



manage energy better

# **Landis+Gyr Kodex für Geschäftsverhalten und -ethik**

**Angenommen und in Kraft getreten am  
6. August 2008**

## INHALTSVERZEICHNIS

I.	EINLEITUNG .....	1
II.	EINHALTUNG VON GESETZEN.....	1
III.	VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN .....	1
	A. Interessenkonflikte .....	1
	B. Geschäfts- und Investitionschancen des Unternehmens.....	2
	C. Insiderhandel.....	2
	D. Schutz und rechtmässige Nutzung des Gesellschafts- vermögens .....	3
	1. Sachanlagevermögen .....	3
	2. Vertrauliche und geschützte Informationen.....	3
	3. EDV-Ressourcen .....	5
	E. Bewirtung, Geschenke und Zuwendungen .....	5
	1. Annahme von Geschenken .....	5
	2. Vergabe von Geschenken.....	5
	3. Mahlzeiten und Bewirtung .....	6
	4. Regierungsbeamte .....	6
	F. Offenlegung .....	6
	G. Buchführung und Unterlagen .....	6
	H. Antworten auf Anfragen von Medien und anderen.....	7
IV.	VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEN ANGESTELLTEN .....	7
	A. Gegenseitiger Respekt.....	7
	B. Sicherheit am Arbeitsplatz .....	7
	C. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung .....	8
	D. Datenschutz.....	8
V.	POLITIK ZUM SCHUTZ DES LAUTEREN WETTBEWERBS .....	8
	A. Kartell- und Wettbewerbsrecht .....	9
	1. Absprachen und Abstimmung unter Wettbewerbern.....	9
	2. Vertriebsfragen .....	10
	B. Vergünstigungen, Bestechungsgelder und betrügerische Handlungen .....	10
VI.	ZUSAMMENARBEIT MIT REGIERUNG UND BEHÖRDEN.....	10
	A. Kontakte mit öffentlichen Amtsträgern.....	10
	B. Politische Spenden.....	11
	C. Besondere „Pay-to-Play“-Beschränkungen in Bezug auf Unternehmens-, PAC- und Eigenbeiträge.....	12
	D. Lobbyismus .....	12
VII.	UMSETZUNG DES KODEX.....	12
	A. Abklärung von Einzelfällen .....	12
	B. Meldung von Verstössen .....	13
	C. Helpline.....	13
	D. Untersuchung mutmasslicher Verstösse .....	13
	E. Disziplinarische Massnahmen im Falle von Verstössen .....	14
	F. Verzichtserklärungen und Änderungen.....	14
	G. Empfangsbescheinigung .....	14
	Anhang 1: 24-Stunden-Helpline.....	1

## **I. EINLEITUNG**

Bei Landis+Gyr Holdings AG (nachfolgend auch gemeinsam für alle Tochtergesellschaften: Landis+Gyr oder das Unternehmen) verpflichten wir uns, unser Geschäft gemäß anwendbarem Recht und geltenden Vorschriften zu führen und dabei höchste Standards des Geschäftsverhaltens und der Geschäftsethik zu befolgen. Dieser Kodex für Geschäftsverhalten und -ethik (nachfolgend: der Kodex) hilft uns allen bei diesem Bestreben, indem er die tragenden Grundsätze, wesentlichen Richtlinien und Prozesse darlegt, die unser Geschäftsverhalten lenken. Der Kodex gilt für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte, Angestellten und Vertreter (nachfolgend: die Mitarbeitenden).

Dieser Kodex kann nicht alle Fragen beantworten, welche auftauchen können. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, die Hilfe ihres Vorgesetzten oder des Compliance Officers in Anspruch zu nehmen, wenn sie Fragen oder Bedenken bezüglich eines Themas haben, welches in diesem Kodex angesprochen wird. Der Kodex stellt die Richtlinien für das persönliche und geschäftliche Verhalten dar und darf in keiner Weise als Arbeitsvertrag oder Garantie für ein immerwährendes Arbeitsverhältnis interpretiert werden.

## **II. EINHALTUNG VON GESETZEN**

Landis+Gyr hält die gesetzlichen Bestimmungen nach ihrem Wortlaut und ihrem Sinn in allen Ländern, in denen unser Unternehmen tätig ist, ein und führt seine Geschäfte in vollständiger Übereinstimmung mit gesetzlichen und anderen Vorschriften durch. Dies sind die Bedingungen, unter denen wir konkurrieren, Wert schöpfen und uns als verantwortungsbewusste Mitglieder unseres gesellschaftlichen Umfelds verhalten. Wir sind davon überzeugt, dass wir auf ehrliche Art und Weise Erfolg haben können, und erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie dieser Überzeugung treu bleiben.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie alle gesetzlichen und andere Vorschriften einhalten und sich dem höchsten Grad von Ethik und Integrität entsprechend verhalten. In manchen Fällen kann es zu einem Konflikt zwischen den geltenden Gesetzen eines oder mehrerer Staaten, Länder oder Provinzen kommen. In solchen Situationen, oder falls örtliche Gesetzgebungen mit den Forderungen dieses Kodex im Widerspruch stehen, muss der jeweils strengeren Regelung gefolgt werden. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, wann immer Fragen auftauchen, den Rat des Compliance Officers, ihres Vorgesetzten oder der Personal- oder Rechtsabteilung einzuholen.

## **III. VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN**

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie die Interessen des Unternehmens nach besten Kräften fördern, und alle Entscheidungen, die das Unternehmen betreffen, unabhängig von äusseren Einflüssen im besten Interesse des Unternehmens fällen.

### **A. INTERESSENKONFLIKTE**

Im Interesse des Unternehmens, einschließlich des Umgangs mit potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikten in persönlichen und beruflichen Beziehungen, erwarten wir bei Landis+Gyr von unseren Mitarbeitenden ethisches und ehrliches Verhalten. Ein „Interessenkonflikt“ entsteht, wenn das private Interesse eines/einer Mitarbeitenden faktisch oder sogar nur scheinbar in irgendeiner Weise mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt steht. Ein solcher Konflikt kann entstehen, wenn ein/-e Mitarbeiter/-in eine Maßnahme ergreift oder ein Interesse hat, die bzw. das es ihm/ihr erschweren könnte, seine/ihre Arbeit objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte entstehen auch, wenn einer Einzelperson aufgrund ihrer Position innerhalb des Unternehmens Vorteile erwachsen.

