WIGGEN TECH GmbH

Verhaltenskodex WIGGENtech GmbH für alle Mitarbeiter („Code of Conduct“)

Stand August 2023

Verhaltenskodex WIGGENtech GmbH für alle Mitarbeiter (Code of Conduct)

1 |RECHTMÄSSIG UND INTEGER HANDELN

Der Erfolg und das Ansehen von WIGGENtech hängen maßgeblich davon ab, dass sich jeder von uns immer rechtmäßig und ehrlich verhält. Wir müssen die Gesetze und Vorschriften, wo immer wir Geschäfte machen, sowie die internen Regeln von WIGGENtech in der täglichen Arbeit befolgen und einhalten. Verstöße werden nicht toleriert und können zu schwerwiegenden Konsequenzen für WIGGENtech und die Betroffenen führen. Dazu müssen wir die WIGGENtech Werte, insbesondere Integrität, in unserem Verhalten leben.

2 |ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt und ist verbindlich für die WIGGENtech und alle Gesellschaften, an denen sie unmittelbar oder mittelbar Anteile von über 50 % beteiligt ist. Dieser Verhaltenskodex gilt und ist verbindlich für alle von uns, als Mitarbeiter von WIGGENtech und Mitglieder der Unternehmensorgane ihrer Gesellschaften, unabhängig von unserer Position, Funktion und Beschäftigungsebene.

3 |ARBEITS UND SOZIALE GRUNDSÄTZE

Partnerschaftliche und effektive Zusammenarbeit ist einer unserer Grundwerte. Darauf aufbauend behandeln wir Kollegen, Geschäftspartner und andere Dritte mit Würde und Respekt unter Beachtung der international anerkannten Menschenrechte und handeln in Übereinstimmung mit den folgenden Grundsätzen

3.1 DIVERSITÄT UND INKLUSION

Wir wertschätzen Diversität und fördern ein Arbeitsumfeld, das die Inklusion aller Mitarbeiter betont. Wir bringen allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten Respekt entgegen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion oder Glauben, gewerkschaftlicher Aktivität, Alter, Behinderung und anderen gesetzlich geschützten Eigenschaften. Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten eingestellt und befördert. Wir lehnen jegliches Verhalten ab, das eine beleidigende, feindliche oder bedrohliche Arbeitsumgebung schafft, sowie jegliche Form von Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung sowie psychischer und körperlicher Gewalt

3.2 VERBOT VON KINDERARBEIT

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit ab und wir beachten die im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Anforderungen an das Mindestalter für eine Beschäftigung.

3.3 VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit ab, einschließlich Sklaverei und Menschenhandel.

3.4. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF VERHANDLUNG VON KOLLEKTIVEN ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir achten das Recht aller Mitarbeiter, nach lokal geltendem Recht Gewerkschaften und Vertretungsorgane zu gründen, diesen beizutreten, sowie kollektive Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

3.5. ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit darf die jeweils gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Stunden nicht überschreiten.

3.6. ENTLOHNUNG

Die WIGGENTECH Mitarbeitern gezahlte Vergütung hat allen einschlägigen lokalen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, einschließlich Gesetzen zu Mindestlohn.

4 | UMWELT, ARBEITSSICHERHEIT UND PRODUKTSICHERHEIT

Unsere Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Zulieferer sowie für die Auswirkungen, die unsere Tätigkeiten auf die Umwelt haben, sind für uns von herausragender Bedeutung.

4.1. ARBEITSSICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ

4.1.1. Arbeitssicherheit

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld trägt zur Steigerung der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und zur Motivation unserer Mitarbeiter bei. Das oberste Ziel der Arbeitssicherheit ist es, die Sicherheit der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen zu gewährleisten. Zu diesem Zweck hält WIGGENtech alle gesetzlich vorgeschriebenen Vorsichtsmaßnahmen zur Schaffung eines sicheren Arbeitsplatzes ein. Wir tragen die Verantwortung dafür, dass unser Arbeitsumfeld sicher und gesund ist, indem wir beispielsweise stets die bereitgestellte Schutzausrüstung verwenden, unsichere Situationen erkennen und melden sowie mit Notfallmaßnahmen vertraut sind.

