

Verhaltenskodex



Warum brauchen wir einen Verhaltenskodex?

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter

Engagierte, leistungswillige, loyale und integre Mitarbeitende sind das Wertvollste, was ein Unternehmen hat. Denn ohne diese positiven Eigenschaften gibt es keine Innovation, keine kreativen Lösungen, keinen Erfolg beim Kunden und letztlich auch keinen Erfolg des Unternehmens!

Damit wir weiterhin erfolgreich unterwegs sind, braucht es das Engagement und den Einsatz aller Mitarbeitenden. Ebenso wichtig wie Leistungsbereitschaft, eine positive Einstellung und unternehmerisches Denken ist aber auch das korrekte Verhalten im täglichen Umgang mit den Kunden, den Geschäftspartnern und den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Die Erfahrung zeigt: Wer persönlich oder im Namen des Unternehmens unangemessen oder ausserhalb der definierten Normen handelt, kann dem Team, dem Geschäftsbereich oder dem ganzen Konzern grossen Schaden zufügen – selbst wenn das gutgläubig geschieht.

Zum Schutz der Mitarbeitenden und im Interesse des Unternehmens hat Conzzeta einen Verhaltenskodex mit Gültigkeit im ganzen Konzern erarbeitet. Dieser «Code of Conduct» definiert verbindlich unsere grundlegenden Regeln im geschäftlichen Umgang. Ebenso wird beschrieben, wie sich das Unternehmen und die Mitarbeitenden gegenüber Kunden, Lieferanten und Investoren, den anderen Mitarbeitenden sowie gegenüber der Gesellschaft und dem Staat richtig verhalten.

Was bedeutet dies konkret für unser Verhalten im Markt?

Abgeleitet aus dem «Code of Conduct» ergeben sich für Conzzeta, die Geschäftsbereiche und die Konzerngesellschaften, dargestellt an folgenden Beispielen, klare Konsequenzen:

- Wir streben nach Vorteilen im Markt oder nach der Marktführerschaft in definierten Segmenten – aber nicht mit Bestechungen, Marktabsprachen oder unfairen Geschäftspraktiken.
- Wir streben nach der Kostenführerschaft – aber nicht zu Lasten der Umwelt, der Gesundheit oder der Sicherheit von Menschen.
- Wir streben unermüdlich nach Innovation – aber nicht mit fahrlässigen Kompromissen in Bezug auf die Qualität oder durch die Verletzung von geschützten Patenten.
- Wir streben nach Wertsteigerung unseres Unternehmens und Wohlstand unserer Aktionäre und Mitarbeitenden – aber nicht durch die Ausnützung von Insiderinformationen, durch Übervorteilung von Schwachen oder mit Kompromissen zu Lasten der Umwelt.
- Wir wissen, dass noch nicht in allen Gegenden dieser Welt gleiche Vorschriften und Gesetze gelten. Wir verhalten uns in weniger entwickelten Ländern korrekt und versuchen, ein Vorbild und ein «guter Bürger» zu sein («Good citizen»). Dabei wollen wir die regionalen und lokalen Gesetze zu Gunsten der Schwachen und der Umwelt interpretieren und so positive Entwicklungen in diesen Ländern unterstützen.

Wer unsicher ist in der Beurteilung seines Verhaltens, kann sich eine einfache Frage stellen:

«Würde ich es auch tun, wenn der Sachverhalt am nächsten Morgen in den Medien bekannt gemacht wird?»

Die Konzernleitung zählt auf Ihre Bereitschaft und Ihren Willen, im Sinne des Verhaltenskodex das eigene Handeln immer wieder kritisch zu hinterfragen. Wer unsicher ist in der Beurteilung seines Verhaltens, kann sich eine einfache Frage stellen: «Würde ich es auch tun, wenn der Sachverhalt am nächsten Morgen in den Medien bekannt gemacht wird?»

Bei Unsicherheit vor einer Entscheidung oder bei Verdacht auf ein mögliches Fehlverhalten nach einer Entscheidung müssen Sie Ihren Vorgesetzten oder eine andere fachkundige Person Ihrer Gesellschaft konsultieren. Auch der Compliance Officer Ihres Geschäftsbereichs und der General Counsel des Konzerns unterstützen Sie bei Fragen oder Unsicherheiten. Machen Sie von diesen Möglichkeiten Gebrauch! Verschweigen und Aussitzen sind immer schlechte Alternativen und nicht im Interesse des Unternehmens.