Es ist nicht möglich, jede einzelne Situation, die einen Interessenkonflikt hervorrufen könnte, zu beschreiben, aber die folgenden Beispiele zeigen Situationen, in welchen solche Konflikte entstehen können:

- Ein/-e Mitarbeiter/-in oder eines seiner/ihrer Familienmitglieder zieht einen unzulässigen persönlichen Vorteil aus seiner/ihrer Position bei Landis+Gyr.
- Ein/-e Mitarbeiter/-in oder eines seiner/ihrer Familienmitglieder hat ein finanzielles Interesse an einem Geschäft, an dem ein Wettbewerber, Kunde oder Auftragnehmer von Landis+Gyr beteiligt ist.
- Eigentum oder anderweitiger Besitz von mittelbaren und unmittelbaren Beteiligungen an einem Konkurrenzunternehmen, Zulieferer, Auftragnehmer oder Subunternehmer des Unternehmens, mit Ausnahme von Wertpapieren von solchen Unternehmen, welche an einer anerkannten Effektenbörse oder ausserbörslich gehandelt werden, falls die Höhe dieses Aktienbesitzes 5% des ausstehenden Betrags für Wertpapiere dieser Klasse nicht überschreitet.
- Ein/-e Mitarbeiter/-in ist während seiner/ihrer Anstellung bei Landis+Gyr in irgendeiner Weise für ein Konkurrenzunternehmen, einen Kunden oder Auftragnehmer tätig oder ist ein Vorstandsmitglied derselben.
- Ein/-e Mitarbeiter/-in lenkt Geschäfte von Landis+Gyr zu einem Lieferanten, welcher von einem Verwandten oder Freund besitzt oder geleitet wird, oder bei welchem ein Freund oder Verwandter angestellt ist.

## **B. GESCHÄFTS- UND INVESTITIONSCHANCEN DES UNTERNEHMENS**

Mitarbeitende sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, bei jeder sich dazu ergebenden Gelegenheit die berechtigten Interessen des Unternehmens zu fördern. Wenn Mitarbeitende durch die Nutzung von Unternehmenseigentum oder Unternehmensinformationen oder durch ihre Position innerhalb des Unternehmens von einer Geschäfts- oder Investitionsgelegenheit erfahren, z.B. von einem Wettbewerber, derzeitigen oder potenziellen Kunden, Auftragnehmern oder Geschäftspartnern des Unternehmens, ist es ihnen untersagt, diese geschäftliche Gelegenheit zu ergreifen oder diese Investition zu tätigen, ohne zuerst die schriftliche Genehmigung des Compliance Officers oder des Group General Counsels erhalten zu haben. Eine solche Gelegenheit sollte in erster Linie als eine Investitionschance für das Unternehmen angesehen werden. Mitarbeitenden ist es nicht erlaubt, Unternehmenseigentum, Unternehmensinformationen oder ihre Position im Unternehmen zum eigenen Vorteil zu verwenden, oder um mit dem Unternehmen zu konkurrieren.

## **C. INSIDERHANDEL**

Unter „Insiderhandel“ versteht man Ankauf oder Verkauf eines öffentlich gehandelten Wertpapiers aufgrund von wesentlichen, nichtöffentlichen Informationen über den Emittenten oder das Wertpapier. Bestimmte Mitarbeitende können während der Ausführung ihrer Aufgaben innerhalb des Unternehmens in den Besitz von nichtöffentlichen Informationen über das Unternehmen oder ein anderes Unternehmen (wie z. B.: Partnerunternehmen, Auftragnehmer oder Kunden) kommen. Alle derartigen nichtöffentlichen Informationen müssen als Insider-Informationen betrachtet werden und dürfen niemals für den persönlichen Gewinn eines/-er Mitarbeitenden oder seiner/ihrer Familienmitglieder, Freunde und Bekannten genutzt werden. Der auf materiellen, nichtöffentlichen Informationen beruhende An- oder Verkauf von Wertpapieren (worunter ausdrücklich auch alle öffentlich gehandelten Wertpapiere des Unternehmens zu verstehen sind) ist Mitarbeitenden sowohl nach effektenrechtlichen Vorschriften als auch nach Unternehmensrichtlinien untersagt. Auch die Informationsweitergabe, also die

Weiterleitung solcher Informationen an eine dritte Partei, die Wertpapiere an- oder verkaufen könnte, ist untersagt.

Informationen werden als „wesentliche Informationen“ bezeichnet, wenn die Wahrscheinlichkeit besteht, dass ein Investor diese Informationen bei seiner Entscheidung über den An- oder Verkauf der Wertpapiere als „wichtig“ empfindet, oder wenn die Veröffentlichung dieser Informationen den Marktpreis der Wertpapiere eines Unternehmens mit hoher Wahrscheinlichkeit beeinflussen würde. Beispiele für materielle Informationen sind noch nicht angekündigte Dividenden, Erträge, Finanzergebnisse, wichtige personelle Änderungen, potenzielle Fusionen oder Übernahmen sowie wichtige Entwicklungen in rechtlichen Verfahren.

Informationen werden solange als „nichtöffentlich“ bezeichnet, bis eine angemessene Offenlegung stattgefunden hat und ausreichend Zeit verstrichen ist, damit der Wertpapiermarkt diese Informationen verarbeiten kann. Als angemessene Offenlegung können unter anderem öffentliche Meldungen bei den effektenrechtlichen Aufsichtsbehörden und die Abgabe von Pressemitteilungen angesehen werden. Eine Zeitspanne von ein oder zwei Geschäftstagen wird im Allgemeinen als ausreichend erachtet, damit der Markt routinemäßige Informationen aufnehmen kann. Bei komplexeren Fällen kann jedoch eine längere Zeitspanne als angemessen angesehen werden.

#### **D. SCHUTZ UND RECHTMÄSSIGE NUTZUNG DES GESELLSCHAFTS-VERMÖGENS**

Unter dem Gesellschaftsvermögen von Landis+Gyr sind alle Ressourcen zu verstehen, die von dem Unternehmen für die Geschäftsführung und -planung gehalten werden. Dazu gehören unter anderem neben der Betriebs- und Geschäftsausstattung auch vertrauliche Informationen, geistiges Eigentum und sonstige Vermögenswerte. Das Gesellschaftsvermögen wird grundsätzlich zur Förderung der Interessen des Unternehmens eingesetzt und darf niemals zum eigenen Vorteil ausgenutzt werden. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie das Gesellschaftsvermögen der Landis+Gyr schützen und ihre effiziente Nutzung gewährleisten.

##### **1. Sachanlagevermögen**

Mitarbeitende müssen das Sachanlagevermögen des Unternehmens schützen und stets so handeln, dass eine unvorsichtige oder fehlgeleitete Nutzung, Vergeudung, ein Verlust oder ein Diebstahl vermieden wird, sodass das Unternehmen seine Geschäftstätigkeit auf effiziente Art und Weise ausführen, erfolgreich konkurrieren und gewinnbringend operieren kann. Das Sachanlagevermögen des Unternehmens darf ausschließlich für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens benutzt werden. E-Mail und Telefon dürfen vereinzelt und gelegentlich auch für persönliche Zwecke genutzt werden, aber dieser Gebrauch sollte sich auf ein Minimum beschränken, da er das Unternehmen Zeit und Geld kostet.

