

Ethik- und Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

4.	Verantwortung für die Umwelt.....	6
a.	Grüne Beschaffung	6
b.	Förderung von Umweltmanagement	6
c.	Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	7
5.	Verantwortung gegenüber dem Unternehmen.....	7
a.	Interessenkonflikte	7
b.	Geschäftschancen für das Unternehmen	8
c.	Insiderhandel.....	8
d.	Schutz und ordnungsgemäße Nutzung von Unternehmensvermögen	9
i.	Eigentum und Ausrüstung.....	9
ii.	Informationsressourcen und -sicherheit.....	10
iii.	Geistiges Eigentum	10
iv.	Unterhaltung, Geschenke und Zuwendungen.....	11
e.	Bücher und Unterlagen.....	11
f.	Beantwortung von Anfragen aus den Medien und von anderen Personen	11
6.	Verantwortung für Mitarbeiter.....	12
a.	Respekt füreinander	12
b.	Kinderarbeit.....	12
c.	Moderne Sklaverei.....	12
d.	Disziplinarverfahren.....	13
e.	Arbeitszeit	13
f.	Löhne und Sozialleistungen.....	13
g.	Nichtdiskriminierung	14
h.	Vereinigungsfreiheit	14
i.	Belästigung.....	14
j.	Sicherheit am Arbeitsplatz	14
k.	Gleiche Beschäftigungschancen	14
l.	Schutz von Daten und Privatsphäre.....	14
7.	Wettbewerb und fairer Umgang.....	15
a.	Kartell- und Wettbewerbsgesetze.....	16
i.	Geheime Absprachen und Zusammenarbeit zwischen Wettbewerbern	16
ii.	Vertriebliche Themen	17
b.	Bestechung, Schmiergelder und Betrug	17
c.	Bekämpfung von Geldwäsche.....	17

d.	Compliance-Vorschriften für den Handel	17
8.	Interaktionen mit Behörden	18
a.	Beziehung zu Staatsbediensteten.....	18
b.	Politische Spenden.....	18
9.	Interaktion mit Lieferanten.....	18
10.	Umsetzung des Kodex.....	19
a.	Einholen von Orientierungshilfe.....	19
b.	SpeakUp - Meldung von Verstößen	19
c.	SpeakUp-System.....	19
d.	Schutz von Mitarbeitern und Informanten	20
e.	Untersuchung mutmaßlicher Verstöße	20
f.	Disziplinarmaßnahmen wegen Verstößen	20
g.	Verzicht und Änderungen	20
h.	Empfangsbestätigung und Annahme.....	20

1. Grußwort des CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Vision für Landis+Gyr ist es, weiterhin ein erstklassiger Geschäftspartner durch Technologie, Kundennähe und Innovation zu sein, doch wie wir dies erreichen, ist ebenso wichtig.

Unser Ethik- und Verhaltenskodex ist eine Richtlinie, die unsere Standards für ethisches Verhalten festlegt. Sie ist eine wichtige Ressource, um sicherzustellen, dass wir unsere täglichen geschäftlichen Interaktionen mit Integrität durchführen. Dies bedeutet, dass wir mehr tun, als nur Gesetze und Vorschriften einzuhalten; wir tun das Richtige, auch wenn es keine definierten Regeln oder Erwartungen gibt.

Die Umsetzung der in unserem Ethik- und Verhaltenskodex enthaltenen Prinzipien ist der Schlüssel zu unserem Erfolg und unserer Fähigkeit, unsere strategische Vision zu erreichen. Diese Richtlinie umreißt nicht nur diese Prinzipien, sondern bietet uns auch eine Orientierungshilfe, um in Übereinstimmung mit unseren Kernwerten zu handeln.

Bitte lesen Sie diese Richtlinie sorgfältig durch und wenden Sie die Prinzipien bei Ihrer täglichen Arbeit an. Auch wenn die Richtlinie Orientierung für ein ehrliches und ethisches Verhalten in den verschiedenen Situationen bietet, denen Sie während Ihrer Arbeit bei oder mit Landis+Gyr begegnen können, sollten Sie Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr professionelles Urteilsvermögen anwenden. Die Richtlinie kann und deckt nicht jede Situation ab, die auftreten kann. Stattdessen bietet sie Ihnen die Hilfsmittel, die Sie bei der richtigen Entscheidungsfindung in schwierigen Situationen unterstützen.

Schweigen Sie nicht, wenn Sie Bedenken wegen eines möglichen Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex und unsere Richtlinien haben. Äußern Sie stattdessen Ihre Bedenken, um uns die Möglichkeit zu geben, Probleme zu beheben.

Das Verstehen, Verinnerlichen und Leben dieser Richtlinie liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden und Partner von Landis+Gyr. Unser Executive Management Team schließt sich mir an und bittet um Ihre Unterstützung, Ihren Enthusiasmus und Ihr Engagement, um bei allem, was wir tun, mit absoluter Integrität zu handeln,

Peter Mainz
Chief Executive Officer

2. Einleitung

Landis+Gyr Group AG (gemeinsam mit seinen Tochtergesellschaften als „Landis+Gyr“ oder „Unternehmen“ bezeichnet) hat sich verpflichtet, seine Geschäftstätigkeit im Einklang mit allen maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften sowie den höchsten Standards für ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr auszuüben. Der Kodex ist für alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Vertreter des Unternehmens (gemeinsam als „Mitarbeiter“ bezeichnet) verbindlich. Der Kodex unterstützt Landis+Gyr-Mitarbeiter bei diesem Bestreben, indem er die fundamentalen Grundsätze sowie die wichtigsten Richtlinien und Verfahren wiedergibt, die für die Abwicklung geschäftlicher Interaktionen maßgeblich sind.

Als Unternehmen hat sich Landis+Gyr zu ethisch einwandfreiem Management sowie zur Befolgung bestehender Gesetze und behördlicher Vorschriften verpflichtet. Darüber hinaus ist sich das Unternehmen seiner sozialen Verantwortung bewusst und trägt nach besten Kräften aktiv zur positiven Entwicklung der Gesellschaft bei.

Bei seinen internen und externen geschäftlichen Abläufen agiert Landis+Gyr in einer Weise, die fundamentalen Verantwortlichkeiten in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung zumindest gerecht wird. Durch die Einbeziehung der zehn Prinzipien des [Global Compact der Vereinten Nationen](#) in Strategien, Richtlinien und Verfahren sowie die Etablierung einer Kultur der Integrität kommen wir nicht nur unseren grundlegenden Verantwortlichkeiten gegenüber Menschen und unserem Planeten nach, sondern stellen auch die Weichen für langfristigen Erfolg.

Dieser Kodex dient dazu, Orientierungshilfen zu geben, kann allerdings nicht die Antworten auf alle Probleme formulieren, die auftreten können. Mitarbeiter sind aufgerufen, bei Fragen oder Bedenken in Bezug auf im Kodex behandelte Themen Unterstützung von ihrem Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragten einzuholen. Der Kodex gibt die Grundsätze für individuelle und geschäftliche Verhaltensweisen wieder und stellt in keiner Weise einen Arbeitsvertrag oder eine Zusicherung kontinuierlicher Beschäftigung dar.

3. Befolgung von Gesetzen

Landis+Gyr befolgt die Gesetze nach Buchstaben und Geist an allen Standorten, an denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, und wickelt Transaktionen in uneingeschränkter Befolgung maßgeblicher Gesetze und Vorschriften ab. Dies sind die Bedingungen, zu denen wir konkurrieren, Wert schaffen und als verantwortliche Mitglieder unserer Gemeinden agieren.