Wir danken Ihnen, geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die aufmerksame Lektüre des Conzzeta-Verhaltenskodex und die konsequente Umsetzung im beruflichen Alltag.

Zürich, 1. Januar 2016



Michael Willome
Group CEO



Ernst Bärtschi
Präsident des Verwaltungsrats



Verhaltenskodex des Conzzeta Konzerns

Einführung

Conzzeta und ihre Geschäftsbereiche haben langfristig nur Erfolg bei Beachtung grundlegender Werte und mit glaubwürdigem Handeln. Alle unsere Partner, seien es Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Kreditgeber und Weitere müssen sich auf unser faires und gesetzeskonformes Verhalten verlassen können. Deshalb werden hier massgebende Geschäftsregeln aufgestellt, die im ganzen Konzern verbindlich sind.

Die zuständigen Organe der Konzerngesellschaften erlassen diesen Verhaltenskodex unter Beachtung der lokalen Gesetze. Er ist allen Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion auszuhändigen und den übrigen Mitarbeitenden in geeigneter, verbindlicher Form bekannt zu machen.

Alle Führungskräfte gehen bei der Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex mit gutem Beispiel voran. Die Mitarbeitenden sollen sich bei ihrem Handeln durch ihr Urteilsvermögen im Rahmen von Gesetz, Geschäftszweck und Anstand leiten lassen.



1. Einhaltung von Zusicherungen

Wir halten unsere Verpflichtungen und Zusicherungen gegenüber allen Ansprechpartnern ein und wir versprechen nichts, was wir nicht einhalten wollen. Auf unser Wort ist Verlass. Sollte sich die Erfüllung einer Verpflichtung oder Zusage dennoch als undurchführbar erweisen, orientieren wir die Betroffenen offen und unaufgefordert und suchen nach einer für alle Parteien zufriedenstellenden Lösung.

2. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Wir halten Gesetze, Regulierungen und andere verpflichtende Normen uneingeschränkt ein. In Grenzfällen unterlassen wir eine Tätigkeit oder verzichten auf ein Geschäft. Alle Mitarbeitenden und besonders die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Gesetze und Vorschriften in ihrem Tätigkeitsbereich zu informieren. Nachstehend sind einige besonders sensitive Gebiete aufgeführt:

Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

Wir beachten die gesetzlichen Vorschriften und die technischen Normen im Bereich von Umwelt, Sicherheit und Gesundheit. Wir schonen in unserer Geschäftstätigkeit die natürlichen Ressourcen und die Umwelt. Die Mitarbeitenden haben bei ihren Tätigkeiten die notwendigen Vorkehrungen zum Schutz der Umwelt zu treffen.

Wir alle sind dafür verantwortlich, durch die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen und -praktiken die Sicherheit, Gesundheit und die persönliche Integrität am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Alle Mitarbeitenden haben die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen strikte zu beachten und dafür zu sorgen, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden, der Kunden, deren Mitarbeitenden und der Allgemeinheit nicht gefährdet wird. Mitarbeitende, welche die Missachtung von Sicherheitsvorschriften, die nicht sachgemässe Behandlung von gefährlichen Stoffen oder eine andere Gefährdung der Gesundheit oder der Arbeitssicherheit beobachten, sind angehalten, den Vorgesetzten und gegebenenfalls den Sicherheitsbeauftragten zu informieren.

Die Konzerngesellschaften fordern auch von ihren Lieferanten die Einhaltung dieser Sicherheits-, Gesundheits- und Ethikstandards. Sie achten im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf, dass die Lieferanten Anstellungs- und Arbeitsbedingungen ordnungsgemäss befolgen.