##### **2. Vertrauliche und geschützte Informationen**

Die Mitarbeitenden handhaben beträchtliche Mengen an Information über Geschäftstätigkeiten und -vorhaben, die für das Unternehmen von großem Wert sind und der Öffentlichkeit und den Wettbewerbern nicht bekannt sind. Beispiele für sensible Informationen, die als vertraulich und geschützt behandelt werden müssen, sind Kundendaten, Marketing- oder Strategiepläne oder Produktspezifikationen.

Zu den vertraulichen Informationen gehören alle nichtöffentlichen Informationen, die Wettbewerbern oder anderen Parteien nützen und deren Offenlegung dem Unternehmen oder seinen Geschäftspartnern schaden könnten. Zulieferer,

Geschäftspartner und Kunden stellen Landis+Gyr regelmäßig vertrauliche Information zur Verfügung und vertrauen darauf, dass wir diese Informationen geheimhalten. Diese Informationen Dritter müssen sorgfältig nach gutem beruflichem Ermessen und gängiger Geschäftspraxis und unter Einhaltung allfällig geltender/-n Geheimhaltungsvereinbarung(en) geschützt werden. Die unbefugte Nutzung oder Weitergabe von geschützten Informationen ist verboten und kann rechtswidrig sein.

Alle Mitarbeitenden müssen vertrauliche und geschützte Informationen von Landis+Gyr adäquat überwachen. Diese Informationen dürfen nur offen gelegt werden, falls dies für die Zwecke des Unternehmens unumgänglich ist (und auch dann nur unter dem Schutz einer Geheimhaltungsvereinbarung) oder wenn dies von der Rechtsabteilung autorisiert wurde oder kraft gesetzlicher Vorschriften unumgänglich ist.

Mitarbeitende, die Zugang zu vertraulichen und geschützten Informationen haben:

- dürfen diese Informationen ausschließlich zu Unternehmenszwecken und niemals für ihren eigenen persönlichen Gewinn oder den Gewinn von Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten anwenden;
- müssen diese Informationen sorgfältig vor jeder Offenlegung an Dritte schützen; Dies setzt Diskretion in Gesprächen mit Familienmitgliedern, geschäftlichen oder sozialen Kontaktpersonen sowie auch bei Gesprächen an Orten, an denen die Informationen mitgehört werden könnten, voraus, wie z.B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, Aufzügen oder Restaurants.
- müssen die Privatsphäre von Kunden, Wettbewerbern und Zulieferern Auftragnehmern respektieren und niemals Informationen akzeptieren, die auf unethische oder unzulässige Art und Weise erhalten wurden.
- müssen Vorkehrungen gegen unberechtigten Zugriff Dritter treffen und dürfen niemals vertrauliche und geschützte Informationen sichtbar oder unbeaufsichtigt hinterlassen. Akten müssen verschlossen und geschützt aufbewahrt werden. Alle EDV-Sicherheitsvorschriften müssen eingehalten werden.
- dürfen niemals vertrauliche Informationen, wie z. B: Preispolitik, Kosten, Produkt-Roadmaps und Innovationen, Vorräte, Marketing, Produktionspläne und Kapazitäten, mit Wettbewerbern besprechen. Eine solche Zusammenarbeit oder Diskussion dieser Themen kann rechtswidrig sein.

Mitarbeitende müssen stets die oben genannten Anforderungen sowie die Anforderungen aller Vertraulichkeitsvereinbarungen, die sie bei Antritt ihres Beschäftigungsverhältnisses unterschrieben haben, erfüllen. Die Unternehmensregeln für den Schutz vertraulicher Informationen behalten auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses uneingeschränkt Gültigkeit, außer, wenn die Information nachfolgend auf zulässigem Wege der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde.

Im Einklang mit diesen Regeln dürfen Mitarbeitende niemals gegenüber Personen innerhalb des Unternehmens vertrauliche Informationen über ihre früheren Arbeitgeber offen legen.

### 3. EDV-Ressourcen

Die Computer- und Netzwerk-Hardware, Software und Daten der Landis+Gyr bilden wesentliche Komponenten unserer Geschäftstätigkeit. Mitarbeitende müssen diese Ressourcen vor Schaden, Vernichtung, Viren, Modifizierungen, Diebstahl, betrügerischer Manipulation und unbefugtem Zugriff, bzw. unbefugter Offenlegung oder Nutzung schützen. Die Nutzung der EDV-Ressourcen hat gemäß den Unternehmensrichtlinien für elektronische Medien und IT zu erfolgen.

## E. BEWIRTUNG, GESCHENKE UND ZUWENDUNGEN

Wenn Mitarbeitende geschäftliche Entscheidungen im Namen des Unternehmens treffen, müssen diese Beschlüsse auf einer unvoreingenommenen, objektiven Beurteilung beruhen. Alle Mitarbeitenden, die in Kontakt mit Personen stehen, die eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen unterhalten (einschließlich Zulieferer, Kunden, Wettbewerber, Auftragnehmer und Berater), müssen sich bei der Ausführung solcher Aktivitäten stets vom Interesse des Unternehmens auf der Grundlage konsequenter, unvoreingenommenen Standards leiten lassen. Persönliche Beziehungen, Geschenke, eine Bewirtung oder jegliche andere Zuwendungen mit einem direkten oder indirekten Wert dürfen nicht zur Beeinflussung von Entscheidungen führen.

### 1. Annahme von Geschenken

Mitarbeitende dürfen keine Geschenke annehmen von Organisationen oder Einzelpersonen, mit denen das Unternehmen eine Geschäftsbeziehung hat bzw. aufnehmen will, außer in den folgenden Fällen:

- wenn diese unaufgefordert gewährt wurden;
- wenn es sich nicht um ein Geschenk in Form von Bargeld oder bargeldähnlichen Mittel handelt;
- dieses Geschenk nicht mehr als einen symbolischen Wert besitzt (in der Regel weniger als USD 50, wie z.B. Stifte, Bleistifte, Taschenrechner oder ähnliche Firmen-/Werbeartikel);
- diese ohne jede weitere Verpflichtungen gegeben und akzeptiert wurden;
- diese aus Sicht eines Dritten nicht dazu geeignet sind, die Beurteilung des/der Empfänger/-in zu beeinflussen.

Falls ein/-e Mitarbeiter/-in eine Geschenk erhält, das einen Verstoß gegen diese Regeln darstellt, oder unsicher ist, ob dies der Fall ist, muss er/sie dies schriftlich der Rechtsabteilung mitteilen.

### 2. Vergabe von Geschenken

Falls ein/-e Mitarbeiter/-in im Rahmen der Geschäftstätigkeit jemandem ein Geschenk übergibt, muss dies nach den Regeln des guten Geschmacks und im Rahmen des Angemessenen erfolgen. Geschenke dürfen nicht mehr als einen symbolischen Wert besitzen, der die im Rahmen der gängigen Geschäftspraxis anerkannten Höflichkeitsgeschenke überschreitet. Die oben aufgeführten Richtlinien für die Annahme von Geschenken sollten auch bei der Entscheidung, ob es angemessen ist, ein Geschenk zu geben, eingehalten werden.