Von Mitarbeitern wird die Befolgung aller maßgeblichen Gesetze und Vorschriften sowie ein Verhalten nach strengsten Ethik- und Integritätsstandards erwartet. Es gibt Fälle, in denen ein Konflikt zwischen den maßgeblichen Gesetzen zweier oder mehrerer Länder, Staaten oder Provinzen existieren kann. Wenn ein solcher Konflikt auftritt oder lokales Recht mit den Anforderungen dieses Kodex kollidiert, sind die jeweils strengeren Vorschriften zu befolgen. Mitarbeiter sind aufgerufen, bei diesbezüglichen Fragen den Rat des Compliance-Beauftragten, ihres Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung einzuholen.

4. Verantwortung für die Umwelt

Als börsennotiertes Unternehmen begrüßt Landis+Gyr die Gelegenheit, den Umfang und Fokus seiner eigenen Anstrengungen auf dem Gebiet des Nachhaltigkeitsmanagements auszuweiten, um damit sicherzustellen, dass die relevanten Auswirkungen seiner Tätigkeiten in den Bereichen Umwelt, Soziales, Governance und Wirtschaft berücksichtigt werden. Landis+Gyrs Initiative zur sozialen Verantwortung des Unternehmens (Corporate Social Responsibility, CSR) zielt darauf ab, das Unternehmen und seine Kunden dabei zu unterstützen, den Bedürfnissen der heutigen Gemeinden gerecht zu werden, ohne dabei die Bedürfnisse künftiger Generationen zu gefährden. Gleichzeitig ermöglicht sie es dem Unternehmen, Mehrwert zu schaffen, indem sie seinen Ruf als Unternehmen schützt, betriebliche Risiken in Bezug auf Umweltbelastungen einschließlich Klimawandel verringert und auf regulatorische Chancen und Sachzwänge reagiert.

a. Grüne Beschaffung

Ökologisches Nachhaltigkeitsmanagement schließt die Bewältigung verschiedener betrieblicher Problemstellungen ein. Landis+Gyr ist dafür verantwortlich, die Umweltbelastungen seiner Produkte während jeder Phase ihres gesamten Lebenszyklus ab Produktherstellung und -nutzung bis zum Recycling von Altprodukten zu identifizieren, zu bewerten und zu beseitigen. Zu diesem Zweck fördert Landis+Gyr grüne Beschaffung als Maßnahme während der Herstellungsphase.

Zu grüner Beschaffung gehört der Erwerb von Produkten, Teilen, Komponenten und Materialien mit minimaler Umweltbelastung von Lieferanten, die energisch für Umweltschutz eintreten. Zu diesem Zweck ist die Zusammenarbeit von Lieferanten während der gesamten Lieferkette unerlässlich, um sicherzustellen, dass Geschäftstätigkeiten auf eine Art und Weise ausgeübt werden, die die Umweltbelastungen und -risiken reduziert.

b. Förderung von Umweltmanagement

Landis+Gyr betrachtet ökologische Verantwortung als eine der Hauptverantwortlichkeiten der Geschäftsleitung und fördert Umweltaktivitäten in Harmonie mit wirtschaftlichen Aktivitäten. Landis+Gyr bewertet die Auswirkungen seiner Geschäftsaktivitäten, Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt sowie im Hinblick auf Biodiversität und legt Vorgaben und Ziele für die Reduzierung von Umweltbelastungen und die Vermeidung von Umweltverschmutzung fest. Das Unternehmen ist bestrebt, das Umweltmanagement durch Audits und Überprüfungen von Tätigkeiten kontinuierlich zu verbessern.

Landis+Gyr befolgt alle Gesetze und Vorschriften, die vom Unternehmen befürworteten Branchenrichtlinien und seine eigenen Umweltstandards. Das Unternehmen bemüht sich nach Kräften, das Umweltbewusstsein aller seiner Mitarbeiter zu erweitern und setzt voraus, dass im Rahmen ihrer Tätigkeiten praktische Beiträge zum Schutz der Umwelt geleistet werden.

Landis+Gyr ist in aller Welt geschäftlich tätig und fördert daher Umweltaktivitäten auf der Ebene des gesamten Unternehmens in allen Ländern, in denen es präsent ist oder Geschäftsbeziehungen unterhält.

c. Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Landis+Gyr ist sich der Endlichkeit nachhaltig verfügbarer natürlicher Ressourcen bewusst und implementiert rigorose Umweltschutzmaßnahmen, um deren effiziente und praktische Nutzung im Zusammenhang mit Angeboten von Produkten und Leistungen sowie internen geschäftlichen Abläufen zu fördern.

Landis+Gyr entwickelt und liefert umweltverträgliche Produkte und Dienstleistungen, die während ihrer gesamten Lebenszyklen zur Reduzierung von Umweltbelastungen beitragen.

Landis+Gyr bemüht sich nach Kräften, die Umweltbelastungen aller geschäftlichen Abläufe, bestehend aus Design, Fertigung, Logistik, Verkauf und Entsorgung, zu reduzieren, und zwar mit besonderem Schwerpunkt auf der Verhütung von Umweltverschmutzung, Treibhausgasemissionen und Klimawandel, einer effizienten Nutzung von Ressourcen und der Kontrolle chemischer Substanzen.

5. Verantwortung gegenüber dem Unternehmen

Von Mitarbeitern wird erwartet, sich gewissenhaft zu bemühen, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, ohne sich von äußeren Faktoren beeinflussen zu lassen.

a. Interessenkonflikte

Landis+Gyr verlangt von seinen Mitarbeitern, ethisch korrekt, ehrlich und im besten Interesse des Unternehmens zu handeln; dies gilt insbesondere beim Umgang mit potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikten in persönlichen und beruflichen Beziehungen. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn das private Interesse eines Mitarbeiters die Interessen des Unternehmens in irgendeiner Weise beeinträchtigt oder auch nur den entsprechenden Anschein erweckt. Ein solcher Konflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter Schritte ergreift oder Interessen verfolgt, die es ihm erschweren, seine Tätigkeit objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte können ferner entstehen, wenn ein Mitarbeiter aufgrund seiner Position im Unternehmen ungerechtfertigte Vorteile erlangt.

Auch wenn es nicht möglich ist, jede Situation zu beschreiben, in der ein Interessenkonflikt auftreten kann, handelt es sich im Folgenden um Beispiele für Situationen, die einen solchen Konflikt darstellen könnten:

- Ein Mitarbeiter oder ein Familienmitglied erhält einen unzulässigen persönlichen Vorteil infolge der Position des Mitarbeiters bei Landis+Gyr.
- Ein Mitarbeiter oder ein Familienmitglied hat ein finanzielles Interesse an einer Transaktion unter Beteiligung eines Wettbewerbers, Kunden oder Lieferanten von Landis+Gyr.
- Eigentum oder Besitz, ob in direkter oder indirekter Form, einer Beteiligung an Wettbewerbern, Lieferanten, Auftragnehmern oder Unterauftragnehmern, die mit dem Unternehmen eine Geschäftsbeziehung unterhalten, außer an Wertpapieren dieser Organisationen, die an einem anerkannten Börsenplatz oder auf dem offenen Markt gehandelt werden, sofern der Umfang dieses Besitzes 5 % der ausgegebenen Menge der Klasse dieser Wertpapiere nicht überschreitet.

