

VERHALTENSKODEX

MIT INTEGRITÄT GERECHTIGKEIT ZUSAMMENARBEIT

Wenn wir morgen Grosses erreichen wollen, müssen wir schon heute die richtigen Werte verteidigen. Der Verhaltenskodex von ml&s Suisse S.A. erklärt, wie wir jeden Tag das Richtige tun können, indem wir mit Integrität, Fairness und Zusammenarbeit handeln. Dies bedeutet, dass jede Person, die bei Interprox SA – ml&s Suisse S.A.* arbeitet, die geltenden Gesetze und die gemeinsamen Regeln einhalten muss. Diese Regeln sind im Verhaltenskodex transparent und für alle verständlich formuliert.

Unabhängig davon, wo sie sich befinden oder in welchem Land sie tätig sind, gilt der Verhaltenskodex sowohl für die Mitglieder des Verwaltungsrats, die Aktionäre, die Geschäftsleitungen, die Mitarbeitenden, die Partner, die Lieferanten, die Kunden als auch für alle Personen, die mit uns oder für uns arbeiten. Für Kunden, Lieferanten und Unterauftragnehmer gibt es zudem eine ergänzende Bestimmung zu diesem Verhaltenskodex.

Der Verhaltenskodex wurde für unsere Partner ins Deutsche und Englische übersetzt. Die französische Version bleibt jedoch die Referenzversion.

Version 1. Februar 2026

* Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird im Text ausschliesslich «ml&s» verwendet.



Beziehungsmanagement mit unseren Kunden

Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Wir schaffen für sie einen attraktiven Mehrwert und ermöglichen die Industrialisierung von Innovationen. Wir unterstützen unsere Kunden in jeder möglichen Hinsicht, um gemeinsame Ziele schneller, effizienter und angemessen zu erreichen. Wir behandeln unsere Kunden, unsere Partner, unsere Aktionäre und unsere Mitarbeitenden mit Vertrauen, Fairness und Respekt. Wir verpflichten uns, jede von uns eingegangene Verpflichtung einzuhalten.

Wir fördern eine transparente gegenseitige Kommunikation und Zusammenarbeit, um eine konstruktive und positive Beziehung aufzubauen.

Beziehungsmanagement unter Kolleginnen und Kollegen

Wir verhalten uns in unseren täglichen Interaktionen respektvoll und setzen uns dafür ein, ein angemessenes und faires Umfeld für alle zu schaffen. Sozialkompetenz steht im Mittelpunkt der im Unternehmen erforderlichen Fähigkeiten und muss von allen gezeigt werden, um insbesondere Teamgeist und Zusammenarbeit zu fördern und ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Wir tolerieren keinerlei Form von entwürdigendem, einschüchterndem oder feindseligem Verhalten. Wir stärken und unterstützen die Individualität jedes Mitarbeitenden.

Unsere Entscheidungen in Bezug auf Rekrutierung, Beförderung, Beurteilung, Vergütung und Kündigung treffen wir ausschliesslich auf der Grundlage von Talent, Leistung und Erfolg.



Vielfaltsmanagement

Als weltweit tätiges Unternehmen schätzen wir die vielfältigen Fähigkeiten, Ideen und Talente all unserer Mitarbeitenden sowie ihre unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und nutzen diese als Inspirationsquelle für die Entwicklung und das Wachstum des Unternehmens. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt und ein integratives Arbeitsumfeld entscheidend sind, um innovative Energie zu fördern und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Wir setzen uns für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ein und tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, insbesondere aufgrund von Alter, körperlicher Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, politischer Haltung, Religion oder sexueller Orientierung.

Integrität. Gerechtigkeit. Zusammenarbeit.

Integrität in den Geschäftspraktiken

Wir erzielen unseren Erfolg durch unsere eigene innovative Energie. Wir sind überzeugt, dass unsere Kundenorientierung in Kombination mit unseren attraktiven Dienstleistungen und innovativen elektronischen Lösungen wettbewerbsfähig ist und wir uns gegenüber jedem Konkurrenten am Markt behaupten können. Dabei setzen wir auf Integrität und Fairness und erwarten dasselbe von unseren Geschäftspartnern. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Wir tolerieren keinerlei Form von Korruption. Mitarbeitende, die diese Regeln missachten, riskieren strafrechtliche Konsequenzen wegen Korruptionsdelikten. Bereits das Versprechen oder Fordern von unrechtmässigen Vorteilen kann strafrechtlich verfolgt werden.