Fairer Wettbewerb und Kartellverbot

Wir behandeln unsere Vertragspartner, allen voran unsere Kunden und Lieferanten, fair. Kein Mitarbeiter soll sich oder dem Unternehmen durch Manipulation, Täuschung, den Missbrauch von anvertrauten vertraulichen Informationen oder durch anderes unlauteres Verhalten einen ungebührlichen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Kartellabsprachen können zu hohen Bussen, Schadenersatzforderungen der Geschädigten (z.B. der Kunden) und in gewissen Ländern zu strafrechtlicher Verfolgung der verantwortlichen Personen führen. Die Konzerngesellschaften und ihre Mitarbeitenden halten die jeweils anwendbaren nationalen und internationalen Kartellrechts- und Wettbewerbsvorschriften ein. Insbesondere zu unterlassen sind Absprachen mit Konkurrenten über die Festlegung von Preisen oder anderen Geschäftsbedingungen, die Beschränkung von Produktions-, Liefer- oder Bezugsmengen oder die Aufteilung von Kunden oder Märkten. Auch der blosser Austausch von vertraulichen Informationen zwischen Wettbewerbern ist verboten. In der Zusammenarbeit mit Distributoren oder Händlern sind Vereinbarungen über die von diesen anzuwendenden Wiederverkaufspreisen oder anderen Verkaufsbedingungen unzulässig. Im Weiteren sind Exklusivverträge sowie Vertriebs-, Entwicklungs- oder Lizenzverträge mit wettbewerbsbeschränkenden Klauseln nur nach vorgängiger rechtlicher Beratung abzuschliessen.

Finanz- und Rechnungswesen

Konzerngesellschaften, die Geschäftsbereiche und die Konzerngesellschaften halten die gesetzlichen Vorschriften und internen Weisungen bezüglich Rechnungslegung, Finanzplanung, Finanzkontrolle und Berichtswesen konsequent und jederzeit ein. Alle für die finanzielle Führung notwendigen Informationen werden ordnungsgemäss erfasst, aufbereitet und archiviert. Insbesondere dürfen keine Gelder oder andere Vermögenswerte entgegengenommen oder verwendet werden, die in den Büchern der betroffenen Konzerngesellschaft nicht ordnungsgemäss und in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen erfasst werden. Die Verwendung von Firmengeldern oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens für private Zwecke ist nicht zulässig.

Steuern und Abgaben

Sämtliche anwendbaren Steuer- und Abgabegesetze in den jeweils betroffenen Ländern sind einzuhalten. Die Konzerngesellschaften dürfen ihren Mitarbeitenden oder ihren Geschäftspartnern in keiner Weise Mithilfe zur Steuerumgehung leisten.



Die Konzerngesellschaften führen sämtliche gesetzlich vorgeschriebenen und/oder arbeitsvertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge und Steuern gemäss den lokalen Gesetzen ab. Die Umgehung dieser Vorschriften durch eine nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechende Qualifizierung von Mitarbeitenden als selbständig Erwerbstätige, Agenten oder «Freelancer» ist untersagt.

Exportkontrollvorschriften und Handelsrestriktionen

Die für gewisse Produkte und Länder zu beachtenden Exportkontrollvorschriften sind einzuhalten. Bestehen Zweifel, ob ein Gut, eine Software oder eine Technologie kontrollpflichtig ist oder nicht, ist mit der zuständigen Behörde des Ausfuhrlandes Kontakt aufzunehmen. Die Verkaufsgesellschaften der Geschäftsbereiche sind verpflichtet, die im Zusammenhang mit der Beantragung einer Exportbewilligung einzureichenden Dokumente sorgfältig zu erstellen und die dafür benötigten Informationen vollständig zu beschaffen und anzugeben.

Der Export von Gütern, Technologien, Software oder Dienstleistungen, die normalerweise nicht kontrollpflichtig sind, in bestimmte Länder oder an bestimmte Personen kann gestützt auf Sanktionen der Vereinten Nationen, der Europäischen Union oder nationaler Vorschriften (z.B. Chinas, der USA oder der Schweiz) eingeschränkt oder vollständig verboten sein (sog. Embargos). Embargos sind ohne Einschränkung einzuhalten. Im Zweifel ist mit dem General Counsel des Konzerns Kontakt aufzunehmen.