4.1.2. Umweltschutz

Wir legen großen Wert auf Innovation und Nachhaltigkeit. Dies bedeutet eine ständige Optimierung von Produkten und Technologien in Hinblick auf verantwortungsvolles Ressourcenmanagement, Verhinderung von Umweltbeeinträchtigungen, Erfüllung von Umweltgesetzen und -standards bei Entwicklung und Produktion und ständiges Streben nach neuen Umweltschutzpotentialen. Bei der Entwicklung von Produkten und Technologien bemühen wir uns, den Ressourcenverbrauch zu senken und den Wirkungsgrad zu erhöhen. Zusätzlich ist jeder von uns dafür verantwortlich, die Umweltbelastung durch umweltbewusstes Handeln bei der täglichen Arbeit zu verringern.

4.2. Produktsicherheit

Für uns hat es oberste Priorität, Produkte von höchster Qualität zu entwickeln, die den Sicherheits- und Gesetzesanforderungen entsprechen. Deshalb werden unsere Produkte durch strenge Qualitätsmanagementsysteme bewertet und kontrolliert. Während der gesamten Produktion und nach der Markteinführung werden unsere Produkte einer Sicherheitsüberwachung unterzogen. Wir tragen die Verantwortung dafür, dass mögliche Sicherheitsprobleme erkannt, gemeldet und eskaliert werden. Soweit erforderlich melden wir Mängel an die verantwortlichen Behörden und treffen die nötigen Maßnahmen, um die Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten.

5| FAIRES GESCHÄFTSVERHALTEN

Wir sind überzeugt, dass wir aufgrund der Qualität und der Werthaltigkeit unserer Produkte Geschäft gewinnen. Wir bedienen uns keiner unfairen oder rechtswidrigen Maßnahmen, um am Markt erfolgreich zu sein.

5.1. FAIRER WETTBEWERB

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb und befolgen des internationalen und lokalen Wettbewerbs und Kartellgesetze. Absprachen, Vereinbarungen oder abgestimmtes Verhalten, das eine Einschränkung des Wettbewerbs bezweckt oder bewirkt, sind verboten. Hierzu zählt insbesondere, dass wir:

- keine Preise mit Wettbewerbern absprechen,
- weder Scheinangebote bei Ausschreibungen abgeben noch Ausschreibungen, Kunden oder Gebiete aufteilen und
- Wettbewerbern keine wettbewerbsrelevanten Informationen mitteilen oder mit diesen austauschen (z.B. Preisinformationen, Kosten, Marktstrategien, Verkaufsbedingungen).

Wir achten darauf, zu welchen Themen wir uns mit Geschäftspartnern, insbesondere Wettbewerbern austauschen und auf welche Weise wir Wettbewerbsinformationen erlangen. Bei der Teilnahme an Sitzungen von Industrieverbänden und anderen Arbeitsgruppen gilt besondere Vorsicht. Das betrifft ebenfalls Benchmarking-Treffen, an denen wir teilnehmen. Selbst beiläufige, informelle Gespräche können gegen Kartellrecht verstoßen. Daher ist selbst der Anschein von wettbewerbswidrigem Verhalten zu vermeiden, das insbesondere bei Wettbewerberkontakten entstehen kann.

5.2. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

5.2.1. Korruptionsverbot

Wir halten alle lokalen und internationalen Gesetze ein, die korrupte Geschäftspraktiken im Umgang mit Dritten (Amtsträgern und Unternehmen der Privatwirtschaft) verbieten. WIGGENtech toleriert keinerlei Korruption. Transparente und korrekte Geschäftsbeziehungen sind Pflicht und immer möglich. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen - weder direkt noch indirekt über Dritte. Dritten Zuwendungen von jeglichem Wert (einschließlich Bargeld, Geschenke, Leistungen) anzubieten oder zu geben, um Aufträge oder andere unangemessene Vorteile (z.B. einen Kunden davon abzuhalten, rechtmäßige Ansprüche geltend zu machen) zu erhalten, ist verboten. Schon der Anschein von unangebrachtem Handeln ist zu vermeiden. Umgekehrt darf kein WIGGENtech Mitarbeiter seine Stellung oder Rolle im Unternehmen nutzen, um persönliche Vorteile zu verlangen, anzunehmen oder zu erhalten.