Einkauf mit Integrität, Einhaltung der Gesetze und ethischer Grundsätze

Alle Mitarbeitenden, die Einkäufe tätigen, sowie die Einkaufsverantwortlichen verpflichten sich, mit Integrität und Fairness sowie im Einklang mit den schweizerischen und internationalen Gesetzen einzukaufen (einschliesslich insbesondere CMRT – Conflict Minerals Reporting Template – sowie RoHS – Restriction of Hazardous Substances). Dabei werden auch ökologische Kriterien berücksichtigt. Sie halten die Prozesse und Verfahren von ml&s ein. ml&s bevorzugt Lieferanten, die unsere ethischen Werte teilen und sich zu verantwortungsbewussten Geschäftspraktiken bekennen, und wählt Lieferanten aus, die den Lieferantenkodex einhalten. Einkaufsentscheidungen basieren auf fairen und objektiven Kriterien und vermeiden jede ungerechtfertigte Bevorzugung eines Lieferanten.

Die Einkaufsverantwortlichen verpflichten sich, in allen beruflichen Interaktionen die höchsten ethischen Standards einzuhalten und den Schwerpunkt auf die Vermeidung von Interessenkonflikten zu legen. Sie verpflichten sich zudem, potenzielle Interessenkonflikte durch proaktive Massnahmen offenzulegen.

Einhaltung gesetzlicher Anforderungen

Die Geschäftsleitung stellt auf Organisationsebene die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorschriften in ihrem Verantwortungsbereich sicher. Die Mitarbeitenden sind für ihr eigenes Handeln verantwortlich. Im Zweifel müssen sie Rücksprache mit ihren Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung halten, um Schäden zu vermeiden.

Finanzielle und steuerliche Integrität

Wir stellen sicher, dass unsere Finanzberichte korrekt, angemessen und vollständig sind. Wir bewahren relevante Unterlagen und Dokumente in elektronischer oder gedruckter Form entsprechend den gesetzlichen Anforderungen sowie den vorgeschriebenen Richtlinien und Verfahren auf.

Darüber hinaus verpflichtet sich ml&s als Unternehmen und Arbeitgeber, alle geltenden Steuergesetze und -vorschriften in den Ländern einzuhalten, in denen wir tätig sind. Dies gilt ebenso für die Einhaltung internationaler Abkommen und steuerlicher Richtlinien (z. B. der OECD).

Einhaltung von Handels- und Zollvorschriften

Wir halten uns an die geltenden nationalen und internationalen Handelssanktionen, Zollvorschriften und Bestimmungen zur indirekten Besteuerung, selbst wenn die Gesetze zu Mehrwertsteuer, Zöllen und Verbrauchssteuern komplex und häufigen Änderungen unterworfen sind.

Wir stellen die Einhaltung aller relevanten Vorschriften durch wirksame Import- und Exportkontrollen sowie interne Überwachungssysteme sicher.

Verhinderung von Marktmissbrauch

Im Zusammenhang mit Transaktionen auf Finanzmärkten halten wir uns an alle geltenden Anforderungen der Finanzaufsichtsbehörden. Wir treffen keine illegalen Marktvereinbarungen, betreiben keine Form von Marktmanipulation, begehen keinen Insiderhandel und setzen keine anderen unlauteren Geschäftspraktiken ein.

Integrität. Gerechtigkeit. Zusammenarbeit.

Verhinderung von Geldwäscherei

ml&s ergreift alle geeigneten und umsetzbaren Massnahmen, um jede Form von Geldwäscherei und der Finanzierung krimineller Aktivitäten zu verhindern.

Interessenkonflikte

Wenn Mitarbeitende von ml&s neben ihrer Tätigkeit im Unternehmen industrielle, finanzielle oder geschäftliche Aktivitäten ausüben, dürfen diese nicht in Konflikt mit ihren beruflichen Pflichten oder Verantwortlichkeiten stehen.