Unsere Kunden und Zulieferer haben wahrscheinlich ihre eigenen Geschenkrichtlinien. Wenn ein/-e Mitarbeiter/-in im Rahmen der Geschäftstätigkeit des eigenen Unternehmens ein Geschenk überreichen will, muss er/sie zuerst mit dem beabsichtigten Empfänger abklären, ob ein solches Geschenk

gegen die Richtlinien dessen Unternehmens verstößt, außer das Geschenk hat nicht mehr als einen symbolischen Wert.

### **3. Mahlzeiten und Bewirtung**

Es ist zulässig, gelegentlich Geschäftsmahlzeiten und Bewirtung anzubieten bzw. anzunehmen, insofern diese den Geschäftszielen angemessen sind und so lange sie den üblichen Gepflogenheiten entsprechen oder als allgemein akzeptierte geschäftliche Höflichkeitsgesten angesehen werden können und keinen überhöhten Wert haben. Mahlzeiten und Bewirtung dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, wenn diese zu einem Gefühl oder einer Erwartung persönlicher Verpflichtung führen oder die geschäftliche Beurteilung oder Entscheidung einer der Parteien beeinflussen könnten.

### **4. Regierungsbeamte**

Zu den Kunden von Landis+Gyr können auch unter staatlicher Aufsicht stehende Versorgungsunternehmen gehören. Für den Umgang mit Regierungsbeamten und die Geschäftstätigkeit mit Behörden gelten besondere gesetzliche Vorschriften. Was in einem privatwirtschaftlichen Umfeld akzeptabel ist, kann bei Geschäften mit Regierungsbeamten völlig inakzeptabel sein. Es gelten strenge gesetzliche Vorschriften, wenn man Regierungsbeamten oder Angestellten bzw. ihren Familienmitgliedern geldwerte Vorteile zukommen lassen will, wie Geschenke, Mahlzeiten, Bewirtung, Beförderung oder Unterbringung. Die Mitarbeitenden müssen diese Gesetze, einschließlich geltender Gesetze und Vorschriften für die öffentliche Auftragsvergabe, zur Kenntnis nehmen und einhalten.

Mitarbeitende dürfen unter keinen Umständen einem/einer Regierungsbeamten/-beamtin Geld oder geldwerte Vorteile anbieten, um sich einen besonderen Vorteil zu verschaffen oder um zu versuchen, das Handeln dieses/dieser Regierungsbeamten/-beamtin und dessen/deren Entscheidungen in unzulässiger Art und Weise zu beeinflussen. Mitarbeitende müssen weiterhin eine schriftliche Genehmigung vom Compliance Officer oder dem Group General Counsel erhalten, bevor sie einem/einer Regierungsbeamten/-beamtin einen geldwerten Vorteil, einschließlich Geschenken, Unterhaltung und Reisen, zukommen lassen. Ergänzende Information zu diesem Thema sind unter den nachstehenden Absätzen „Vergünstigungen, Bestechungsgelder und betrügerische Handlungen“ und „Zusammenarbeit mit Regierungsbeamten“ zu finden.

## **F. OFFENLEGUNG**

Landis+Gyr verfolgt für alle vom Unternehmen abgegebenen Berichte, Dokumente und weiteren Mitteilungen den Grundsatz einer vollständigen, den tatsächlichen Verhältnissen entsprechenden, genauen, fristgerechten und verständlichen Offenlegung gemäß allen geltenden gesetzlichen Vorschriften, Verordnungen und anderen Vorschriften. Wann immer das Unternehmen den Vorschriften und Regulierungen der amerikanischen Börsenaufsicht (Securities and Exchange Commission, "SEC") unterliegt, gilt dieser Grundsatz auch für alle Berichte und Dokumente, welche das Unternehmen bei der SEC hinterlegt bzw. einreicht.

## **G. BUCHFÜHRUNG UND UNTERLAGEN**

Die Mitarbeitenden müssen alle Dokumente des Unternehmens genau, wahrheitsgemäß, vollständig, fristgerecht und entsprechend der Überprüfungs- und Bewilligungsverfahren erstellen. Diese Vorschrift gilt unter anderem, aber nicht nur für Spesenabrechnungen, Stundennachweise, Urlaubszeiten und bezahlte Ausfallzeiten, Gehalts- und

Dienstzeitaufzeichnungen, Rechnungen, Bestellungen und Rechnungen von Betriebsanlagen sowie alle weiteren finanziellen Daten, die ggf. den Wirtschaftsprüfern des Unternehmens oder Behörden vorgelegt werden müssen. Diese Unterlagen sind für die Geschäftsführung des Unternehmens von äußerster Wichtigkeit. Falsche, irreführende oder unvollständige Angaben untergraben die Fähigkeit des Unternehmens, fundierte Entscheidungen über Ressourcen, Personal und Programme zu fassen und können sich in manchen Fällen sogar als rechtswidrig erweisen.

Die Einhaltung der Verfahrensanweisungen des Rechnungswesens und der Innenrevision der Landis+Gyr ist zwingend vorgeschrieben. Es dürfen keine nicht offen gelegten oder in der Buchführung nicht erfassten Bankkonten, Fonds oder Vermögenswerte angelegt oder aufrechterhalten werden. Mitarbeitende dürfen niemals falsche oder irreführende Berichte erstellen oder eine Zahlung anfordern oder leisten oder ein Konto im Namen des Unternehmens eröffnen, wenn sie wissen, dass die Zahlung oder irgendein Teil derselben oder das Konto für andere als die in den Belegen dargestellten Zwecke verwendet werden sollen. Mitarbeitende dürfen unter keinen Umständen mit einem anderen Namen unterschreiben oder im Namen irgendeiner anderen Person als sich selbst unterschreiben, außer wenn sie dazu bevollmächtigt worden sind.

#### **H. ANTWORTEN AUF ANFRAGEN VON MEDIEN UND ANDEREN**

Landis+Gyr bestimmt jeweilige Mitarbeitende, welche direkt für die Erledigung aller Anfragen über das Unternehmen und unsere Geschäftstätigkeit seitens der Medien, Bilanzanalysten oder anderer Vertreter der Finanzbranche, öffentlichen Bediensteten oder der Öffentlichkeit zuständig sind. Darum sind die Mitarbeitenden angewiesen, alle Anfragen und Äußerungen hinsichtlich unserer finanziellen Lage und damit verbundene Angelegenheiten an ihre jeweiligen Finanzabteilungen weiterzuleiten. Alle Anfragen seitens der Medien, Bilanzanalysten oder der Öffentlichkeit über das Unternehmen müssen an den Vice President Group Communications weitergeleitet werden. Anfragen von Regulierungsbehörden oder staatlichen Behörden müssen an die Rechtsabteilung weitergeleitet werden.