5.2.2. Angebot und Annahme von Zuwendungen

Zuwendungen in Form von Geschenken, Einladungen zu Bewirtungen oder zu Geschäfts- oder Unterhaltungsveranstaltungen, die Entscheidungen von Geschäftspartnern beeinflussen können, können als Korruption und somit als Verstoß gegen Strafgesetze angesehen werden. Schon der Eindruck von potenzieller Einflussnahme ist zu vermeiden. Zuwendungen dürfen daher nur gegeben oder empfangen werden, wenn sie im Einklang mit den lokalen Gesetzen sowie WIGGENtech internen Regeln stehen, insbesondere wenn sie: angemessen bezogen auf den Wert, die Stellung des Empfängers und die Umstände der Zuwendung sind (als typische Kriterien, die bei der Prüfung der gesetzlichen Anforderungen herangezogen werden), mit branchenüblichen und angemessenen Geschäftspraktiken vereinbar sind (sozialadäquat); Zulässig ist es, Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert sowie angemessene Einladungen zu Bewirtung und Geschäftsveranstaltungen anzubieten und anzunehmen. Besondere Sorgfalt gilt im Umgang mit Amtsträgern. Ihnen darf kein Vorteil gewährt werden, um einen behördlichen Vorgang auszuführen oder zu beschleunigen.

Zuwendungen müssen transparent gehalten und ordnungsgemäß dokumentiert werden (verständlich, wahrheitsgemäß, vollständig und in erforderlichem Umfang).

5.3. INTERESSENKONFLIKTE

Für uns ist es sehr wichtig, dass unsere Geschäftsaktivitäten und -entscheidungen nicht in einem

Konflikt zwischen unseren privaten Interessen und den Interessen von WIGGENtech stehen. Solche Interessenkonflikte sind nicht automatisch verboten. In jedem Fall müssen sie transparent gemacht werden, indem sie dem Management und der Personalabteilung oder einer anderen zuständigen Abteilung zur Kenntnis gebracht werden, um zu einer Lösung zu gelangen. Wenn der Interessenskonflikt mit den WIGGENtech Interessen unvereinbar ist, gilt er als verboten und muss beseitigt werden. Typische Interessenkonflikte, bei denen wir – auf eigene Initiative – eine vorherige ausdrückliche Zustimmung einholen müssen, sind z.B.:

- Bezahlte Nebentätigkeiten (angestellt oder selbständig),
- Geschäftsbeziehungen von WIGGENtech mit Familienangehörigen/Verwandten oder Freunden, und
- Beteiligungen an anderen Unternehmen oder Mitgliedschaft in deren Leitungsgremien.

Eine Zustimmung wird erteilt, es sei denn, die Interessen von WIGGENtech werden geschädigt, z.B. wenn es sich um eine Nebenbeschäftigung für ein Unternehmen handelt, welches im Wettbewerb mit WIGGENtech steht. Hierdurch würden die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen gegenüber WIGGENtech beeinträchtigt.

5.4. GELDWÄSCHEBEKÄMPFUNG

Wir befolgen alle Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche. Wir müssen stets aufmerksam sein und verdächtige Finanztransaktionen, insbesondere Bargeldzahlungen, oder sonstige Verhaltensweisen, bei denen der Verdacht besteht, dass aus Straftaten stammende Gelder erhalten wurden, sofort der zuständigen Finanzabteilung melden.

6 | UMGANG MIT INFORMATIONEN

6.1. VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Wir geben keine Geschäftsinformationen preis, die nicht bereits öffentlich bekannt sind. Informationen werden als vertraulich behandelt und nicht gegenüber unberechtigten Personen offengelegt, es sei denn dies ist gesetzlich vorgeschrieben. Dieser Grundsatz gilt auch für vertrauliche Informationen unserer Kunden oder anderer Geschäftspartner. Die Vertraulichkeitspflicht bleibt auch dann bestehen, wenn die zugrundeliegende Geschäftsbeziehung bzw. das Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Die direkte oder indirekte Verwendung vertraulicher Geschäftsinformationen zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter und/oder zum Schaden der WIGGENtech ist verboten.