Insbesondere gelten folgende Anforderungen:

- Keine Nebentätigkeit ausüben, die den zeitlichen Umfang der vertraglichen Aufgaben beeinträchtigt oder die Wettbewerbsinteressen von ml&s verletzt.
- Keine finanziellen Interessen an Unternehmen halten, die von beruflichen Entscheidungen der Mitarbeitenden oder von ml&s betroffen sein könnten.
- Die Geschäftsleitung ist im Voraus – oder unverzüglich nach Kenntnisnahme – zu informieren, wenn Verträge an Familienangehörige, Lebenspartner oder andere nahe stehende Personen vergeben werden sollen. Dies gilt ebenfalls für Transaktionen mit Unternehmen, an denen Verwandte direkt oder indirekt beteiligt sind.
- Direkte hierarchische Beziehungen zwischen Kindern, Eltern, Ehepartnern oder Lebenspartnern sind zu vermeiden.
- Es ist untersagt, verantwortungsvolle Unternehmensrollen bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern zu übernehmen.

Geschenke, Tickets und Einladungen

Wir geben und erhalten Geschenke, Tickets und Einladungen transparent und ausschliesslich zu legitimen geschäftlichen Zwecken.

Alle von Geschäftspartnern erhaltenen Geschenke oder Vorteile müssen an die Personalabteilung weitergeleitet werden, um sie fair zu verteilen und allen Mitarbeitenden am Standort Delémont zugänglich zu machen.

Jeder ist verpflichtet, die geltenden Anti-Korruptionsvorschriften einzuhalten und darf keine Form von Korruption ausüben oder tolerieren. Niemand darf unzulässige Vorteile oder Anreize anbieten oder annehmen. Lieferanten sind nicht verpflichtet, ml&s-Mitarbeitenden Geschenke oder persönliche Vorteile im Zusammenhang mit der Geschäftsbeziehung anzubieten.

Umgang mit Unternehmensvermögen und Betrugsprävention

Unternehmensvermögen und -einrichtungen, Geschäftsdokumente sowie Arbeitsgeräte von ml&s dürfen nicht für private Zwecke genutzt oder Dritten überlassen werden.

Zur Verhinderung betrügerischer Aktivitäten wenden wir das Vier-Augen-Prinzip sowie weitere Kontrollmassnahmen an. Die Unternehmensleitung fördert eine Kultur der Offenheit und Transparenz, um die Aufdeckung solcher Aktivitäten zu erleichtern.

Alle behandeln Materialien und Räumlichkeiten des Unternehmens respektvoll, achten auf Ordnung und Sauberkeit und tragen durch ein gepflegtes Arbeitsumfeld zum positiven Unternehmensbild bei. Jeder berücksichtigt den Energieverbrauch im Alltag und wendet gute Praktiken an (z. B. Ausschalten ungenutzter Geräte, Licht löschen, Fenster schliessen usw.).

Risikomanagement

Wir übernehmen die volle Verantwortung für alle Risiken, die wir eingehen und die mit der Risikostrategie von ml&s übereinstimmen. Wenn Führungskräfte die Verantwortung für eine wirksame Risikokontrolle an Mitarbeitende übertragen, bleiben sie dennoch verantwortlich. Dies gilt auch für die angemessene Überwachung von Teams oder externen Drittanbietern sowie deren Verhalten.

Schutz von Informations- und personenbezogenen Daten

Vertrauliche Informationen und Dokumente – insbesondere solche, die Kunden, Partner oder Mitarbeitende von ml&s betreffen – müssen angemessen vor der Einsichtnahme durch Dritte sowie durch nicht berechtigte Mitarbeitende geschützt werden. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies notwendig ist und eine entsprechende gesetzliche Grundlage oder eine Einwilligung der betroffenen Person vorliegt. Die Nutzung der Daten muss für die betroffene Person transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Widerspruch, Sperrung und Löschung – sofern anwendbar – müssen geschützt werden.

Hinsichtlich des technischen Schutzes vor unbefugtem Zugriff auf Daten und Informationen ist ein dem Stand der Technik entsprechendes Sicherheitsniveau einzuhalten. Hierzu hat ml&s eine detailliertere Richtlinie zur Informationssicherheit und zum Datenschutz veröffentlicht, auf die ausdrücklich verwiesen wird.

Wir arbeiten mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden zusammen.



Geistiges Eigentum und Vertraulichkeit

Informationen über ml&s und unser Fachwissen sowie neue und innovative Ideen sind entscheidende Elemente unserer Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität. Daher schützen wir unser geistiges Eigentum vor dem Zugriff unbefugter Dritter. Umgekehrt verpflichtet sich ml&s, geistiges Eigentum Dritter – darunter Patente, Urheberrechte und Marken – nur nach Erhalt der entsprechenden Nutzungsrechte zu verwenden.

