** Wir streben danach, die besten Umweltexperten zu sein, die in Bezug auf Technik und Qualität an der Spitze stehen;
- V Teamgeist und Solidarität** - Werte, die für unseren Erfolg unerlässlich sind.



Wir zählen darauf, dass jede und jeder von Ihnen darauf achtet, alle in dieser Charta enthaltenen Verhaltensregeln zu befolgen, die das Handeln in unserer Gruppe jederzeit und unter allen Umständen leiten sollen.

Jean-Luc Petithuguenin
Ehrenpräsident und Gründer

Sébastien Petithuguenin & Mathieu Petithuguenin
Geschäftsführer der Paprec Gruppe

Die Ethik-Charta soll das Engagement der Gruppe für die Einhaltung ethischer Grundsätze nochmals bekräftigen. Sie richtet sich an alle Manager und alle festen oder temporären Mitarbeiter der Gruppe sowie an unsere Stakeholder (Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Partner ...).

DIE GRUNDSÄTZE DER ETHIK-CHARTA LAUTEN WIE FOLGT:

1 - BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN, LIEFERANTEN UND ANDEREN INTERESSENSGRUPPEN DER GRUPPE.



Die Gruppe wendet ihre ethischen Grundsätze auf ihre Beziehungen zu allen Marktteilnehmern an, insbesondere zu Kunden, Investoren, Partnern, Lieferanten, Auftragnehmern und Subunternehmern.

Der Respekt gegenüber dem Kunden ist von grösster Bedeutung. Die Gruppe achtet besonders auf die Zufriedenheit der Kunden, die auf der Qualität der Produkte und Dienstleistungen beruht.

Die Auswahl unserer Partner und Lieferanten erfolgt nach einem Verfahren, das objektiven und transparenten Kriterien entspricht.

Gegenüber allen Interessensgruppen der Gruppe verhalten sich die Mitarbeiter von Paprec loyal und bei Verhandlungen verhalten sie sich fair und unparteiisch. Sie stellen sicher, dass Partner, Lieferanten, Auftragnehmer und Subunternehmer ethische Grundsätze haben, die mit denen der Gruppe vereinbar sind, und machen sie auf die Ethik-Charta der Gruppe aufmerksam.

Die Gruppe stellt sicher, dass die Integrität und der Ruf ihrer Partner, Lieferanten, Auftragnehmer und Subunternehmer gewahrt bleiben.



2 – RESPEKT VOR DER PERSON UND IHRER ARBEIT

Der Ruf der Gruppe ist ein wichtiger Bestandteil unserer Legitimität und des Vertrauens, das man uns entgegenbringt.

Da unsere Mitarbeiter unsere wichtigsten Botschafter sind, bitten wir sie, das Unternehmen und sein Umfeld, ihre Kollegen und die Kunden, bei denen sie tätig sind, zu respektieren.

Der Respekt vor den Arbeitskollegen und der Vorgesetzten ist bei uns eine unabdingbare Voraussetzung für das reibungslose Funktionieren des Unternehmens. Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter einander mit Respekt und Wertschätzung begegnen.

Freundlichkeit, Loyalität und Bescheidenheit sind ebenfalls Eigenschaften, die die Gruppe von jedem ihrer Mitarbeiter erwartet.

3 - RESPEKT VOR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT



Da die Mitarbeiter eine wichtige Ressource des Konzerns sind, stehen ihre Gesundheit und Sicherheit für uns an erster Stelle. Wir garantieren unseren Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Dazu erarbeiten wir ständig immer effizientere

Lösungen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, Manager in die Lage zu versetzen Verantwortung zu übernehmen, Mitarbeiter zu sensibilisieren, die Work-Life-Balance zu respektieren usw...



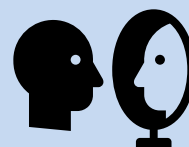
4 - EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Der gute Ruf der Gruppe baut auf der strikten Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften auf, unabhängig davon, in welchem Land sie ihren Standort hat und tätig ist.

Es liegt in der Verantwortung aller unserer Mitarbeiter, die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die verschiedenen Richtlinien und Verfahren, die von der Gruppe in ihren verschiedenen Geschäftsbereichen festgelegt wurden, zu kennen und vollständig zu befolgen.

5 - LOYALITÄT UND INTEGRITÄT

Die Gruppe verlangt von ihren Mitarbeitern, dass sie sich verpflichten, keine Einstellungen oder Verhaltensweisen anzunehmen, die sie in Bezug auf ihre eigenen Pflichten in Konflikt bringen könnten.



Kampf gegen Korruption und Einflussnahme

Die Gruppe will Korruption und Einflussnahme in allen Ländern, in denen wir tätig sind, bekämpfen. Dies geschieht durch die regelmäßige Sensibilisierung unserer Mitarbeiter für die Einhaltung der Vorschriften, denen wir unterliegen, insbesondere der lokalen Gesetze und des französischen Sapin-II-Gesetz vom 9. Dezember 2016. Dies gilt für die Mitarbeiter aller Standorte, da wir ein Teil der französischen Gruppe sind.