6.2. INFORMATIONSSICHERHEIT

Das Informationssicherheitsmanagementsystem muss der stetig wachsenden Zahl möglicher Angriffe, sowohl von innen als auch von außen, und den hiermit verbundenen wachsenden Risiken effektiv entgegenwirken. Informationssicherheit (d.h. verhindern, dass vertrauliche Informationen ohne Berechtigung zugänglich sind) liegt nicht nur in der Verantwortung der Führungsebenen. Wir alle und die von uns beauftragten externen Dienstleister tragen Verantwortung für die Informationssicherheit – in unserem bzw. ihrem Tätigkeitsbereich. Wir alle haben die Pflicht, einen hohen Grad an

Informationssicherheit – angepasst an die jeweiligen Anforderungen und Entwicklungen – bei allen Tätigkeiten sicherzustellen.

6.3. DATENSCHUTZ

WIGGENtech achtet die Privatsphäre der Mitarbeiter und Geschäftspartner und weiß, dass langfristige Beziehungen auf Vertrauen aufgebaut sind. Deshalb schützen wir das Recht auf Datenschutz jeder einzelnen Person. Betroffene Personen können selbst entscheiden, ob sie ihre persönlichen Daten offenlegen und wie diese verarbeitet werden. Unsere Nutzung personenbezogener Daten ist transparent. Außerdem sind Mitarbeiter und Geschäftspartner jederzeit dazu berechtigt, zu entscheiden ob und wie ihre persönlichen Daten genutzt oder verarbeitet werden, es sei denn eine Verarbeitung ist aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder zur Erfüllung der Geschäftstätigkeit von WIGGENTECH erforderlich. Persönliche Daten werden nur im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen und internen Regeln erhoben, verarbeitet und genutzt.

6.4. KOMMUNIKATION IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Offizielle Stellungnahmen für die WIGGENtech oder einer WIGGENtech Gesellschaft dürfen nur von Mitarbeitern mit entsprechender Befugnis abgegeben werden. WIGGENtech respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung. Jedoch muss jeder WIGGENtech Mitarbeiter sicherstellen, dass seine öffentliche Äußerung dem Ansehen von WIGGENtech nicht schadet. Wenn wir privat unsere Meinung äußern, ist unbedingt klarzustellen, dass sie unsere eigene und nicht die von WIGGENtech ist.

6.5. ORDNUNGSGEMÄSSES FÜHREN VON AUFZEICHNUNGEN

Wenn wir Informationen aus Unternehmensaufzeichnungen (z.B. elektronischen Systemen) verändern, fälschen oder unterdrücken, kann dies betrügerisches Verhalten darstellen – sei es zum eigenen Vorteil oder zu dem von anderen. Dies kann zum Verlust bzw. zum Schaden von WIGGENtech Vermögenswerten und -ressourcen führen. Bei WIGGENtech verhindern wir Betrug, in dem wir alle Geschäftsinformationen, -daten, -transaktionen und -tätigkeiten immer präzise, vollständig, rechtzeitig und wahrheitsgemäß aufzeichnen und erfassen, ob in schriftlicher oder elektronischer Form.

6.6. KORREKTE BERICHTERSTATTUNG

Sämtliche Dokumente und Berichte, wie beispielsweise zum Zweck der Buchführung (z.B. Finanzberichte), Geschäftsberichte, Prüfungsberichte u.a., die intern oder extern erstellt werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein.

7 | UMGANG MIT BETRIEBLICHEM UND GEISTIGEM EIGENTUM VON WIGGENtech UND DRITTEN

Alle Sach- und immateriellen Vermögenswerte, Eigentum (einschließlich geistigem Eigentum) und Ressourcen („Eigentum“) von WIGGENtech oder Dritten (soweit WIGGENtech anvertraut), sind mit Sorgfalt zu behandeln und müssen vor Verlust oder Missbrauch geschützt werden, um schweren Schaden für WIGGENtech zu vermeiden. WIGGENtech Eigentum darf nur zum Zwecke der Geschäftstätigkeit von WIGGENtech eingesetzt werden. Privatnutzung muss vorab genehmigt sein. Das Eigentum Dritter, insbesondere das geistige Eigentum, darf nur mit Berechtigung verwendet werden. Die Privatnutzung von Eigentum Dritter ist verboten.