Insider-Geschäfte und öffentliche Bekanntmachungen

Mitarbeitende dürfen vertrauliche Informationen, deren Bekanntwerden den Kurs der Conzzeta Aktien erheblich beeinflussen könnte (Kursrelevanz), nicht für den Kauf oder Verkauf von Conzzeta Aktien oder auf sie ausgegebenen Finanzinstrumenten nutzen oder sie an Dritte weitergeben, bevor diese Informationen der Öffentlichkeit bekannt gegeben sind. Dies gilt auch für die Aktien von an der Börse kotierten Drittgesellschaften, mit denen Conzzeta oder ein Geschäftsbereich in wichtigen Verhandlungen steht. Die Mitglieder des Verwaltungsrats der Conzzeta AG, die Mitarbeitenden der Conzzeta Management AG und weitere ausgewählte Personen unterstehen zusätzlichen Handelsbeschränkungen.

Die öffentliche Bekanntgabe von Finanzkennzahlen, Finanzergebnissen und anderen bedeutenden Unternehmensinformationen erfolgt ausschliesslich durch den Group CEO, den Group CFO oder den Head Investor Relations nach den massgebenden Börsenvorschriften. Alle diesbezüglichen Anfragen von Medien, Finanzanalysten, Proxy Advisors u.a. sind an den Head Investor Relations weiterzuleiten.



Bestechung und Korruption

Wir unterlassen jede Art von Bestechung und führen unser Geschäft in einer fairen Art und Weise. Wir berufen uns dabei auf die Qualitäten unserer Produkte und Dienstleistungen und das technische Wissen und die Beratungskompetenz unserer Mitarbeitenden. Keinem Amtsträger, Beauftragten oder Mitarbeitenden einer Behörde oder eines öffentlichen oder privaten Unternehmens darf – weder direkt noch über Dritte, wie z.B. Agenten oder Berater – ein Vorteil angeboten werden, um ihn oder sie zu einem pflichtwidrigen oder widerrechtlichen Handeln zu verleiten.

Mitarbeitende, denen von Lieferanten, Agenten oder Beratern persönliche Vorteile für den Abschluss eines Geschäfts in Aussicht gestellt werden, sind verpflichtet, das Angebot abzulehnen und ihren Vorgesetzten zu informieren.

Datenschutz und Schutz der Privatsphäre

Die Konzerngesellschaften schützen personenbezogene Daten und die Privatsphäre der Mitarbeitenden. Die in den einzelnen Ländern geltenden Datenschutzbestimmungen (Schutz von Personendaten) sind einzuhalten. Dies gilt auch für Daten von Kunden, Lieferanten oder anderen Vertragspartnern, die im Rahmen der geschäftlichen Beziehung bekannt werden.

3. Geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse

Geistiges Eigentum

Wir respektieren die Rechte Dritter an ihrem geistigen Eigentum und sind gleichzeitig bestrebt, unsere Rechte an unseren eigenen Ideen und Arbeitsprodukten zu schützen. Patente, Designs, Urheberrechte und Marken verschaffen den Geschäftsbereichen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz und werden dementsprechend geschützt und gegen Verletzung durch Dritte verteidigt.

Die Konzerngesellschaften stellen sicher, dass alle Arbeitsprodukte und die mit ihnen verbundenen Immaterialgüterrechte (z.B. Urheber-, Marken- und Patentrechte) dem Arbeitgeber gehören, soweit zwingendes Recht dem nicht entgegensteht.

Geschäftsgeheimnisse

Zusätzlich zu den durch Immaterialgüterrechte geschützten Ideen und Arbeitsprodukten besitzen die Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften grosse Mengen an vertraulichen Informationen und Know-how wie z.B. Forschungs- und Entwicklungsdaten, Konstruktionspläne, technische



Zeichnungen, Kalkulationen, Preislisten, Kundenstämme, Formulierungen, Produktionsverfahren, Software Source Codes, Business Pläne und Strategien. Diese Informationen sind Eigentum der Firma. Sie sind gegen unbefugten Zugriff zu schützen, vertraulich zu behandeln und dürfen nicht privat genutzt werden. Eine Offenlegung gegenüber Dritten ist nur im Rahmen von durch die Geschäftsleitung der betreffenden Konzerngesellschaft bewilligten geschäftlichen Transaktionen zulässig und durch den Abschluss von Geheimhaltungsvereinbarungen zu schützen.