- Ein Mitarbeiter ist in irgendeiner Eigenschaft für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten tätig oder bekleidet dort die Position eines Vorstandsmitglieds, solange er bei Landis+Gyr beschäftigt ist.
- Ein Mitarbeiter leitet Aufträge von Landis+Gyr an einen Lieferanten weiter, der einem Verwandten oder Freund gehört, von einem Verwandten oder Freund geleitet wird oder einen Verwandten oder Freund beschäftigt.

b. Geschäftschancen für das Unternehmen

Mitarbeiter sind gegenüber dem Unternehmen verpflichtet, dessen legitime Interessen wahrzunehmen, wenn sich die entsprechende Gelegenheit bietet. Mitarbeiter, die aufgrund der Nutzung von Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder ihrer Position im Unternehmen beispielsweise von einem Wettbewerber oder einem vorhandenen oder potenziellen Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner des Unternehmens von einer Geschäftschance oder Investitionsmöglichkeit erfahren, dürfen sich nicht an dieser Geschäftschance beteiligen oder die Investition vornehmen, ohne zuvor die schriftliche Genehmigung des Compliance-Beauftragten oder General Counsel des Konzerns einzuholen. Eine solche Gelegenheit muss in erster Linie als Investitionsmöglichkeit für das Unternehmen betrachtet werden. Kein Mitarbeiter darf Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder seine Position im Unternehmen nutzen, um sich in unzulässiger Form persönlich zu bereichern oder mit dem Unternehmen zu konkurrieren.

c. Insiderhandel

Bestimmten Mitarbeitern können bei der Ausübung ihrer Pflichten für das Unternehmen wesentliche nichtöffentliche Informationen über das Unternehmen oder andere Unternehmen (wie z. B. Allianzpartner, Lieferanten oder Kunden) bekannt werden. Alle diese wesentlichen nichtöffentlichen Informationen sind als Insiderinformationen zu betrachten und dürfen unter keinen Umständen für Zwecke der persönlichen Bereicherung des Mitarbeiters oder von Familienmitgliedern, Freunden oder Bekannten benutzt werden. Ein Investor kann Insiderinformationen für seine Entscheidung über den An- oder Verkauf von Wertpapieren eines Unternehmens als wichtig betrachten, weshalb es Wertpapiergesetze und Unternehmensrichtlinien Mitarbeitern verbieten, Wertpapiere auf Basis wesentlicher nichtöffentlicher Informationen zu kaufen oder zu verkaufen, um das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Wertpapiermarkt und dessen Integrität zu erhalten. Die Weitergabe solcher Insiderinformationen an unbefugte Personen ist nach unseren internen Regeln und den Gesetzen der meisten Länder untersagt.

Mit Wertpapieren zu handeln, solange man Insiderinformationen besitzt, ist unethisch und nach geltendem Recht sowohl für den handelnden Insider als auch für Landis+Gyr als Organisation streng verboten. Sowohl der Mitarbeiter als auch das Unternehmen können wegen Verstößen gegen Wertpapiergesetze mit Bußgeldern belegt werden. Detailliertere Informationen entnehmen Sie bitte der Richtlinie zu Insiderhandel und Marktmanipulationen des Unternehmens, wo Sie umfassendere Erklärungen und Beispiele finden.

d. Schutz und ordnungsgemäße Nutzung von Unternehmensvermögen

Zu Landis+Gyrs Vermögenswerten zählen alle Ressourcen, die das Unternehmen zur Durchführung und Planung seiner Geschäftstätigkeit unterhält. Diese bestehen aus physischem Eigentum und Geräten, vertraulichen Informationen, geistigem Eigentum und anderen Vermögenswerten. Vermögenswerte sind zur Verfolgung der Interessen des Unternehmens und nie für Zwecke der persönlichen Bereicherung zu verwenden. Von Mitarbeitern wird erwartet, das Vermögen von Landis+Gyrs zu schützen und seine effiziente Nutzung zu gewährleisten.

i. Eigentum und Ausrüstung

Mitarbeiter müssen Eigentum und Ausrüstung des Unternehmens schützen und so damit umgehen, dass sorgloser oder unangebrachter Gebrauch, Verschwendung, Verlust oder Diebstahl verhindert wird, damit das Unternehmen Geschäfte effizient abwickeln, erfolgreich am Wettbewerb teilnehmen und profitabel sein kann. Eigentum und Ausrüstung des Unternehmens dürfen nur für seine Geschäftstätigkeit verwendet werden.

Vertrauliche und geschützte Informationen

Mitarbeiter haben Umgang mit umfangreichen Informationen über geschäftliche Aktivitäten, Abläufe und Vorhaben, die für das Unternehmen von großem Wert und der Öffentlichkeit oder Wettbewerbern nicht bekannt sind. Sensible Informationen wie etwa Kundendaten, Marketing- oder Strategiepläne und Produktspezifikationen sind Beispiele für Informationen des Unternehmens, die als vertraulich und geschützt behandelt werden müssen.

Vertrauliche Informationen schließen alle nichtöffentlichen Informationen ein, die für Wettbewerber oder andere nützlich sein oder das Unternehmen bzw. diejenigen, die mit ihm eine Geschäftsbeziehung unterhalten, im Fall ihrer Offenlegung schädigen könnten. Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden liefern Landis+Gyr regelmäßig vertrauliche Informationen und vertrauen darauf, dass die Informationen geschützt werden. Von Dritten erhaltene Informationen müssen im Einklang mit gutem geschäftlichem Urteilsvermögen und guten Geschäftspraktiken sowie etwaigen einschlägigen Geheimhaltungsvereinbarungen sorgfältig geschützt werden. Die unbefugte Verwendung oder Verbreitung geschützter Informationen ist nicht zulässig und kann gesetzwidrig sein.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, für den ordnungsgemäßen Schutz von Landis+Gyrs vertraulichen und geschützten Informationen zu sorgen. Diese Informationen dürfen nur weitergegeben werden, wenn dafür eine geschäftliche Notwendigkeit besteht (und auch dann nur bei Vorliegen einer entsprechenden Geheimhaltungsvereinbarung), wenn dies von der Rechtsabteilung genehmigt wurde oder wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Mitarbeiter, die vertrauliche oder geschützte Informationen besitzen oder Zugang zu derartigen Informationen haben, sind verpflichtet,

- die Informationen nur für Geschäftszwecke und niemals zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Familienmitgliedern, Freunden oder Bekannten zu benutzen,
- sorgfältig darauf zu achten, dass diese Informationen nicht an Personen weitergegeben werden, die nicht dem Unternehmen angehören. Dies erfordert Diskretion, wenn mit

Familienmitgliedern oder geschäftlichen oder privaten Bekanntschaften oder an Orten gesprochen wird, an denen die Informationen mitgehört werden können, wie z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, Aufzügen oder Restaurants,

- die Privatsphäre von Kunden, Wettbewerbern und Lieferanten zu respektieren und in keinem Fall Informationen entgegenzunehmen, die mit unethischen oder unzulässigen Mitteln beschafft worden sind,
- sich vor Sorglosigkeiten in Acht zu nehmen und vertrauliche oder geschützte Informationen niemals einsehbar oder unbeaufsichtigt zurückzulassen. Dateien sind verschlossen und geschützt aufzubewahren. Alle Sicherheitsvorschriften für Computer müssen befolgt werden,
- vertrauliche Informationen wie etwa Preispolitik, Kosten, Produktroadmaps und Innovationen, Bestände, Marketingkampagnen, Produktionspläne und Kapazitäten nie mit Wettbewerbern zu besprechen. Bei diesen Themen zusammenzuarbeiten oder sie zu besprechen ist gesetzwidrig.