Unser Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung ist ein wichtiger Bestandteil dieser Strategie. Dort werden Verhaltensweisen definiert, die als Korruption oder Einflussnahme zu werten sind. Der Kampf gegen Korruption betrifft über unsere Mitarbeiter hinaus alle Stakeholder der Gruppe (Kunden, Investoren, Partner, Lieferanten, Auftragnehmer und Subunternehmer).

Bekämpfung von Betrug

Die Gruppe will sich auch gegen alle Formen von Betrug oder Betrugsversuchen schützen, denen sie ausgesetzt sein könnte, seien sie extern (Personen, die mit dem Ziel handeln, sich Geld, Dokumente oder Informationen zu verschaffen, die zu ihrem Vorteil zum Schaden der Gruppe verwendet werden können) oder intern (böswillige Handlung eines Mitarbeiters zum Schaden der Gruppe).

Jeder unserer Mitarbeiter muss täglich wachsam sein, um dazu beizutragen, Betrugsversuche zu verhindern und aufzudecken, unabhängig davon, ob sie intern oder extern sind.

Bekämpfung der Geldwäsche und der Finanzierung des Terrorismus

Geldwäsche ist eine Methode, mit der illegal erwirtschaftete Gelder (z. B. Drogenhandel, Korruption, Prostitution usw.) verschleiert oder in scheinbar legale Transaktionen umgewandelt werden können.



Sie kann auch mit der Finanzierung des Terrorismus in Verbindung stehen, die sich dadurch auszeichnet, dass Gelder bereitgestellt oder beschafft werden, die zur Begehung einer terroristischen Handlung verwendet werden könnten.



Um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu bekämpfen, muss jeder unserer Mitarbeiter bei der Durchführung von Finanzgeschäften wachsam sein und die Ordnungsmäßigkeit der Transaktionen sicherstellen.

Bekämpfung von illegaler Arbeit, Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Unsere Mitarbeiter und Partner müssen die Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen zum Schutz der Menschenrechte und der Arbeitsbedingungen einhalten.

In diesem Zusammenhang setzen wir uns insbesondere gegen alle Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit, gegen Kinderarbeit und gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ein. Wir verpflichten uns ausserdem, keine verdeckte oder illegale Arbeit zu leisten und die Arbeitsgesetze des Landes, in dem wir tätig sind, einzuhalten.

Dieser Kampf für die Einhaltung der Menschenrechte und des Arbeitsrechts spiegelt sich in unserem Aktivitätsplan wider, der sich auch mit Risiken in den Bereichen Umwelt und Korruption befasst.

Interessenkonflikte

Ein Mitarbeiter kann im Rahmen seiner Tätigkeit in eine Situation geraten, die einen Interessenkonflikt schafft oder schaffen könnte. So z.B., wenn er ein direktes oder indirektes persönliches Interesse hat, das die Unabhängigkeit bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben innerhalb der Gruppe beeinträchtigen könnte.

Wenn ein Interessenkonflikt vorliegt, muss der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten unverzüglich darüber informieren und sich bei der Abklärung und Entscheidungsfindung in allen Angelegenheiten, die von dieser Situation betroffen sind, enthalten.

Vertrauliche Informationen

Jeder von uns muss die Vertraulichkeit und Integrität kritischer Informationen schützen, unabhängig davon, ob sie die Gruppe, ihre Mitarbeiter oder Dritte betreffen.



Diese vertraulichen Informationen sind für die Gruppe von entscheidender Bedeutung, da sie zur Entwicklung ihrer Geschäfte beitragen: Ihre Verbreitung würde daher ihren Interessen schaden.

Deshalb muss jeder Mitarbeiter darauf achten, dass er sie nicht an Unbefugte innerhalb oder ausserhalb der Gruppe weitergibt und dass er die Geschäfte der Gruppe nicht an öffentlichen Orten erwähnt oder darüber berichtet.

Externe Kommunikation

Im Rahmen der externen Kommunikation muss jede Beziehung zu den Medien vorab von der Geschäftsführung genehmigt werden und in Verbindung mit der Kommunikationsabteilung erfolgen, insbesondere in Mitarbeiter im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit von extern angesprochen wird.

Vollmachtserteilung / Unterschriftenreglement

Die Gruppe hat ein effektives Unterschriftenreglement eingeführt, das regelmässig aktualisiert wird und das Bestandteil des Arbeitsvertrags jedes Mitarbeiters ist.

Jeder Mitarbeiter geht keine Verpflichtungen für die Gruppe ein, die über die ihm übertragenen Befugnisse hinausgehen. Er muss dies bei allen Briefen und sonstigen Korrespondenzen beachten. Jede Person, die eine Vollmacht/ Unterschriftsberechtigung erhalten hat, muss sich an diese Vorgaben halten.