### **IV. VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEN ANGESTELLTEN**

Landis+Gyr ist ein globales Unternehmen, das in verschiedenen Umfeldern aktiv konkurriert und hoch qualifizierte Mitarbeitende verschiedener Herkunft beschäftigt. Die Leistung unserer Mitarbeitenden in Produktion und Dienstleistung verschafft und sichert unsere führende Position. Wir fördern und bemühen uns um ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden entfalten und ihre Aufgaben nach ihren besten Fähigkeiten erfüllen können.

#### **A. GEGENSEITIGER RESPEKT**

Unser Arbeitsumfeld und die Art, wie unsere Mitarbeitenden miteinander umgehen, beeinflussen die Weise, in der wir unsere Arbeit bewältigen. Alle Mitarbeitende wollen und verdienen einen Arbeitsplatz, an dem sie respektiert und geschätzt werden. Landis+Gyr schätzt und respektiert die Vielfalt der Hintergründe, Qualifikationen und fachlichen Kompetenzen unseres Personals. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden dazu, die von unserem Umfeld angebotene Vielfalt zu wertschätzen, und erwarten von allen, dass sie alle ihre Kolleginnen und Kollegen mit dem Respekt und der Integrität behandeln, die für Landis+Gyr charakteristisch sind.

#### **B. SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**

Die Sicherheit aller Mitarbeitenden steht für alle an erster Stelle. Eine sichere Arbeitsumgebung leistet einen großen Beitrag zur Gesundheit. Mitarbeitende müssen stets alle vorgeschriebenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen einhalten und ihre

Vorgesetzten von allen sicherheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen, Betriebsanlagen und Tätigkeiten in Kenntnis setzen. Mitarbeitende müssen auch alle anwendbaren Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien im Hinblick auf den Umweltschutz, den Umgang mit Gefahrgütern und die Entsorgung von Abfällen einhalten.

### **C. CHANCENGLEICHHEIT UND NICHTDISKRIMINIERUNG**

Über die Einhaltung aller geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften hinaus verpflichtet sich das Unternehmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit, ohne Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, Familienstand, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder irgend eines anderen gesetzlich geschützten Status.

Alle Einstellungs- und Beschäftigungsverfahren der Landis+Gyr müssen den örtlichen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, wobei man sich von Erwägungen wie z.B. Qualifikationen und Fähigkeiten leiten lassen muss. Die Einstellung und Beförderung erfolgt ausschliesslich auf der Basis von Qualifikationen und nicht aufgrund persönlicher Beziehungen. Jegliche Handlungs- oder Verfahrensweise, welche eine/-n Mitarbeitende/-n herabsetzt oder dem Ruf des Unternehmens abträglich ist, muss dem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung gemeldet werden.

### **D. DATENSCHUTZ**

Die Gesellschaft ist dem Schutz aller persönlichen Daten verpflichtet. Persönliche und andere Daten, die von einzelnen Kunden und Verbrauchern erhoben werden, unterliegen in vielen der Länder, in denen das Unternehmen operiert, datenschutzrechtlichen Vorschriften. Landis+Gyr erhebt und speichert persönliche Daten über das Beschäftigungsverhältnis, einschließlich medizinischen und entgeltsbezogenen Daten, und hält dabei sämtliche Datenschutzerfordernisse bzw. Bestimmungen zum Schutz der Privatsphäre ein. Persönliche Daten dürfen ausschließlich zu legitimen Unternehmenszwecken erhoben, verarbeitet und genutzt werden, dürfen niemals ohne eine entsprechende Zustimmung und/oder Genehmigung nach außen hin weitergegeben werden und nur von der Personalabteilung freigegeben werden. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, zu legitimen Unternehmenszwecken und unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften persönliche Daten im Rahmen der Ausführung von Unternehmensangelegenheiten, genehmigten Untersuchungen oder rechtlichen Anforderungen freizugeben.

Jede/-r Mitarbeitende muss solche Informationen und Daten mit gebotener Sorgfalt vor jeder unangemessenen und unbefugten Nutzung oder Veröffentlichung schützen, und die Beachtung aller anwendbaren Rechte und Vorschriften sicherstellen.

### **V. POLITIK ZUM SCHUTZ DES LAUTEREN WETTBEWERBS**

Als globales Unternehmen tätigt Landis+Gyr Geschäfte in vielen Ländern, in denen sehr unterschiedliche Geschäftspraktiken üblich sein können. Auf diesen Märkten sichern wir unseren Erfolg auf der Grundlage unserer Leistung, unter Einhaltung aller örtlichen Gesetze und Vorschriften, wobei wir den vorliegenden Kodex als unseren Standard für unser geschäftliches Verhalten umsetzen.

Der gute Ruf des Unternehmens für Qualität, Dienstleistung und Integrität trägt entscheidend zum Unternehmenserfolg bei. Von unseren Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie anständig mit allen Kunden, Wettbewerbern und Zulieferern umgehen. Mitarbeitende dürfen niemals rechtswidrige oder unethische Maßnahmen ergreifen, um sich anderen Personen gegenüber einen unfairen Vorteil zu verschaffen, beispielsweise durch eine Manipulation, Verschleierung, Missbrauch von

geschützten Informationen, eine Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder jegliches sonstige unfaire Verhalten.

## A. KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHT

Landis+Gyr steht in allen Geschäftsaktivitäten in einem intensiven Wettbewerb. Die Bemühungen des Unternehmens auf dem Markt erfolgen immer unter Befolgung aller geltenden kartell- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen. In allen Ländern, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, gelten Kartell- und Wettbewerbsgesetze, die eingehalten werden müssen. Während es unmöglich ist, eine vollständige Beschreibung des Kartell- und Wettbewerbsrechts in diesem Kodex aufzuführen, gibt der folgende Absatz einen Überblick über verschiedenen Verhaltensweisen, die besondere Beachtung finden sollten. Weitere Informationen können beim Compliance Officer oder beim Group General Counsel angefordert werden.

### 1. Absprachen und Abstimmung unter Wettbewerbern

Die kartellrechtlichen Vorschriften streben u. a. danach, die Unabhängigkeit aller Wettbewerber in ihren Entscheidungen über Preis, Leistung und sonstige wettbewerbsempfindliche Aspekte zu schützen und zu verstärken. Zu den schwersten kartellrechtlichen Verstößen gehören Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die die unabhängige Beurteilung beschränken und den freien Wettbewerb beeinträchtigen, z.B. Absprachen, mit denen Preise (siehe unten) oder Angebote manipuliert werden (sog. Rig-Bids, siehe unten), die Produktion eingeschränkt oder die Qualität der Produkte beeinflusst werden oder ein Markt nach Kunden, Gebieten, Produkten oder Aufträge aufgeteilt wird. Bei Landis+Gyr führen wir den Wettbewerb ausschließlich auf der Grundlage der Stärke unserer Produkte, der Kompetenzen unserer Mitarbeitenden, der Qualität unseres Services und unserer Leistung. Mitarbeitende dürfen daher keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern über irgendwelche der oben aufgelisteten Aspekte eingehen, da solche Abmachungen fast ausnahmslos rechtswidrig sind, unabhängig davon, ob diese schriftlich oder mündlich getroffen wurden.

