



2.4 Code of Business Conduct (Dokument)

2.4.1 Präambel

Nur durch ethisches und einwandfreies Handeln und Integrität kann Nexus nachhaltig erfolgreich sein.

Innerhalb des Nexus Konzerns legen wir Wert auf einen fairen und respektvollen Umgang miteinander, denn wir glauben daran, dass ethisches Handeln und Integrität die zentralen Werte in unserer Organisation sein sollen. Auch der Kontakt mit unseren Kunden und Geschäftspartnern soll diesem Standard genügen, denn unser Bild in der Öffentlichkeit wird durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns geprägt. Wir sind alle dafür verantwortlich, dass die Nexus ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird. Ethische und rechtlich einwandfreie Standards sind für uns Leitlinien des Handelns.

2.4.2 Geltungsbereich

Mitarbeiter und Geschäftspartner

Der Code of Business Conduct gilt für alle Mitarbeiter der Nexus Gruppe, unabhängig von deren Position im Konzern. Er soll dabei helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen und prägt den Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Jeder Vorgesetzte muss sicherstellen, dass sein Bereich den Anforderungen des Code of Conduct entspricht. Es wird erwartet, dass Geschäftspartner/Dritte sowie deren Geschäftspartner in der Lieferkette die rechtlichen und ethischen Standards dieser Richtlinie über die gesamte Dauer der Zusammenarbeit einhalten.

Länder und Regionen

Der Code of Business Conduct gilt für alle Länder, in denen die Nexus tätig ist. Wenn lokale Richtlinien eine strengere Auslegung vorsehen, als die hier geregelten Bestimmungen, gelten die jeweils strengeren Regeln.

2.4.3 Leitlinien unseres Handelns: Ethische Leitlinien

Verhalten und Respekt im Umgang miteinander

Wir legen Wert auf einen fairen und respektvollen Umgang miteinander und mit anderen

Jeder Mitarbeiter vertritt die Nexus und tritt freundlich, sachbetont und fair innerhalb und außerhalb des Konzerns auf. Wir verpflichten uns, mit Integrität, Würde, Respekt, Kompetenz, Sorgfalt und ethisch einwandfrei gegenüber Kunden, potenziellen Kunden, Dritten, Kollegen und der Öffentlichkeit zu handeln.

Diskriminierungen oder Belästigung

Wir schätzen Vielfalt und Objektivität, sie prägt unsere Zusammenarbeit

Nexus toleriert keine Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung. Die individuelle Arbeit einer Person wird nur nach objektiven Kriterien beurteilt, welche auf ihrer Leistung und ihrem Verhalten beruhen. Dies gilt unabhängig von einzelnen Faktoren wie Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Rasse oder ethnische Herkunft, politische oder religiöse Ansichten. Aus diesem Grund tolerieren wir keine Verleumdung, Einschüchterung oder Schuldzuweisung. Wir fördern eine Kultur, die offene Kommunikation, Fehlertoleranz und Zusammenarbeit aller Beteiligten schätzt und dazu ermutigt. Auswahlprozesse und Einstellungsentscheidungen beruhen ausschließlich auf objektiven Kriterien, wie Qualifikation, Leistung, Erfahrung und fachlicher Eignung. Gleichbehandlung und Fairness prägen diese Prozesse.

2.4.4 Leitlinien unseres Handelns: Rechtliche Leitlinien

Wir halten uns an die geltenden Regeln

Alle Mitarbeiter müssen sämtliche geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich verstehen und einhalten. Im Falle eines Konflikts zwischen verschiedenen gesetzlichen Anforderungen ist die jeweils strengere Bestimmung anzuwenden. Es ist untersagt, sich wissentlich an einem Verstoß gegen solche Gesetze, Regeln oder Vorschriften zu beteiligen oder diese zu unterstützen. Die Dokumentation aller externen und internen Geschäftsaktivitäten hat vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und darüber hinaus mit den bei Nexus geltenden Vorschriften zu erfolgen. Des Weiteren:

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Wir schützen vertrauliche Informationen

Betriebsinterne Informationen und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln; dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung Nexus, seine Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben oder haben können. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden und sind auch vor dem Einblick Dritter sowie nicht beteiligter Mitarbeiter in geeigneter Weise zu schützen. Sollte Unklarheit über die Vertraulichkeit der Information bestehen, so haben sich die Mitarbeiter bei Ihren Führungskräften über die Bewertung von internen Informationen zu versichern.

Interessenkonflikte, Trennung von Privat- und Konzerninteressen

Wir wahren die Interessen von Nexus

Nexus erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Konzern. Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen von den Interessen von Nexus trennen. Bei internen Entscheidungen oder Geschäftsbeziehungen zu Dritten zählen nur sachliche Kriterien. Nebentätigkeiten, berufliche Beraterstätigkeit oder wesentliche finanzielle Beteiligungen an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten stehen unter einem Genehmigungsvorbehalt und dürfen die Interessen von Nexus nicht negativ berühren.

Bestechung und Korruption

Wir bestehen auf Ehrlichkeit

Nexus verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz in Bezug auf Bestechung und Korruption und verpflichtet sich zu professionellem, fairem und integrem Handeln in sämtlichen Geschäftsbeziehungen, wo immer wir tätig sind.