Die Verpflichtung zur vertraulichen Behandlung von Geschäftsgeheimnissen bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

Die Konzerngesellschaften werden gegen die unbefugte Offenlegung und den Missbrauch von Geschäftsgeheimnissen vorgehen.

4. Geschäftsrelevante Unterlagen

Erstellung von geschäftsrelevanten Unterlagen

Alle Unterlagen des Unternehmens, insbesondere solche, die das Unternehmen verpflichten, sind sorgfältig zu erstellen und haben der Wahrheit zu entsprechen. Irreführende, verletzende oder unsachliche Äusserungen sind unzulässig.

Mit Ausnahme von unwesentlichen alltäglichen Geschäftsvorfällen sind das Unternehmen verpflichtende Erklärungen stets von zwei dazu autorisierten Personen zu unterzeichnen oder in einem ERP-System freizugeben (Vieraugenprinzip). Das Vieraugenprinzip ist auch bei der Leistung von Zahlungen zu beachten. Bei Benutzung elektronischer Kommunikationsmittel wie z.B. E-Mail ist dem Vieraugenprinzip in anderer von den Konzerngesellschaften festzulegender Weise Rechnung zu tragen.

Aufbewahrung von geschäftsrelevanten Unterlagen

Alle geschäftsrelevanten Unterlagen (Geschäftsbücher, Buchführungsbelege, geschäftliche Korrespondenz einschliesslich E-Mails, Entwicklungs- und Qualitätssicherungsunterlagen, Verträge, Personalunterlagen etc.) sind nach den internen Richtlinien und den in den einzelnen Ländern geltenden gesetzlichen Vorschriften aufzubewahren.



5. Persönliches Verhalten

Zusammenarbeit

Erfolg entsteht durch Zusammenarbeit. Wir setzen uns dafür ein, eine von Chancengleichheit geprägte Arbeitsumgebung zu bieten, die frei ist von Diskriminierung und Belästigung. Deshalb erwarten wir von allen Mitarbeitenden ein loyales und anständiges Verhalten gegenüber der Firma, den anderen Mitarbeitenden und den Geschäftspartnern sowie deren Mitarbeitenden. Herabsetzendes, arglistiges oder einschüchterndes Verhalten, abschätzige Bemerkungen über Mitarbeitende wegen ihrer Ethnie, Rasse, Religion oder sexuellen Orientierung, sexuell belästigendes Verhalten, Diskriminierung und jede andere Verletzung der Persönlichkeit werden nicht toleriert. Vorgesetzte, die solches Verhalten beobachten, sind verpflichtet, dagegen einzuschreiten.

Geschenke und Einladungen

Wir führen unser Geschäft integer und transparent und nicht auf der Basis von Bevorzugungen, die wir uns durch persönliche Zuwendungen verschafft haben. Deshalb ist das Anbieten oder Annehmen von Geldbeträgen, geldwerten Leistungen oder Wertgegenständen im Verkehr mit Behörden oder Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern nicht gestattet. Lediglich die Annahme oder die Vergabe von Gelegenheitsgeschenken mit geringem Wert (Werbegeschenke, kleine Aufmerksamkeiten) ist zulässig. Bei Einladungen zu geschäftlichen Anlässen ist darauf zu achten, dass sich diese im angemessenen Rahmen bewegen, das heisst verhältnismässig zum Anlass sind, und nicht mit weitergehenden privaten Einladungen oder Reisen verbunden sind. Dies gilt sowohl, wenn wir selbst Gastgeber sind, als auch wenn unsere Mitarbeitenden, z.B. von Lieferanten, eingeladen werden.

Persönliche Vorteile und Interessenkonflikte

Die Position in der Firma oder das Eigentum einer Konzerngesellschaft (Firmengelder, Vermögenswerte, Betriebsmittel) dürfen in keinem Fall zur persönlichen Bereicherung oder zur Bereicherung eines Dritten ausgenützt werden.

Geschäftliche Entscheide und Handlungen im Namen des Unternehmens haben sich ausschliesslich am Interesse des Unternehmens zu orientieren und dürfen nicht durch persönliche Interessen oder Beziehungen motiviert sein. Interessenskonflikte, die durch eine Überschneidung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Unternehmen mit dem privaten Bereich oder durch enge Beziehungen mit Kunden, Lieferanten oder anderen Vertragspartnern bzw. deren Mitarbeitenden entstehen können, müssen offen gelegt werden.