Mitarbeiter müssen die vorstehenden und die in zu Beginn der Beschäftigung unterzeichneten Vertraulichkeitsvereinbarungen genannten Verpflichtungen erfüllen. Vom Unternehmen bezüglich vertraulicher Informationen auferlegte Beschränkungen bleiben auch nach Ende der Beschäftigung eines Mitarbeiters in vollem Umfang in Kraft, sofern die Informationen nicht im weiteren Verlauf der Öffentlichkeit auf ordnungsgemäßem Weg bekannt werden.

Im Einklang mit diesen Grundsätzen dürfen Mitarbeiter nie vertrauliche Informationen über ihre früheren Arbeitgeber an irgendjemand im Unternehmen weitergeben.

ii. Informationsressourcen und -sicherheit

Computer sowie Netzwerk-Hardware, -Software und -Daten von Landis+Gyr sind Schlüsselkomponenten unseres Unternehmens. Mitarbeiter sind verpflichtet, zu allen Zeiten umsichtig zu handeln und die nötige Sorgfalt walten zu lassen, um die Computer- und Netzwerksysteme sowie die Informationen des Unternehmens vor Schäden, Vernichtung, Viren, Veränderung, Diebstahl, betrügerischer Manipulation und unbefugtem Zugriff und vor Offenlegung oder Verwendung zu schützen. Die Nutzung von Informationsressourcen unterliegt globalen Informationssicherheitsrichtlinien, einschließlich der Richtlinie zu akzeptabler Nutzung (Acceptable Use Policy, AUP) für Nicht-Büropersonal und der Richtlinie zu Informationsklassifizierung.

Informationen, die auf Landis+Gyr-Informationssystemen produziert und gespeichert werden, gelten als Unternehmenseigentum; das Unternehmen behält sich das Recht vor, auf alle diese Informationen unter Beachtung der nach geltendem Recht vorgesehenen Beschränkungen zuzugreifen.

iii. Geistiges Eigentum

Mitarbeiter von Landis+Gyr sind verpflichtet, geistige Eigentumsrechte des Unternehmens zu schützen, sensible Geschäfts- und Kundendaten zu sichern und die geistigen Eigentumsrechte Dritter zu respektieren. Mitarbeiter müssen daher Informationen über Technologien und Prozesse so verwalten, dass sensible Informationen und geistige Eigentumsrechte mit dem sachgerechten Maß an Sorgfalt behandelt werden. Weitere Orientierungshilfen zu diesen

Anforderungen finden Sie in der Richtlinie zu geistigem Eigentum und im zugehörigen Verfahren.

iv. Unterhaltung, Geschenke und Zuwendungen

Wenn es darum geht, Geschäftsentscheidungen im Auftrag des Unternehmens zu treffen, müssen Entscheidungen von Mitarbeitern auf nicht kompromittiertem, objektivem Urteilsvermögen basieren. Persönliche Beziehungen, Geschenke, Bewirtungen oder andere Zuwendungen von direktem oder indirektem Wert dürfen nicht zur Beeinflussung von Entscheidungen verwendet werden. Detaillierte Regelungen und Orientierungshilfen zu diesem Thema sind in lokalen oder regionalen Richtlinien zu Geschenken und Unterhaltung dargelegt oder können von der Rechts- und Compliance-Abteilung bezogen werden und sind gemeinsam mit diesem Kodex zu lesen.

e. Bücher und Unterlagen

Mitarbeiter haben alle Dokumente des Unternehmens korrekt, wahrheitsgemäß, vollständig und zeitnah zu bearbeiten und die Prüfungs- und Genehmigungsverfahren des Unternehmens zu befolgen. Zu diesen gehören u. a. Spesenabrechnungen, Zeiterfassungsbögen, Aufzeichnungen zu Urlaub oder bezahlter Freizeit, Gehaltsabrechnungsunterlagen, Wechsel, Ausrüstungsbestellungen oder Rechnungen sowie andere Finanzdaten, die Prüfern des Unternehmens oder staatlichen Behörden vorgelegt werden können. Diese Unterlagen sind für das Management des Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Falsche, irreführende oder unvollständige Informationen untergraben die Fähigkeit des Unternehmens, fundierte Entscheidungen über Ressourcen, Personal und Programme zu treffen, und verstoßen in manchen Fällen gegen geltendes Recht. Die Einhaltung der Buchhaltungs- und internen Kontrollverfahren von Landis+Gyr ist obligatorisch. Geheime oder nicht verzeichnete Bankkonten, Fonds oder Vermögenswerte dürfen weder eingerichtet noch aufrechterhalten werden. Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen falsche oder irreführende Berichte erstellen, Zahlungen anfordern oder leisten oder Konten im Auftrag des Unternehmens einrichten, wenn dies in dem Verständnis geschieht, dass Teile der Zahlungen oder Konten für einen anderen als den in den Begleitdokumenten beschriebenen Zweck verwendet werden sollen. Mitarbeiter dürfen nie mit anderen Namen unterzeichnen oder im Namen von anderen Personen als sie selbst unterzeichnen, sofern ihnen dies nicht genehmigt worden ist.

f. Beantwortung von Anfragen aus den Medien und von anderen Personen

Landis+Gyr benennt bestimmte Personen, die für die Handhabung von Erkundigungen und Fragen zum Unternehmen und zu unserem Geschäft von den Medien, Finanzanalysten oder anderen Angehörigen der Finanzwelt, Staatsbediensteten oder Vertretern der Öffentlichkeit direkt verantwortlich sind. Mitarbeiter sind daher angewiesen, alle Anfragen bezüglich unserer Finanzlage und Jahresabschlüsse sowie verwandter Themen an ihre jeweilige Finanzabteilung weiterzuleiten. Alle das Unternehmen betreffenden Anfragen von Medien, Finanzanalysten oder Vertretern der Öffentlichkeit sind an die Abteilung Unternehmenskommunikation weiterzuleiten. Anfragen von Aufsichts- oder Regierungsbehörden müssen unverzüglich an die Rechtsabteilung weitergeleitet werden. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der Richtlinie zu sozialen Medien.

6. Verantwortung für Mitarbeiter

Landis+Gyr ist eine globale Organisation, die in verschiedenen Umgebungen mit gut qualifizierten Mitarbeitern aus verschiedenen Hintergründen aktiv am Wettbewerb teilnimmt. Es ist die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter bei Produktion und Service, die uns eine führende Position erworben hat und aufrechterhält. Wir fördern und tun alles für eine Umgebung, in der alle Mitarbeiter mit einem Höchstmaß an Würde und Respekt behandelt werden und in der sie sich bestmöglich entwickeln und ihre Leistungen abrufen können.

a. Respekt füreinander

Die Art und Weise, wie Mitarbeiter miteinander umgehen und sich in unserer Arbeitsumgebung verhalten, wirkt sich auf die Art und Weise aus, auf die wir unsere Tätigkeiten ausführen. Alle Mitarbeiter möchten und verdienen einen Arbeitsplatz, an dem sie respektiert und geschätzt werden. Landis+Gyr schätzt und respektiert die Vielfalt von Hintergründen, Fähigkeiten und Fachkenntnissen unserer Mitarbeiter. Wir ermutigen Mitarbeiter, die Vielfalt wertzuschätzen, die unsere Umgebung bietet, und erwarten von jedermann, alle Mitarbeiter mit Respekt und Integrität zu behandeln, wie dies zum Markenzeichen von Landis+Gyr geworden ist.

b. Kinderarbeit

Landis+Gyr duldet keinen Einsatz von Kinderarbeit und beschäftigt nur Arbeitnehmer, die das Mindestalter für Erwerbstätigkeiten in dem Land erreicht haben, in dem die Tätigkeit auszuführen ist, oder die älter als 15 Jahre alt sind, wobei das höhere Alter maßgebend ist. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen oder schweres Gerät bedienen.