Vertrauliche Informationen über vergangene, aktuelle oder zukünftige Geschäftsabschlüsse oder interne Angelegenheiten dürfen ohne Genehmigung der Geschäftsleitung weder direkt noch indirekt an Dritte weitergegeben werden. Nicht veröffentlichte Informationen sind stets vertraulich zu behandeln.

Mitarbeitende sind für ihre Entscheidungen zur Offenlegung von Informationen und für deren mögliche Konsequenzen selbst verantwortlich. Verlust oder Diebstahl von Unternehmensinformationen muss unverzüglich gemeldet werden.



Arbeitsstandards und Achtung der Menschenrechte

Als Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitenden ein angenehmes und professionelles Arbeitsumfeld sowie eine faire Vergütung. Die Beschäftigung beruht auf freier Wahl, und das Arbeitsverhältnis unterliegt den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten des jeweiligen Landes. Es ist unseren Mitarbeitenden strengstens untersagt, unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen unter das Betäubungsmittelgesetz fallenden Substanzen zu arbeiten.

ml&s respektiert die grundlegenden Menschenrechte jedes Menschen und vertraut darauf, dass unsere Mitarbeitenden eine wichtige Rolle beim Schutz dieser Rechte und sozialer Standards spielen. Wir respektieren die Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Bezug auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit – und wir tolerieren diese in keiner Form.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

In all ihren Aktivitäten stellt ml&s den Schutz des menschlichen Lebens an erste Stelle – sowohl körperlich als auch psychisch, unter Berücksichtigung psychosozialer Risiken. Wir verpflichten uns, die Gesundheit zu fördern und zu erhalten sowie die besten Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dadurch schaffen wir sichere und gesunde Arbeitsplätze. Wir ergreifen technische, organisatorische und verhaltensbezogene Massnahmen, um zu verhindern, dass unsere Mitarbeitenden und Partner Opfer von Unfällen, Verletzungen oder Berufskrankheiten werden.

Sicherheit

Wir treffen geeignete Sicherheitsmassnahmen zum Schutz unserer Betriebsanlagen und Verwaltungsgebäude. Alle Mitarbeitenden müssen Sicherheitsrisiken vermeiden, aufmerksam sein und jeden unbefugten Zutritt sowie andere Sicherheitsvorfälle umgehend melden.

Unternehmensressourcen und deren Schutz

Die materiellen und immateriellen Ressourcen von ml&s dürfen nur verantwortungsbewusst, effizient und ausschliesslich zu legitimen geschäftlichen Zwecken genutzt werden. Alle Mitarbeitenden sind für die Einhaltung der entsprechenden Verfahren zum Schutz der IT-Systeme gemäss den internen Richtlinien und Verfahren verantwortlich.

Produkthaftung

ml&s bemüht sich, Risiken für Menschen und Umwelt sowie Wertverluste oder Schäden durch seine Produkte und Dienstleistungen zu vermeiden. Wir erfüllen alle gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen an die Produktkennzeichnung und führen strenge Qualitätskontrollen durch. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass Produkte, die von ml&s kontrolliert werden, Risiken darstellen. Sollte dies dennoch der Fall sein, beseitigen wir die Gefahr unverzüglich. In Notfallsituationen reagieren wir schnell und wirksam.

Umweltschutz

Nachhaltige Entwicklung ist unsere Verantwortung. Um die Umweltbelastung unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren, achten wir auf einen sparsamen Materialeinsatz, planen energieeffizient und reduzieren bzw. recyceln Abfälle. Wo immer möglich nutzen wir erneuerbare Energien aus internen und externen Quellen. Unsere Mitarbeitenden bemühen sich in ihrer täglichen Arbeit, natürliche Ressourcen zu schützen. Neben wirtschaftlichen Aspekten werden bei der Auswahl von Lieferanten, Werbematerialien und anderen externen Dienstleistungen auch ökologische und soziale Kriterien berücksichtigt.

Wir wissen, dass dies nur ein erster Schritt ist, dem viele weitere folgen müssen. Aber es ist der Weg, den wir gemeinsam gehen wollen.

Externe Beziehungen



Beziehungen zur Gesellschaft

An all unseren Standorten, in allen Regionen und in allen Ländern sind wir ein guter Nachbar. Daher handeln wir nicht nur im Interesse des Unternehmens, sondern auch im Interesse der Gesellschaft. Dies umfasst einen offenen und transparenten Dialog mit den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, sowie mit anderen Vertretern der Zivilgesellschaft, die ein legitimes Interesse an unseren Aktivitäten haben.

Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung

Bei Einladungen und Geschenken an Staatsbedienstete müssen in jedem Fall die für sie geltenden Regeln in Bezug auf Geschenke und Einladungen eingehalten werden. Die Gewährung von Vorteilen an Staatsbedienstete kann aufgrund ihrer amtlichen Stellung zu strafrechtlicher Verfolgung wegen Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung führen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass die Ausübung der amtlichen Funktion tatsächlich unzulässig beeinflusst wurde.

Jede Person, die mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben betraut ist, kann als Staatsbediensteter gelten – nicht nur Beamtinnen und Beamte oder Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung.

Überwachung des Verhaltenskodex

Leitlinien für die Entscheidungsfindung

Auch die besten Richtlinien und Verfahren können nicht alle komplexen Situationen und ethischen Dilemmata abdecken. Daher orientieren sich unsere Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag an den folgenden Grundsätzen, wenn sie entscheiden, ob bestimmte Handlungen angemessen sind:

- Wir lassen uns von gesundem Urteilsvermögen leiten und folgen in all unserem Handeln den Werten unseres Unternehmens.
- Wir richten all unser Handeln nach den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie nach den internen Regeln und Vorschriften aus.
- Wir gestalten sichere Arbeitsprozesse und beseitigen Risiken für Menschen und/oder die Umwelt.
- Wir schützen den Ruf von ml&s, indem alle unsere Handlungen im besten Interesse des Unternehmens erfolgen.
- Wir übernehmen keine Rollen mit Unternehmensverantwortung bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern.

Verantwortlichkeiten und Verstösse

ml&s fördert eine Kultur der Transparenz. Anliegen können vorgebracht werden, wobei die Vertraulichkeit gewahrt bleibt. Niemand muss negative Konsequenzen befürchten. Wenn ein Verstoß gegen unseren Kodex oder gegen Gesetze oder Vorschriften bekannt wird, sind die Mitarbeitenden aufgefordert, diesen umgehend zu melden. Die Meldung erfolgt in der Regel innerhalb der lokalen Organisation. Wenn eine Meldung vor Ort nicht geeignet oder nicht wirksam ist, wenden Sie sich bitte an die Geschäftsleitung, wie in der folgenden Abschnitt **„Meldung von Verdachtsfällen“** beschrieben. Verstösse gegen den Verhaltenskodex werden ernst genommen und können zu disziplinarischen Massnahmen führen.

Meldung von Verdachtsfällen

Vermutete Verstösse gegen die Compliance-Regeln müssen unverzüglich dort gemeldet werden, wo sie aufgetreten sind. In der Regel sind die Geschäftsleitung und die Vorgesetzten die Ansprechpartner. Wenn ein Verdacht besteht, jedoch keine Möglichkeit besteht, diesen mit einer Führungskraft zu besprechen oder zu klären – oder wenn es sich um schwerwiegende Verstösse wie Betrug, Korruption, Verstösse gegen das Wettbewerbsrecht oder andere strafbare Handlungen handelt, die eine objektive und strukturierte Untersuchung erfordern – bitten wir Sie, sich direkt an unsere externe Vertrauensperson zu wenden, die die erforderlichen Schritte einleitet. Die Kontaktdaten der Vertrauensperson sind an mehreren Stellen im Unternehmen ausgehängt, insbesondere am Eingang des HR-Büros.

Untersuchungsverfahren

Die Rechtsabteilung ist für die unabhängige und unparteiische Untersuchung aller gemeldeten Anliegen verantwortlich. Sie entscheidet auch darüber, ob interne oder externe Ermittler hinzugezogen werden. Alle Anliegen und Meldungen müssen zeitnah untersucht werden. Die Anonymität der meldenden Person wird gewahrt, sofern dies gewünscht wird.

Es werden keinerlei nachteilige Massnahmen gegen Personen toleriert, die einen Verstoß in gutem Glauben melden oder an einer Untersuchung mitwirken – auch dann nicht, wenn sich der Verdacht als unbegründet erweist. Darüber hinaus wird jede unzulässige Einflussnahme oder Druckausübung auf an der Untersuchung beteiligte Personen in keiner Weise geduldet.