Best choice

Bystronic

6. Fragen zu diesem Verhaltenskodex

Wir pflegen im ganzen Konzern eine Kultur der Offenheit und Transparenz. Bei einigen in diesem Verhaltenskodex behandelten Aspekten ist es einfach, richtig von falsch oder Recht von Unrecht zu unterscheiden und entsprechend zu handeln. Im täglichen Geschäft sind wir aber auch mit Fragen und Sachverhalten konfrontiert, bei denen das rechtlich korrekte oder das unter geschäftsethischen Gesichtspunkten angebrachte Verhalten nicht immer offensichtlich ist. Auch kann dieser Verhaltenskodex nicht alle Fragen regeln, die im geschäftlichen Alltag auftreten könnten. Ist unklar, wie in einem konkreten Fall vorgegangen werden soll, ist das Thema offen anzusprechen, damit nach einer breit abgestützten Lösung gesucht und Schaden vom Unternehmen abgewendet werden kann.

Die Mitarbeitenden sollen sich bei Unsicherheiten oder Zweifeln bezüglich des korrekten Vorgehens an ihren Vorgesetzten, oder, wenn er nicht der dafür geeignete Ansprechpartner ist, an den zuständigen Fachstellenleiter in ihrer Organisation oder den Geschäftsführer wenden. Auch der Compliance Officer des Geschäftsbereichs oder der General Counsel des Konzerns stehen für die Beantwortung von Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex und dessen Umsetzung zur Verfügung.

7. Sanktionen

Gegen Mitarbeitende, die diesen Verhaltenskodex verletzen, können disziplinarische oder andere Massnahmen ergriffen werden. Dazu kann auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehören.



8. Melden von Verstössen

Alle Mitarbeitenden sind berechtigt und aufgefordert, sich mit oder ohne Namensnennung an den Vorgesetzten zu wenden, wenn sie sich unkorrekt behandelt fühlen oder wenn sie eine Verletzung dieses Verhaltenskodex beobachten oder ernsthaft vermuten. Ist der Vorgesetzte nicht die geeignete Person, z.B. weil er selbst Grundsätze dieses Verhaltenskodex verletzt hat, soll der nächst höhere Vorgesetzte oder, je nach Thema, der zuständige Fachstellenverantwortliche oder der Geschäftsführer informiert werden. Meldungen dürfen auch gerichtet werden an den Compliance Officer des Geschäftsbereichs unter

compliance@bystronic.com oder +41 (0)62 956 33 33
compliance@mammut.ch oder +41 (0)62 769 81 81
compliance@foampartner.com oder +41 (0)55 253 63 63
compliance@schmid-rhyner.ch oder +41 (0)44 712 64 00
compliance@bystronic-glass.com oder +49 (0)7234 60 10

oder an den General Counsel des Konzerns (generalcounsel@conzzeta.ch oder +41 (0)44 468 24 44).

Meldung kann auch bei der Anwaltskanzlei Baker & McKenzie über die E-Mail Adresse conzzeta.compliance@bakermckenzie.com erstattet werden. Die Meldung wird anonym, d.h. ohne Nennung des Absenders, an den Compliance Officer des betreffenden Geschäftsbereichs oder bei Bedarf an den General Counsel weitergeleitet. Die meldende Person muss sich aber bewusst sein, dass die Aufklärung von anonym berichteten Sachverhalten schwierig sein kann.

Meldungen werden, soweit dies die Aufklärung der gemeldeten Angelegenheit nicht verunmöglicht, vertraulich behandelt. In redlicher Absicht erfolgte Hinweise über unkorrektes Verhalten führen nicht zu Nachteilen im Arbeitsverhältnis. Der absichtliche Missbrauch des Meldesystems oder die wahrheitswidrige Denunzierung anderer Personen werden nicht geduldet und haben disziplinarische und gegebenenfalls weitere Massnahmen zur Folge.

Conzzeta Management AG

Giesshübelstrasse 45

CH-8045 Zürich

www.conzzeta.com