Landis+Gyr unterstützt die Entwicklung legitimer Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz für Zwecke der Weiterbildung junger Menschen, solange diese Programme mit allen Gesetzen und diesem Kodex vereinbar sind. Sind keine gesetzlichen Regeln auf lokaler Ebene vorhanden, entspricht der Lohnstarif für studentische Hilfskräfte, Praktikanten und Auszubildende mindestens demselben Lohnstarif für andere neu eingestellte Arbeitnehmer, die gleiche oder ähnliche Aufgaben ausführen.

c. Moderne Sklaverei

Als globaler Branchenführer bei der Herstellung von Strom-, Gas- und Wärmezählern und -lösungen trägt Landis+Gyr eine Verantwortung dafür, Sklaverei und Menschenhandel in aller Welt gewissenhaft zu bekämpfen. Aus diesem Grund hat es sich Landis+Gyr zur Aufgabe gemacht, Sklaverei und Menschenhandel im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeiten zu verhindern und moderne Sklaverei in seiner Lieferkette zu bekämpfen. Zu diesem Zweck befolgt das Unternehmen alle Gesetze über moderne Sklaverei in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Der Begriff „moderne Sklaverei“ kann durch Bezugnahme auf existierende Straftaten, wie z. B. Sklaverei und damit verbundene Straftaten, einschließlich Zwangsarbeit, betrügerischer Anwerbung für schwere Arbeit oder Dienstleistungen, Zwangsheirat, Schuldknechtschaft, Menschenhandel, Organhandel und schlimmster Formen der Kinderarbeit, definiert werden. Die zuletzt genannte Straftat schließt gewaltsame oder erzwungene Rekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten, Kinderprostitution, Einsatz von Kindern für illegale Aktivitäten sowie Tätigkeiten ein, die die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern mit großer Wahrscheinlichkeit schädigen.

Landis+Gyr betreibt keinen Handel mit Arbeitnehmern und beutet sie auch nicht auf andere Weise mithilfe von Drohung, Gewalt, Nötigung, Verschleppung oder Betrug aus. Landis+Gyr nutzt keine Zwangsarbeit – ob in Form der Sklaven-, Gefängnis-, Fron-, Schuldknechtschafts- oder anderer Zwangsarbeit – an seinen Standorten in aller Welt. Es wird auf freiwilliger Basis gearbeitet, und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, unter Einhaltung einer angemessenen Frist ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis zu kündigen. Landis+Gyr verlangt nicht, dass Arbeitnehmer ihre behördlich ausgestellten Ausweise, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse als Bedingung für die Beschäftigung aushändigen.

d. Disziplinarverfahren

Landis+Gyr beteiligt sich nicht an körperlichem, verbalem oder psychologischem Missbrauch oder derartiger Nötigung als Mittel für Disziplin oder Kontrolle. Hierzu zählen Gewaltandrohungen, Belästigungen oder unzumutbare Einschränkungen beim Betreten oder Verlassen von Arbeits- und Wohneinrichtungen (sofern Letztere von Landis+Gyr zur Verfügung gestellt werden).

e. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit darf einschließlich der Anzahl gearbeiteter Stunden und Tage die nach maßgeblichen lokalen Gesetzen und Vorschriften festgelegten Grenzen nicht überschreiten. Sofern lokales Recht keine diesbezüglichen Regelungen vorsieht, darf eine Arbeitswoche außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen nicht mehr als 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden beinhalten. Arbeitnehmer erhalten alle sieben Tage mindestens einen Tag Freizeit.

f. Löhne und Sozialleistungen

Landis+Gyr vergütet seine Arbeitnehmer fair und im Einklang mit allen maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften zu Mindestlöhnen, Überstunden und anderen gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen (z. B. bezahlter Urlaub, Sozialversicherungsbeiträge usw.).

Landis+Gyr nimmt keine Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme vor und droht dies auch nicht an. Landis+Gyr legt Arbeitnehmern für jede Periode eine fristgerechte und verständliche Lohnabrechnung vor, die ausreichende Informationen enthält, um die Richtigkeit der Vergütung im Vergleich zur geleisteten Tätigkeit zu verifizieren.

Jeder Einsatz von zeitlich befristet tätigen, entsandten oder ausgelagerten Arbeitskräften erfolgt innerhalb der Grenzen lokalen Rechts.

g. Nichtdiskriminierung

Landis+Gyr toleriert keinerlei Diskriminierung jeglicher Art auf der Basis von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ethnischer Zugehörigkeit oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Veteranenstatus, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand bei Einstellungs- und Beschäftigungsvorgängen wie etwa Gehältern, Beförderungen, Prämien und Zugang zu Schulungen.

h. Vereinigungsfreiheit

Landis+Gyr respektiert die Rechte der Arbeitnehmer, sich frei zu vereinigen, sich Arbeitnehmerorganisationen anzuschließen, sich vertreten zu lassen, Tarifverträge zu schließen, sich friedlich zu versammeln oder von derartigen Aktivitäten Abstand zu nehmen, soweit dies nach maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften und im Einklang mit diesen gestattet ist. Alle Arbeitnehmer von Landis+Gyr können sich an derartigen Aktivitäten beteiligen, ohne Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen.

i. Belästigung

Landis+Gyr verfolgt eine Null-Toleranz-Politik bezüglich jeder Form von Belästigung – einschließlich sexueller Belästigung – am Arbeitsplatz, nimmt alle Vorfälle ernst, untersucht alle Anschuldigungen wegen Belästigung umgehend und verhängt gerechte und angemessene Disziplinarmaßnahmen, bis hin zu und einschließlich Entlassung aus dem Beschäftigungsverhältnis.

j. Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit aller Mitarbeiter ist für jedermann von äußerster Wichtigkeit. Eine sichere Arbeitsumgebung trägt in hohem Ausmaß zu guter Gesundheit bei. Mitarbeiter müssen vorgeschriebene Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinien befolgen und ihre Vorgesetzten über unsichere Arbeitsbedingungen, Ausrüstungsgegenstände oder Vorgehensweisen informieren. Mitarbeiter müssen ferner alle maßgeblichen Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien hinsichtlich Handhabung und Entsorgung von Sonderabfällen befolgen.

k. Gleiche Beschäftigungschancen

Alle Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken von Landis+Gyr müssen lokalen Gesetzen und Vorschriften entsprechen und auf geschäftlichen Erwägungen, wie etwa Qualifikationen und Fähigkeiten, basieren. Einstellungen und Beförderungen beruhen ausschließlich auf Qualifikationen. Jede Vorgehensweise oder Praxis, die Mitarbeiter erniedrigt oder negative Auswirkungen auf den Ruf des Unternehmens haben kann, ist dem Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung zur Kenntnis zu bringen.

l. Schutz von Daten und Privatsphäre

Bei Landis+Gyr wird die Privatsphäre aller Mitarbeiter respektiert. Jedermann im Unternehmen spielt eine wichtige Rolle bei Schutz und Sicherung personenbezogener Daten im Sinne der Definition in der Datenschutzrichtlinie des Konzerns. Personenbezogene Daten und andere

Daten, die von einzelnen Kunden und Verbrauchern erhoben werden, unterliegen Datenschutzgesetzen in vielen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist. Landis+Gyr erhebt und verwahrt beschäftigungsbezogene personenbezogene Daten, zu denen auch medizinische Daten und Informationen über Sozialleistungen gehören, und befolgt alle geltenden Gesetze und Vorschriften über Privatsphäre und Datenschutz.