8 | ZOLL & EXPORTKONTROLLE, STEUERN

8.1. ZOLL & EXPORTKONTROLLE

Als Unternehmen erfüllen wir alle lokalen und internationalen Handelsvorschriften sowie Gesetze zur Import- und Exportkontrolle, die unsere internationalen Geschäftstransaktionen betreffen. Zu diesen einzuhaltenden gesetzlichen Anforderungen zählen auch wirtschaftliche Sanktionen und Vorschriften zur Terrorismusbekämpfung. Jeder von uns trägt zur Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Regeln in diesem Bereich bei.

8.2. STEUERN

WIGGENtech übernimmt die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Pflichten. Zu diesem Zweck befolgt WIGGENtech das lokale Steuerrecht in den Ländern, in denen wir tätig sind. Hierzu zählt auch die Anwendung des Fremdvergleichsgrundsatzes als internationaler Verrechnungspreisstandard. Auch hier trägt jeder von uns zur Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Regeln in diesem Bereich bei.

9 |EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEXES

Jeder von uns und insbesondere diejenigen von uns in Führungsposition übernehmen persönliche Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex und dafür, dass Verstöße gegen den Verhaltenskodex angesprochen und gemeldet werden.

9.1. VERANTWORTUNG

9.1.1. Verantwortung der Mitarbeiter

Alle WIGGENtech Mitarbeiter sind angehalten, den WIGGENtech Verhaltenskodex zu befolgen und dessen Grundsätze als für die tägliche Arbeit verpflichtend zu betrachten.

9.1.2. Verantwortung der Führungskräfte

Da vorbildliches Verhalten einer unserer Grundwerte ist, sind WIGGENtech Führungskräfte auf allen Ebenen dazu verpflichtet, diesen Verhaltenskodex entsprechend vorzuleben und sicherzustellen, dass er in ihrem Verantwortungsbereich eingehalten wird. Alle Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitarbeiter über die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes informiert sind und es ihnen möglich ist, sich in der täglichen Arbeit rechtmäßig und im Einklang mit diesem Kodex zu verhalten.

9.2. MELDUNG VON VERSTÖSSEN GEGEN DEN VERHALTENSKODEX

9.2.1. Meldepflicht für Verstöße

Wenn wir einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex bemerken, sind wir verpflichtet, diesen zu melden, um Schaden von WIGGENtech, Mitarbeitern und Geschäftspartnern abzuwenden.

9.2.2. Direkte Meldung

Allgemein ist der direkte Vorgesetzte der erste Ansprechpartner für Fragen zu diesem Verhaltenskodex oder einem möglichen Verstoß gegen diesen. Wo die Umstände dies nicht zulassen, sollte der Geschäftsführer, Betriebsleiter oder eine andere WIGGENtech Führungskraft angesprochen werden.

9.3. UMGANG MIT GEMELDETEN VERSTÖSSEN

Die oben genannten Ansprechpartner sind verpflichtet, entsprechenden Hinweisen mit der notwendigen Sorgfalt nachzugehen. Wird ein hinreichender Anfangsverdacht für einen Verstoß gegen

den Verhaltenskodex festgestellt, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Alle eingehenden Hinweise werden grundsätzlich vertraulich behandelt. WIGGENtech schützt Mitarbeiter, die ihre Meldung im besten Gewissen und nach bestem Wissen abgegeben haben, mit allen möglichen Mitteln gegen mögliche Nachteile, die aus der Meldung resultieren können. Dies gilt jedoch nicht bei einer Selbstanzeige. In diesem Fall wird der Umstand der freiwilligen Offenlegung jedoch angemessen zugunsten des Mitarbeiters berücksichtigt.

9.4. VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ebenso wie eine strafrechtliche Verfolgung und Schadenersatzforderungen zur Folge haben. Daneben können Verstöße zu unabsehbaren finanziellen Schäden für WIGGENtech und zur Beschädigung des Ansehens von WIGGENtech führen. Um die Einhaltung des Verhaltenskodex (und der anwendbaren Gesetze und internen Regeln) sicher zu stellen, sollte im Zweifelsfall rechtzeitig rechtliche Beratung von der Fachabteilung eingeholt werden.