Geldwäsche

Unser Handeln steht immer im Einklang mit den geltenden Gesetzen

Nexus unterstützt alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in seinem Einflussbereich zu vermeiden, und unternimmt alles, um diesbezüglich nicht für andere illegale Zwecke missbraucht zu werden.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir schätzen einen fairen Wettbewerb

Nexus handelt nur im Einklang mit globalen Kartell- und Handelsgesetzen sowie Gesetzen über Wettbewerb, Preisgestaltung und Verbraucherschutz. Wir werden nicht versuchen, mit Konkurrenten zusammenzuarbeiten, um den Handel zu verzerren oder eine große Marktanteilsposition zu missbrauchen. Wir tolerieren keine illegalen Vereinbarungen mit Wettbewerbern oder andere Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht.

Transparenz und Sorgfalt

Wir handeln mit größter Sorgfalt und stets transparent

Geschäftsbeziehungen zwischen dem öffentlichen/staatlichen und dem privaten Sektor tragen ein gewisses Risiko in Bezug auf strengere Sanktionen und höhere Strafen im Falle von Gesetzesverstößen. Daher muss jede Geschäftsbeziehung zu Amtsträgern/Beamten transparent sein und mit größter Sorgfalt behandelt werden.

Annahme und Gewährung von Geschenken und anderen Vergünstigungen

Wir bieten keine Möglichkeit zur Einflussnahme Dritter auf unsere Entscheidungen

Kein Mitarbeiter darf Vorteile – in welcher Form auch immer, vor allem persönliche Zuwendungen in nicht angemessenem Wert – annehmen oder gewähren, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen landesgeschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Die Annahme und das Gewähren von Geld sind generell untersagt.

Insiderregeln

Wir befolgen die Vorschriften zum Insiderhandel

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die für den Wertpapierhandel geltenden Insiderregeln, zum Beispiel das Insiderhandelsverbot, einzuhalten. So ist es Mitarbeitern insbesondere untersagt, nicht öffentlich bekannte Informationen (Insider-Informationen) für Aktienkäufe oder -verkäufe auszunutzen oder Dritten zur Verfügung zu stellen.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Uns anvertraute Daten behandeln wir mit größter Sorgfalt und gemäß den jeweils geltenden Richtlinien

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist zu wahren; alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen und Vorgaben einzuhalten.

Umsetzung der Compliance Rules

Wir handeln stets in Übereinstimmung mit dem Code of Business Conduct der Nexus Gruppe

Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung vorstehender Prinzipien ein Nachteil im Unternehmen erwachsen. Damit handeln wir in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie «über den Schutz der Whistleblower».

Der Code of Business Conduct der Nexus wird jedem Mitarbeiter zu Beginn der Beschäftigung bzw. zu einem späteren Zeitpunkt ausgehändigt. Er/sie ist verpflichtet, sich selbst über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren, um sicherzustellen, dass er/sie in Übereinstimmung mit diesen handelt. Bei bestehenden Zweifeln, ob ein Ereignis oder eine Handlung in Übereinstimmung mit den Vorschriften von Nexus steht, können sich Mitarbeiter stets vertrauensvoll an Ihre Führungskräfte oder das Compliance-Office wenden.

2.4.5 Operationalisierung des Code of Business Conduct

Die Operationalisierung des Code of Business Conducts ist ein kritischer Faktor, um unsere Werteorientierung nachhaltig über alle Standorte, Ebenen und Funktionsbereiche hinweg zu leben. Daher definiert die „Unternehmensrichtlinie zur Compliance-Organisation“, wie NEXUS sicherstellt, dass unsere Unternehmenswerte aktiv gelebt und Mitarbeiter befähigt werden, rechts- und regelkonform zu handeln. So wahren wir die Integrität unserer Organisation und das Vertrauen innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe.

2.4.6 Verstöße gegen die Leitlinien

Jeder Mitarbeiter ist sich der Verantwortung bewusst, dass Verstöße gegen den Code of Conduct unmittelbar gemeldet werden müssen. Das kann beim direkten Vorgesetzten oder an compliance@nexus.com geschehen. Eingaben können namentlich, oder - wenn gewünscht- anonym erfolgen, wie es der Sarbanes Oxley Act vorsieht. Zu diesem Zweck steht über das Nexus-Intranet ein Whistleblower Reporting-Tool zur Verfügung. Jede Weiterverfolgung eines über das Whistleblower Reporting-Tool vorgebrachten Anliegens wird mit dem Compliance-Officer im Aufsichtsrat abgestimmt.

Falls erforderlich, wird eine objektive Untersuchung durchgeführt, um angemessene Abhilfemaßnahmen zu gewährleisten. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie uneingeschränkt an den Untersuchungen des Unternehmens mitarbeiten. Die Untersuchungen des Unternehmens können vom Compliance-Officer oder anderen Personen mit entsprechender Ausbildung im Bereich des Untersuchungsgegenstandes geleitet werden.

Nachteile für den Mitarbeiter durch für die Meldung von Bedenken oder die Teilnahme an einer Untersuchung dürfen keinesfalls entstehen. Allerdings sind unehrliche, böswillige oder anderweitig missbräuchliche Meldungen (wie falsche persönliche Angriffe, die sich gegen bestimmte Personen richten) verboten und können Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

(www.nexus-ag.de unter der Rubrik Unternehmen / Investor Relations / Corporate Governance / Code of Conduct)