Das Unternehmen ist sich darüber im Klaren, dass sehr unterschiedliche Konzepte zum Thema Datenschutz auf der Welt existieren; da jedoch die meisten Daten des Unternehmens in Rechenzentren in Europa gehostet werden, bildet die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) die Grundlage für die Datenschutzrichtlinien des Unternehmens.

Personenbezogene Daten dürfen nur für legitime Geschäftszwecke erhoben, verarbeitet und verwendet und ohne entsprechende Einwilligung und/oder Genehmigung nicht an Personen außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden. Wann immer Sie Zweifel bezüglich der Vorgehensweisen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Rechtsabteilung, den Datenschutzbeauftragten oder Ihren Compliance-Beauftragten. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, personenbezogene Daten für legitime Geschäftszwecke und im Einklang mit maßgeblichen Gesetzen bei Ausübung seiner Geschäftstätigkeiten und im Rahmen von Untersuchungen oder in Erfüllung gesetzlicher Anforderungen offenzulegen.

Jeder Mitarbeiter muss darauf achten, solche Informationen und Daten vor unangemessener oder unbefugter Verwendung oder Weitergabe zu schützen und die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften sicherzustellen. Daten dürfen nur in Absprache mit dem Datenschutzbeauftragten weitergegeben werden, wenn dies rechtmäßig ist und legitimen Geschäftszwecken dient, und nur mithilfe sachgerechter Hilfsmittel, um ausreichende IT-Sicherheit zu gewährleisten. Die unbefugte Verwendung oder Weitergabe personenbezogener Daten kann negative Auswirkungen auf die Personen haben, deren Daten kompromittiert worden sind, sowie Landis+Gyr und die handelnde Person rechtlichen und regulatorischen Risiken aussetzen.

7. Wettbewerb und fairer Umgang

Als globale Organisation tätigt Landis+Gyr Geschäfte in vielen Ländern, in denen die Geschäftspraktiken erheblich variieren können. Unser Erfolg in diesen Märkten beruht auf unserer Leistung, unserer Einhaltung aller lokalen Gesetze und Vorschriften und der Befolgung dieses Kodex als Standard unseres Geschäftsgebarens und Verhaltens.

Das Unternehmen ist von seinem Ruf für Qualität, Service und Integrität abhängig. Von Mitarbeitern wird ein fairer Umgang mit den Kunden, Wettbewerbern und Lieferanten des Unternehmens erwartet. Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen unrechtmäßige oder unethische Mittel einsetzen, um sich ungerechtfertigte Vorteile auf Kosten anderer durch Manipulation, Verschleierung oder missbräuchliche Verwendung vertraulicher Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Umgangspraktiken zu verschaffen. Sofern maßgebliche Gesetze und Vereinbarungen nichts anderes vorschreiben, müssen Mitarbeiter, die diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen.

a. Kartell- und Wettbewerbsgesetze

Landis+Gyr nimmt in allen unseren Geschäftsfeldern aktiv am Wettbewerb teil. Die Anstrengungen des Unternehmens auf den Märkten werden stets im Einklang mit maßgeblichen Kartell- und Wettbewerbsgesetzen unternommen. Jedes Land, in dem das Unternehmen Geschäfte abwickelt, verfügt über eigene Wettbewerbsgesetze, die eingehalten werden müssen. Eine vollständige Erläuterung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen ist im Rahmen dieses Kodex nicht möglich; es folgt daher eine Übersicht über die Arten von Vorgehensweisen, die besonders häufig Bedenken auslösen. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, lesen Sie bitte die Unternehmensrichtlinie zu unlauterem Wettbewerb und Kartellen oder wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung oder Ihren Compliance-Beauftragten.

i. Geheime Absprachen und Zusammenarbeit zwischen Wettbewerbern

Wettbewerbs- und Kartellgesetze verfolgen unter anderem die Absicht, die Unabhängigkeit jedes einzelnen Wettbewerbers zu fördern und zu wahren, wenn Entscheidungen über Preise, Produktionsmengen und andere wettbewerbsrechtlich sensible Faktoren getroffen werden. Einige der schwerwiegendsten kartellrechtlichen Verstöße sind Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die das unabhängige Urteilsvermögen und den Handel beschränken, wie etwa Vereinbarungen zur Absprache von Preisen (wie nachstehend erläutert), Manipulation von Angeboten (wie nachstehend erläutert), Beschränkung von Produktionsmengen, Kontrolle der Qualität von Produkten oder Aufteilung von Märkten nach Kunden, Gebieten, Produkten oder Beschaffungen. Landis+Gyr nimmt in unabhängiger Form auf der Grundlage der Vorzüge unserer Produkte, der Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, unserer Dienstleistungen und unserer Leistungsfähigkeit am Wettbewerb teil. Mitarbeiter dürfen sich daher nicht mit Wettbewerbern zu einem der zuvor genannten Themen verständigen, da diese Vereinbarungen, ob in schriftlicher oder mündlicher Form, praktisch stets rechtswidrig sind.

„Preisabsprachen“ sind Vereinbarungen oder Übereinkünfte zwischen Wettbewerbern, um die Preise zu beizubehalten, anzuheben, zu senken, zu „verankern“ oder auf andere Weise zu stabilisieren. Um rechtswidrig zu sein, ist es nicht notwendig, dass (i) die beteiligten Unternehmen über Marktmacht verfügen, (ii) die Vereinbarung oder Übereinkunft wirksam geworden ist und (iii) die Preise unangemessen sind. „Angebotsmanipulation“ ist eine Vereinbarung oder Übereinkunft zwischen Wettbewerbern, um ein ansonsten wettbewerbsrechtlich korrektes Ausschreibungsverfahren zu verabreden, festzusetzen oder zu manipulieren.

Beim Umgang mit Wettbewerbern gilt Folgendes:

- Mitarbeiter dürfen nicht über Preise oder Preisbildungsgrundsätze sprechen, Preislisten austauschen oder Verkaufsbedingungen besprechen.
- Mitarbeiter haben alle Preisinformationen über Wettbewerber im Wege legitimer Verfahren zu beschaffen.
- Mitarbeiter dürfen nicht über derzeitige oder geplante Produktionsmengen sprechen.
- Mitarbeiter dürfen nicht über Vertragsangebote, Produktinhalte oder Marketingpläne sprechen.
- Mitarbeiter dürfen nicht über Geschäftsbedingungen sprechen, die in Verträge mit Kunden oder Lieferanten aufgenommen werden sollen.
- Mitarbeiter dürfen Konkurrenzprodukte nicht auf unfaire Weise herabsetzen.