Man spricht von „Preismanipulationen“, wenn zwischen den Wettbewerbern eine Absprache oder ein Einverständnis besteht, die Preise aufrechtzuerhalten, anzuheben, zu senken, zu indexieren oder auf andere Weise zu stabilisieren. Es ist keine Voraussetzung für die Rechtswidrigkeit: (i) dass die beteiligten Unternehmen Marktmacht besitzen; (ii) dass die Absprachen bzw. das Einverständnis tatsächlich wirksam sind, und (iii) dass die Preise unangemessen sind. Unter Angebotsmanipulation [„Bid Rigging“] versteht man Absprachen oder Einverständnisse zwischen Wettbewerbern, mit denen Ausschreibungsverfahren, die sonst dem Wettbewerb unterliegen würden, arrangiert, festgelegt oder manipuliert werden.

Während des Umgangs mit Wettbewerbern dürfen die Mitarbeitenden:

- keine Preise, Preispolitik oder Verkaufsbedingungen besprechen oder Preislisten austauschen. Alle Preisinformationen über Wettbewerber müssen sie stets mit legitimen Mitteln und aus öffentlichen Quellen beziehen;
- keine aktuellen oder geplanten Produktionsniveaus besprechen;
- keine Auftragsangebote, Produktinhalt oder Marketingpläne besprechen;
- keine Vorschläge darüber machen oder Vereinbarungen darüber treffen, ob an bestimmte Kunden, Kundengruppen, Gebiete oder Produktmärkte verkauft werden soll;
- und keine Wettbewerbsprodukte in unfairen Weise herabsetzen.

Im Rahmen der legitimen Unternehmensinteressen dürfen Mitarbeitende Aspekte besprechen, die sich auf die Gesetzgebung, Beziehungen mit Behörden, Umweltschutz- und Sicherheitsbestimmungen und andere politische Stellungnahmen beziehen. Mitarbeitende dürfen jedoch keine Marketing- oder Preisstrategien auf der Basis von ‚Branchenvereinbarungen‘ oder ‚Branchenstrategien‘ vereinbaren.

## **2. Vertriebsfragen**

Beziehungen mit Kunden und Zulieferern können auch verschiedenen kartellrechtlichen Verboten unterliegen, falls diese Beziehungen dem Wettbewerb schaden. Beispielsweise kann es für ein Unternehmen rechtswidrig sein, den Wettbewerb zu beeinflussen, indem es mit Zulieferern Vereinbarungen eingeht, die den Verkauf der Zulieferer an Wettbewerber des Unternehmens beschränken. Und während es einem Unternehmen in der Regel erlaubt ist, sich unabhängig dafür zu entscheiden, nicht von einer bestimmten Person zu kaufen bzw. an eine bestimmte Person zu verkaufen, kann dies dennoch gegen das Gesetz verstoßen, wenn diese Entscheidung zusammen mit anderen Unternehmen oder Personen getroffen wird, unabhängig davon, ob diese Entscheidung kaufmännisch sinnvoll ist. Das Kartellrecht in Bezug auf Vertriebsfragen ist besonders komplex, daher müssen Mitarbeitende immer mit der Rechtsabteilung Rücksprache halten, bevor sie den Beschluss fassen, (i) einem Händler/Großhändler zu kündigen, (ii) eine exklusive Händlerbeziehung einzugehen, oder (iii) bestimmten Händlern bevorzugte Preise oder Aktionen anzubieten.

### **B. VERGÜNSTIGUNGEN, BESTECHUNGSGELDER UND BETRÜGERISCHE HANDLUNGEN**

Beim Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden, Zulieferern, Auftragnehmern, Vertretern, Wettbewerbern oder öffentlichen Bediensteten führen wir unsere Geschäfte stets mit äusserster Integrität durch. Mitarbeitende dürfen niemandem irgendeine Art von Vergünstigungen oder Bestechungsgeld (egal ob in Bar, in Natura oder irgend einer anderen Form) anbieten oder gewähren bzw. von niemanden annehmen, mit dem Zweck, eine Entscheidung im Rahmen der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zu beeinflussen oder eine bestimmte Person persönlich zu bereichern. Mitarbeitende dürfen solche unzulässigen Zahlungen weder anbieten, ausführen oder anfordern noch annehmen, und zwar weder durch eine direkte persönliche Beteiligung noch durch eine indirekte Beteiligung Dritter, die z.B. als Vermittler oder Berater in ihrem Namen auftreten.

## **VI. ZUSAMMENARBEIT MIT REGIERUNG UND BEHÖRDEN**

### **A. KONTAKTE MIT ÖFFENTLICHEN AMTSTRÄGERN**

Es gelten besondere gesetzliche Vorschriften für den Umgang mit öffentlichen Amtsträgern; Mitarbeitende, die mit solchen Amtsträgern in Verbindung stehen, müssen diese Vorschriften kennen und beachten. Insbesondere müssen die Mitarbeitenden die Vorschriften des ‚U.S. Foreign Corrupt Practices Act‘ („FCPA“) und der OECD-Anti-Bestechungskonvention („OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions/OECD Bribery Convention“) kennen und befolgen.

Sowohl der FCPA als auch die OECD-Anti-Bestechungskonvention sind komplexe Gesetze, in deren Rahmen drastische Sanktionen verhängt werden können. In allen Zweifelsfällen müssen sich Mitarbeitende zur Beratung an den Compliance Officer oder den Group General Counsel wenden.

Um den Mitarbeitenden ihre Verpflichtungen verständlich zu machen, werden nachstehend einige generelle Prinzipien beschrieben, die in der Zusammenarbeit mit öffentlichen Amtsträgern befolgt werden müssen.

Mitarbeitende dürfen unter keinen Umständen einem öffentlichen Amtsträger Geld oder andere werthaltige Vorteile anbieten, um sich besondere Vorteile zu verschaffen oder den Versuch zu unternehmen, das Handeln des Funktionsträgers und seine Entscheidungen in unzulässiger Art und Weise zu beeinflussen. Rechtskräftige Gebühren und Verbindlichkeiten (z.B. Genehmigungsgebühren oder Zahlung von Steuerverbindlichkeiten) müssen vorschriftsmäßig autorisiert und durch geeignete Unterlagen einschließlich Quittungen bestätigt werden.

Der Ausdruck „öffentlicher Amtsträger“ ist im weiteren Sinne zu verstehen und erstreckt sich nicht nur auf gewählte Amtsträger, sondern umfasst auch Angestellte von Behörden und im Staatsbesitz befindlichen Unternehmen, Politiker/-innen, politische Parteien, politische Kandidaten und Mitarbeitende internationaler Organisationen (z.B. Vereinten Nationen). Dieser Begriff erstreckt sich weiterhin auf jegliche Personen, die im Auftrag eines öffentlichen Amtsträgers in einer amtlichen Funktion auftreten sowie weiterhin auch auf Mitglieder von Königshäusern.