6 - FAIRER UND GERECHTER WETTBEWERB

Die Gruppe sorgt dafür, dass die Wettbewerbsregeln eingehalten werden, damit der Wettbewerb fair und gerecht ist. Keine Massnahme der Gruppe darf den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verzerren.

Die Gruppe lehnt alle unlauteren Wettbewerbs- und Geschäftspraktiken ab, insbesondere alle Absprachen mit Wettbewerbern, die insbesondere die finanziellen Bedingungen, die Aufteilung von Leistungen, Märkten oder Kunden betreffen. Verboten sind nicht nur alle formalisierten Vereinbarungen, sondern auch alle abgestimmten Verhaltensweisen, die eine Einschränkung des freien oder fairen Wettbewerbs bewirken oder bezwecken.



7- NUTZUNG VON GRUPPENGÜTERN



Die Gegenstände der Gruppe, die den Mitarbeitern im Rahmen ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt werden, sind ausschliesslich für den beruflichen Gebrauch bestimmt.

Dementsprechend ist es insbesondere verboten:

- Das Eigentum der Gruppe zu stehlen oder zu veruntreuen, um einen persönlichen Vorteil daraus zu ziehen;
- Das Eigentum der Gruppe ohne Genehmigung zu verändern oder zu zerstören;
- Die Dienstleistungen oder Einrichtungen der Gruppe für persönliche Zwecke zu nutzen.



Alle Ausgaben, die unter Verwendung der finanziellen Ressourcen der Gruppe getätigt werden, dürfen ausschliesslich für geschäftliche Zwecke getätigt werden.

In Bezug auf das geistige Eigentum ist es die Regel der Gruppe, die für die Nutzung jeder Software erforderlichen Lizenzen zu erwerben, und nur die Informatikabteilung der Gruppe ist befugt, diese auf den Arbeitsplätzen zu installieren. Es ist strengstens untersagt, diese Software für den persönlichen Gebrauch zu kopieren.

Was den Zugang zum Internet betrifft, so ist es verboten, Daten nicht beruflicher Natur herunterzuladen oder Websites zu besuchen, die nicht mit der Tätigkeit der Gruppe in Zusammenhang stehen oder deren Inhalt dem Image der Gruppe schaden könnte. Es ist verboten dieses zu illegalen Zwecken zu nutzen, insbesondere zur Übermittlung oder zum Empfang von Nachrichten mit rassistischem, sexuellem oder beleidigendem Charakter. Es ist auch verboten, Software oder andere Anwendungen auf die Computer herunterzuladen, ohne dass dies von der Informatikabteilung genehmigt wurde.



8 - RESPEKT VOR PERSONENBEZOGENEN DATEN

Die von der Gruppe gesammelten personenbezogenen Daten werden gemäss den Anforderungen der schweizerischen und der EU-Datenschutzverordnung behandelt. Es werden alle notwendigen Schutzmassnahmen ergriffen, um die Sicherheit der Daten bei ihrer Erhebung, Weitergabe oder Aufbewahrung zu wahren. Gemäss den geltenden Vorschriften kann jede Person Zugang zu ihren personenbezogenen Daten und deren Berichtigung verlangen.

9 - INTERNES WARNSYSTEM

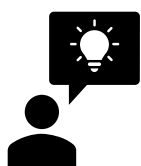


Jeder Mitarbeiter, der Zeuge einer rechtswidrigen Handlung wird, hat die Möglichkeit, die Geschäftsführung oder die Verantwortlichen für Compliance über ein internes Warnsystem zu informieren. Dies muss in gutem Glauben und ohne finanzielle Gegenleistung geschehen.



10 - UMSETZUNG DER CHARTA

Die Manager sind in erster Linie für die Umsetzung der Regeln und Grundsätze der Ethik-Charta der Gruppe verantwortlich und müssen sicherstellen, dass diese Regeln und Grundsätze von allen Mitarbeitern unter ihrer Verantwortung bekannt sind und verstanden werden.



Sie müssen ihre Mitarbeiter auch bei der Anwendung der in dieser Charta enthaltenen Regeln und Grundsätze anleiten. Sie müssen überprüfen, ob ihre Mitarbeiter die Regeln und Grundsätze, zu deren Anwendung sie verpflichtet sind, korrekt befolgen. Manager haben die Pflicht, ihren Mitarbeitern ein gutes Beispiel zu geben.

Im weiteren Sinne ist jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner Funktion, für sein eigenes Verhalten und die Folgen seiner Entscheidungen verantwortlich.

Wenn ein Mitarbeiter eine Handlung begeht, die den ethischen Grundsätzen und Werten der Gruppe widerspricht, muss er oder sie je nach den Umständen mit disziplinarischen, administrativen, sogar zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen rechnen.