Wenn ein entsprechendes legitimes Geschäftsinteresse existiert, können Mitarbeiter über Themen wie etwa Gesetzgebung, behördliche Beziehungen, Umwelt- und Sicherheitsvorschriften sowie bei anderen politischen Themen einzunehmende Positionen sprechen. Allerdings ist es ihnen untersagt, Marketing- oder Preisbildungsgrundsätze auf der Grundlage von „Branchenvereinbarungen“ oder „Branchenpolitik“ festzulegen.

ii. Vertriebliche Themen

Auch Beziehungen zu Kunden und Lieferanten können einer Reihe von wettbewerbs- und kartellrechtlichen Verboten unterliegen, wenn diese Beziehungen den Wettbewerb schädigen. Es kann beispielsweise illegal sein, wenn ein Unternehmen den Wettbewerb durch eine Vereinbarung mit einem Lieferanten beeinträchtigt, wonach dieser seine Umsätze mit Wettbewerbern des Unternehmens zu beschränken hat. Auch wenn Unternehmen im Allgemeinen frei entscheiden können, von bestimmten Personen nicht kaufen oder nicht an diese verkaufen zu wollen, kann auch dies rechtswidrig sein, wobei es keine Rolle spielt, ob dies wirtschaftlich vernünftig scheint oder nicht, wenn solche Entscheidungen gemeinsam mit anderen getroffen werden. Das Kartellrecht ist bei Vertriebsthemen besonders komplex, weshalb Mitarbeiter die Rechtsabteilung einzuschalten haben, bevor sie eine Entscheidung darüber treffen, (i) die Beziehung zu einem Händler/Großhändler zu beenden, (ii) eine exklusive Geschäftsbeziehung mit einem Händler einzugehen oder (iii) ausgewählten Händlern vorteilhafte Preise oder Werbeaktionen anzubieten.

b. Bestechung, Schmiergelder und Betrug

Im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern, Vertretern, Wettbewerbern oder Staatsbediensteten jeglicher Art übt Landis+Gyr seine Geschäftstätigkeit mit einem Höchstmaß an Integrität aus. Mitarbeiter dürfen niemand Bestechungs-, Schmiergeld- oder Ausgleichszahlungen irgendeiner Art (ob als Barzahlung, als Sachleistung oder in anderer Form) anbieten, leisten oder entgegennehmen, um eine Entscheidung zu beeinflussen, die sich auf das Geschäft des Unternehmens auswirkt, oder für Zwecke persönlichen Gewinnstrebens einer Person.

Mitarbeiter dürfen solche verbotenen Zahlungen weder direkt durch eigene Mitwirkung noch indirekt durch Dritte wie etwa Vertreter oder Berater, die in ihrem Auftrag tätig sind, anbieten, leisten, anfordern oder annehmen. Detaillierte Vorschriften und Anleitungen zu diesem Thema sind in der Unternehmensrichtlinie zu Korruptionsbekämpfung dargelegt, die in Verbindung mit diesem Kodex zu lesen ist.

c. Bekämpfung von Geldwäsche

Landis+Gyr befolgt sämtliche Regeln zur Bekämpfung von Geldwäsche. Von Geldwäsche spricht man, wenn Gelder aus illegalen Quellen in legitime Finanzkanäle verbracht werden, um sie legitim erscheinen zu lassen. Weitere Orientierungshilfen und Vorschriften zu diesem Thema finden Sie in der Finanzrichtlinie des Konzerns.

d. Compliance-Vorschriften für den Handel

Mitarbeiter, die mit dem Im- oder Export von Waren, Dienstleistungen oder technischen Informationen zu tun haben, müssen die relevanten Vorschriften kennen und befolgen.

Beachten Sie, dass die Vorschriften sogar für grenzüberschreitende Transfers innerhalb von Landis+Gyr maßgeblich sein können. Darüber hinaus gelten einige der Compliance-Vorschriften für den Handel auch für inländische Geschäftsvorgänge, z. B. wenn es um die Verhinderung von Terrorfinanzierung geht. Alle an Im- oder Exporten beteiligten Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass die Im- oder Exportdokumente vollständig sind.

Wenn der Export von Produkten und technischen Daten in ein bestimmtes Land reguliert ist, müssen Mitarbeiter vor dem Export die notwendigen Lizenzen und anderen staatlichen Genehmigungen einholen.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie des Unternehmens zur Einhaltung von Handelsvorschriften.

8. Interaktionen mit Behörden

a. Beziehung zu Staatsbediensteten

Besondere Gesetze gelten beim Umgang mit Beamten, weshalb Mitarbeiter, die mit Beamten interagieren, diese Gesetze verstehen und befolgen müssen. Spezielle Anleitungen und Vorschriften zu Interaktionen mit Staatsbediensteten finden Sie in der Landis+Gyr-Richtlinie zu Korruptionsbekämpfung.

b. Politische Spenden

Die Gesetze bestimmter Länder verbieten es Unternehmen wie etwa Landis+Gyr, politische Spenden zu leisten. Hierzu zählen Geldspenden (z. B. in Form eines Unternehmensschecks oder des Ankaufs von Tickets für eine politische Benefizveranstaltung) sowie Spenden in Form von „Sachleistungen“ (z. B. die Nutzung von Mitteln, Vermögenswerten, Dienstleistungen oder Einrichtungen des Unternehmens im Auftrag einer politischen Partei, eines Kandidaten für ein politisches Amt oder einer politischen Kommission (wie etwa ein politisches Aktions- oder Wahlausschusskomitee)). Darüber hinaus entspricht es der Firmenpolitik, dass Landis+Gyr als Unternehmen keine politischen Kandidaten, Parteien oder Komitees unterstützt. Weitere Anleitungen und Vorschriften finden Sie in der Landis+Gyr-Richtlinie zu Sponsoring und politischen Spenden.

9. Interaktion mit Lieferanten

Der Verhaltenskodex von Landis+Gyr für Lieferanten führt die zentralen Grundsätze, Schlüsselrichtlinien und Verfahren auf, die die Zusammenarbeit zwischen Landis+Gyr und jedem seiner Lieferanten regeln. Der Verhaltenskodex für Lieferanten stellt sicher, dass Landis+Gyr seine gesamten Beschaffungsvorgänge im Einklang mit geltendem Recht sowie den Grundsätzen des [Global Compact der Vereinten Nationen](#) und der [Responsible Business Alliance](#) abwickelt. Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter, die Lieferanten beauftragen, sicherzustellen, dass der Lieferant eine Kopie unseres Verhaltenskodex für Lieferanten erhält und zu seiner Befolgung aufgefordert wird.

10. Umsetzung des Kodex

a. Einholen von Orientierungshilfe

Dieser Kodex kann und will nicht alle rechtlichen Fragen beantworten und alle Fälle ethischer Verhaltensweisen erläutern. Es können sich Situationen ergeben, in denen Orientierungshilfe einzuholen ist, um eine rechtmäßige und ethisch korrekte Vorgehensweise zu ermitteln. Mitarbeitern wird empfohlen, sich an ihren Vorgesetzten, Compliance-Beauftragten, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung um Rat zu wenden, wenn sie Fragen oder Zweifel bezüglich der richtigen Vorgehensweise haben.

b. SpeakUp - Meldung von Verstößen

Bei Landis+Gyr ist jedermann für Ethik und Compliance verantwortlich. Aus diesem Grund ruft Landis+Gyr jeden Mitarbeiter, der Kenntnis von einer Verletzung maßgeblicher Gesetze, Vorschriften, des Kodex oder verwandter Unternehmensrichtlinien, wie insbesondere derjenigen, die sich auf Buchhaltung, interne Kontrollen und Prüfungsthemen beziehen, hat, nachdrücklich auf, diese Informationen sofort an seinen Vorgesetzten, seinen Compliance-Beauftragten oder den Leiter der Compliance-Beauftragten weiterzuleiten oder dazu die Speak-up-Hotline wie nachstehend beschrieben zu verwenden.

c. SpeakUp-System

Das Unternehmen verfügt über ein rund um die Uhr besetztes SpeakUp-System, das in Anhang 1 dieses Kodex genannt ist und in unserer SpeakUp-Richtlinie weiter erläutert wird. Mitarbeiter können das SpeakUp-System benutzen, um Bedenken zu melden, die sie gegebenenfalls nicht selbst ihrem Vorgesetzten, dem regionalen Compliance-Beauftragten oder dem Leiter der Compliance-Beauftragten anvertrauen möchten. Das SpeakUp-System stellt die Anonymität der die Meldung vorbringenden Person sicher, wenn dies von der Person gewünscht wird.