Mitarbeitende dürfen nichts indirekt tun, was sie nicht direkt tun dürfen. Dementsprechend dürfen Mitarbeitende nicht Dritte wie z.B. Berater, Auftragnehmer oder nahe Verwandte eines öffentlichen Amtsträgers dafür einschalten, als Hilfsperson für die Vornahme einer unzulässigen Zahlung aufzutreten. Auch dürfen Mitarbeitende verdächtiges Benehmen von Dritten, die im Namen des Unternehmens handeln, nicht ignorieren. Sowohl Mitarbeitende als auch das Unternehmen können unter bestimmten Umständen für die Handlungen dieser Dritten zur Verantwortung gezogen werden.

Mitarbeitende, welche verantwortlich dafür sind, die Dienste von Dritten in Anspruch zu nehmen, müssen eine Due-Diligence-Untersuchung dieser potenziellen Vertreter durchführen und deren Aktivitäten auf die Einhaltung sämtlicher anwendbaren Gesetze überwachen. Zusätzliche Anleitung in Bezug auf Due Diligence-Untersuchungen können die Mitarbeitenden beim Compliance Officer oder dem Leiter der Rechtsfunktion anfordern. Gegebenenfalls muss in schriftliche Vereinbarungen mit Dritten die Klausel aufgenommen werden, dass der Vertreter keine unangemessenen Zahlungen vornimmt und alle anwendbaren Gesetze befolgt wird.

Geschäfte mit öffentlichen Amtsträgern werden von den zuständigen Exekutivorganen genau überprüft. Deshalb müssen Mitarbeitende sogar jeden Anschein einer unzulässigen Handlung vermeiden.

## **B. POLITISCHE SPENDEN**

In bestimmten Ländern gibt es gesetzliche Vorschriften, die es einem Unternehmen wie Landis+Gyr untersagen, Gelder für politische Zwecke zu spenden. Diese Regelung bezieht sich sowohl auf Geldspenden (z.B. einen Scheck des Unternehmens oder der Kauf von Karten für eine politische Versammlung) als auch Spenden in Form von Sachleistungen (z.B. der Gebrauch von Mitteln, Aktiva, Dienstleistungen oder Einrichtungen des Unternehmens für eine politische Partei, einen politischen Kandidaten oder einen politischen Ausschusses; z.B. ein politische Initiative oder Wahlausschuss). Weiterhin ist es die Unternehmenspolitik von Landis+Gyr, als Unternehmen niemals politische Kandidaten, Parteien oder Ausschüsse zu unterstützen. Zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Vorschriften durch das Unternehmen dürfen Mitarbeitende niemals politische Spenden oder sonstige Auslagen aus Unternehmensmitteln finanzieren, um jegliche Kandidaten, Kampagnen, politische Parteien und Ausschüsse oder jegliche juristischen Personen, die nach Paragraph 527 des ‚Internal Revenue Code‘ des US-amerikanischen Steuergesetzes von der Steuer befreit sind, zu unterstützen.

Landis+Gyr rät Einzelpersonen nicht davon ab bzw. hindert Einzelpersonen nicht daran, in ihrem eigenen Namen politische Spenden zu machen oder sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen, solange gewisse Voraussetzungen erfüllt werden. Auch Arbeitszeit von Mitarbeitenden könnte als Gegenwert eines Beitrags seitens des Unternehmens ausgelegt werden. Daher werden Mitarbeitende vom Unternehmen nicht für Zeit bezahlt, die sie dazu benutzen, für ein öffentliches Amt zu kandidieren, ihre Pflichten als gewählte Amtsträger zu erfüllen oder für einen politischen Kandidaten einen Wahlkampf zu führen. Weiterhin dürfen Mitarbeitende auch keine Mittel oder Vermögensgegenstände des Unternehmens, wie z.B. Einrichtungen oder Mitarbeitende des Unternehmens, im Zusammenhang mit solchen Aktivitäten nutzen. Landis+Gyr entschädigt oder erstattet grundsätzlich keine politischen Spenden in jeglicher Form, die von Mitarbeitenden erbracht oder beabsichtigt werden.

### **C. BESONDERE „PAY-TO-PLAY“-BESCHRÄNKUNGEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENS-, PAC- UND EIGENBEITRÄGE**

In manchen US-Staaten und -Orten gelten besondere Rechtsvorschriften, welche es einer Gesellschaft, gewissen Mitarbeitenden, und manchmal sogar seiner politischen Initiative (Political Action Committee, "PAC") verbieten, politische Spenden zu machen, falls das Unternehmen versucht bzw. dafür ausgewählt worden ist, Dienstleistungen an staatliche oder kommunale Instanzen zu liefern, oder mit diesen einen Vertrag eingegangen ist. Zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Vorschriften müssen, falls das Unternehmen versucht, mit einer staatlichen oder kommunalen Behörde Geschäfte zu tätigen oder diese schon ausführt, PAC- und Eigenbeiträge von Mitgliedern der Geschäftsführung zuerst schriftlich vom Compliance Officer oder dem Group General Counsel genehmigt werden.

### **D. LOBBYISMUS**

Die Regierung der USA, alle einzelnen Bundesstaaten und bestimmte Gebietskörperschaften haben Rechtsvorschriften, die Registrierung und Berichterstattung von Lobbyisten, und in manchen Fällen des Arbeitgebers des Lobbyisten, vorschreiben. In der Regel versteht man unter Lobbyismus die Kommunikation mit jeglichen Mitgliedern oder Angestellten von Organen der Legislative, mit dem Zweck, die Gesetzgebung zu beeinflussen. Die Regierung der USA und viele Staaten haben jedoch die Definition des Begriffes Lobbyismus erweitert, so dass diese jetzt auch die Bemühung um die Einflussnahme auf den formellen Erlass von Rechtsregeln durch Exekutivbehörden oder andere offizielle Aktionen von Behörden umfassen, einschließlich der Entscheidung zum Abschluss eines Vertrags oder einer anderweitigen finanziellen Vereinbarung.

Mitarbeitende müssen den Compliance Officer oder Group General Counsel benachrichtigen, bevor sie sich im Namen des Unternehmens an jeglichen Aktivitäten beteiligen, die als Lobbyismus ausgelegt werden könnten (siehe oben), damit das Unternehmen sämtliche Lobbyismus betreffende Rechtsvorschriften erfüllt.

## **VII. UMSETZUNG DES KODEX**

### **A. ABKLÄRUNG VON EINZELFÄLLEN**

Dieser Kodex kann und beabsichtigt nicht, sämtliche Rechtsfragen zu beantworten und alle Beispiele ethischen Verhaltens darzulegen. Es können Situationen entstehen, in denen eine Abklärung erforderlich ist, um einen rechtmäßige und ethische Vorgehensweise zu verfolgen. Mitarbeitende werden ermutigt, den Rat des Compliance Officers, ihres Vorgesetzten oder der Personal- oder Rechtsabteilung einzuholen, falls sie irgendwelche Fragen haben, oder sich über die korrekte Handlungsweise unsicher sind.