Mitarbeiter können Bedenken entweder telefonisch oder über eine sichere Website vorbringen. Jedermann, der Bedenken äußert, kann davon ausgehen, innerhalb einer Woche nach der Aufzeichnung der Beschwerde eine Antwort darauf zu erhalten.

Mitarbeiter haben die von ihnen gelieferten Informationen als vertraulich zu behandeln. Das Unternehmen behandelt die Informationen seinerseits vertraulich, soweit dies vernünftigerweise möglich ist. Aufgrund bestimmter Anforderungen aus Datenschutzgesetzen in Europa kann das Unternehmen verpflichtet sein, den Adressaten einer gemeldeten Verletzung darüber zu informieren, dass die Meldung eingereicht wurde, und wie er sein Recht ausüben kann, auf die Informationen bezüglich der Beschuldigung zuzugreifen und sie zu korrigieren. Dieses Recht auf Zugang zu Informationen gewährt dem Adressaten der Beschuldigung jedoch keinen Anspruch auf Erhalt von Informationen, die die Person identifizieren, von der die Meldung eingereicht wurde. Das Unternehmen kann diese Informationen auch offenlegen, wenn es dazu im Zusammenhang mit behördlichen Untersuchungen oder Berichten gezwungen ist oder dies im Interesse der rechtlichen Behandlung der jeweiligen Angelegenheit durch Landis+Gyr für ratsam erachtet wird.

Die Nutzung des SpeakUp-Systems geschieht freiwillig.

d. Schutz von Mitarbeitern und Informanten

Landis+Gyr toleriert keinerlei Art von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben mutmaßliches Fehlverhalten melden oder sich über Verstöße gegen diesen Kodex oder unsere Richtlinien beschweren.

e. Untersuchung mutmaßlicher Verstöße

Alle gemeldeten Verstöße werden umgehend untersucht und soweit vernünftigerweise möglich vertraulich behandelt. Mitarbeiter, die einen Verstoß gemeldet haben, dürfen keine eigenen vorläufigen Untersuchungen durchführen. Untersuchungen von mutmaßlichen Verstößen sind von einer neutralen Partei vorzunehmen, die bezüglich der Behandlung komplexer rechtlicher Probleme erfahren ist. Mitarbeiter, die auf sich allein gestellt handeln, können die Integrität einer Untersuchung gefährden und negative Auswirkungen sowohl für sich selbst als auch für das Unternehmen auslösen. Jede solche unbefugte Untersuchung sowie fehlende Kooperation mit einer genehmigten Untersuchung stellt einen Verstoß gegen diesen Kodex dar.

f. Disziplinarmaßnahmen wegen Verstößen

Das Unternehmen unternimmt alle zumutbaren Anstrengungen, um Verhalten zu verhindern, das gegen diesen Kodex verstößt, und dieses Verhalten so rasch wie möglich nach seiner Entdeckung zu unterbinden. Sofern maßgebliche Gesetze und Vereinbarungen nichts anderes vorschreiben, müssen Mitarbeiter, die diesen Kodex oder verwandte Richtlinien und Verfahren des Unternehmens verletzen, mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen.

g. Verzicht und Änderungen

Das Unternehmen verzichtet auf die Anwendung der in diesem Kodex dargelegten Grundsätze nur, wenn die Umstände die Gewährung eines Verzichts rechtfertigen. Jeder Verzicht muss schriftlich erfolgen und kann in Verbindung mit Vorstandsmitgliedern und leitenden Angestellten des Unternehmens nur durch den Vorstand des Unternehmens oder einen Ausschuss des Vorstands erklärt werden, dem diese Befugnis erteilt worden ist.

Verzichtserklärungen und Änderungen an der Richtlinie werden umgehend bekannt gemacht, soweit dies nach Gesetzen oder Vorschriften vorgesehen ist.

h. Empfangsbestätigung und Annahme

Jeder Mitarbeiter hat anzugeben, dass er diesen Ethik- und Verhaltenskodex erhalten und gelesen hat, und dass er ihn befolgen wird, indem er die beigefügte Annahmeerklärung datiert und unterzeichnet und umgehend an seine örtliche Personalabteilung zurücksendet.

EMPFANGSBESTÄTIGUNG UND ANNAHME DES ETHIK- UND VERHALTENSKODEX

Ich habe den Ethik- und Verhaltenskodex erhalten und gelesen und verstehe seinen Inhalt. Ich verpflichte mich, die im Kodex enthaltenen Standards, Richtlinien und Verfahren sowie die verwandten Richtlinien und Verfahren des Unternehmens uneingeschränkt zu befolgen, und verstehe, dass jede Nichtbefolgung zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen kann. Ich nehme zur Kenntnis, dass der Kodex in keiner Weise einen Arbeitsvertrag oder eine Zusicherung der fortgesetzten Beschäftigung oder sonstiger Rechte darstellt.

Unterschrift: _____

Name in Maschinenschrift oder Druckbuchstaben: _____

Datum: _____

Adresse des Arbeitsplatzes: _____

ANHANG 1: SPEAKUP-SYSTEM-EINWAHL UND WEBSITE-INFORMATIONEN

Nr.	Land Zustandscode	gebührenfreie Nummer*	Webservice-URL (allgemeine URL: www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/)	
1	BRASILIEN	08008919678	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/br	80395
2	KANADA	1-866-8181239	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ca	19700
3	MEXIKO	018001234618	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/m	37225
4	USA	1-866-2506706	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/us	27735
Einwahl- und Websiteangaben - Asien-Pazifik-Raum				
5	AUSTRALIEN	1800452051	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/au	59880
6	NORDCHINA	108007440179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
7	SÜDCHINA	108004400179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
8	HONGKONG	800963161	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/hk	92092
9	INDIEN	0008004401221	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/in	43398
10	JAPAN	0120 774878	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/jp	28727
11	SINGAPUR	1800 - 8232206	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/sg	07037
12	NEUSEELAND	0800450436	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nz	65093
Einwahl- und Websiteangaben – Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA)				
13	ÖSTERREICH	0800-295175	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/at	08944
14	BELGIEN	0800-71365	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/be	68071
15	TSCHECHISCHE REPUBLIK	800 900 538	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cz	79734
16	DÄNEMARK	80885638	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/dk	29520
17	FINNLAND	08001-13031	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fi	46877
18	FRANKREICH	0800-908810	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fr	66252
19	DEUTSCHLAND	0800-1801733	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/de	69834
20	GRIECHENLAND	0080044142695	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gr	62393
21	ITALIEN	800-787639	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/it	59251
22	NIEDERLANDE	0800 0222931	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nl	50822
24	POLEN	008004411739	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/pl	98436
26	SLOWENIEN	080080806	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/si	93152
27	SÜDAFRIKA	0800991526	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/za	59880
28	SPANIEN	900-973174	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/es	24165
29	SCHWEDEN	020-798813	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/se	13595
30	SCHWEIZ	0800-561422	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ch	21268
32	VEREINIGTES KÖNIGREICH	0800-1693502	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gb	02680

Landis+Gyr Group AG
Theilerstrasse 1, 6301
Zug, Schweiz
www.landisgyr.com