## B. MELDUNG VON VERSTÖSSEN

In der Regel müssen Mitarbeitende unserer Geschäftsstellen außerhalb Europas, die einen Verstoß gegen die anwendbaren Gesetze und Vorschriften, den Kodex oder damit verbundene interne Regelungen des Unternehmens, einschließlich der Regeln für die Buchhaltung, Innenrevision und Wirtschaftsprüfung („Accounting-Fragen“) bemerkt haben oder einen solchen Verstoß vermuten, diese Informationen ihrem Vorgesetzten, dem Compliance Officer, dem Audit-Committee des Unternehmens oder der nachfolgend beschriebenen Helpline melden.

Aufgrund von Entwicklungen im Bereich des Datenschutzgesetzes in Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist es Mitarbeitenden in unseren europäischen Unternehmen nicht vorgeschrieben, einen Verdacht von Fehlverhalten zu melden, obwohl wir sie nachdrücklich ermutigen, dies zu tun.

***Unser Unternehmen toleriert keiner Art von Vergeltungsmaßnahmen für nach bestem Wissen und Gewissen abgegebene Meldungen oder Berichte in Bezug auf Fehlverhalten.***

## C. HELPLINE

Das Unternehmen besitzt eine 24-Stunden-Helpline wie beschrieben im Anhang 1 dieses Kodex. Mitarbeitende in Unternehmensstandorten außerhalb der Europäischen Union können diese benutzen, um Verstöße gegen Unternehmensgrundsätze zu melden oder Rat bezüglich dieser Regelungen, einschließlich Beschwerden oder Bedenken über Buchführungsfragen, einzuholen. Mitarbeitende innerhalb der Europäischen Union kann über diese Helpline Buchführungsfragen stellen und Bedenken in Bezug auf Bilanzdarstellung und Offenlegungspflichten, finanzielle Straftaten und Korruptionsbekämpfung melden. Mitarbeitende innerhalb der Europäischen Union, die Verstöße außerhalb dieser beschriebenen Bereiche melden wollen, müssen sich direkt an ihren Vorgesetzten oder den Compliance Officer wenden.

Mitarbeitende können mutmaßliche Verstöße anonym melden. Falls sie jedoch ihren Namen hinterlassen, kann das Unternehmen schneller reagieren und während der Untersuchung nötigenfalls mit ihnen direkt Kontakt aufnehmen.

Mitarbeitende müssen die weitergeleiteten Informationen als vertraulich betrachten. Auch das Unternehmen wird diese soweit als vernünftigerweise möglich als vertraulich behandeln. Aufgrund bestimmter Anforderungen des europäischen Datenschutzgesetzes muss das Unternehmen die Person, die Gegenstand der Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes ist, über die Meldung informieren sowie weiterhin darüber informieren, wie sie zu dem Bericht Zugang erlangen und Informationen hinsichtlich dieser Anschuldigung korrigieren kann. Dieses Recht auf Zugang zu den Informationen berechtigt die angeschuldigte Person jedoch nicht, Informationen zur Identifikation der Person zu erlangen, die die Meldung gemacht hat.

Die Nutzung der Helpline ist freiwillig.

## D. UNTERSUCHUNG MUTMASSLICHER VERSTÖSSE

Alle gemeldeten Verstöße werden unverzüglich untersucht und soweit vernünftigerweise möglich vertraulich behandelt. Mitarbeitende, die einen Verstoß gemeldet haben, dürfen selbst keine eigenen Voruntersuchungen ausführen. Die Untersuchung mutmaßlicher Verstöße kann mit komplexen Rechtsfragen verbunden sein. Eigenmächtiges Handeln von Mitarbeitenden könnte die Integrität einer Untersuchung gefährden und sich sowohl für sie selbst als auch für das Unternehmen negativ auswirken. Jegliche solche unbefugte

Untersuchung sowie jede Verweigerung der Mitwirkung an einer autorisierten Untersuchung bildet einen Verstoß gegen diesen Kodex.

#### **E. DISZIPLINARISCHE MASSNAHMEN IM FALLE VON VERSTÖSSEN**

Das Unternehmen wird alles in seinen Kräften stehende unternehmen, um Verhaltensweisen, die gegen diesen Kodex verstoßen, weitestmöglich zu verhindern und nach ihrer Entdeckung schnellstmöglich zu unterbinden. Nach Maßgabe der geltenden Gesetze und Abkommen können Mitarbeitende, die gegen diesen Kodex und damit verbundene Unternehmensrichtlinien und -prozesse verstoßen, mit Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich einer Kündigung bestraft werden.

#### **F. VERZICHTSERKLÄRUNGEN UND ÄNDERUNGEN**

Das Unternehmen wird nur dann auf die Anwendung der Grundsätze dieses Kodex verzichten, wenn die Umstände dies verlangen. Eine Verzichtserklärung der Anwendung des Kodex für Vorstandsmitglieder und Führungskräfte der Gesellschaft darf nur vom Verwaltungsrat des Unternehmens oder einem bevollmächtigten Ausschuss des Verwaltungsrats abgegeben werden.

Wenn dies aufgrund gesetzlicher oder regulatorischer Vorschriften erforderlich ist, werden Verzichtserklärungen und Ergänzungen der Grundsätze unverzüglich offen gelegt werden.

#### **G. EMPFANGSBESCHEINIGUNG**

Jede/-r Mitarbeitende muss bestätigen, dass er/sie diesen Kodex für Geschäftsverhalten und -ethik erhalten und zur Kenntnis genommen hat und ihn befolgen wird, indem er/sie die beigefügte Bescheinigung unterschreibt und datiert und daraufhin unverzüglich an seine/ihre örtliche Personalabteilung zurück schickt.

Freigegeben von:

Cameron O'Reilly  
CEO

Andreas Umbach  
President and COO

Andreas Spreiter  
Executive Vice President & CFO



manage energy better

## **Landis+Gyr Holdings AG**

### **Kodex für Geschäftsverhalten und -ethik**

#### **Bestätigung und Zustimmung**

Ich habe den Kodex für Geschäftsverhalten und -ethik erhalten und zur Kenntnis genommen und verstehe dessen Inhalt. Ich werde alle in diesem Kodex aufgeführten Standards, Grundsätze und Prozesse und alle damit zusammenhängenden Grundsätze und Prozesse des Unternehmens zu jeder Zeit im vollen Umfang einhalten. Ich bestätige, dass der Kodex in keiner Weise einen Arbeitsvertrag oder eine Garantie der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder sonstige Rechte darstellt.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Namen maschinell schreiben oder in Druckbuchstaben ausfüllen

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Adresse des Arbeitsplatzes

## Anhang 1: 24-Stunden-Helpline

### Hotline-Nummern und Internet-Meldung

Für Belgien, Deutschland, Frankreich, die Niederlande und Spanien<sup>1</sup>:

**+1 800 714 8077**

**Oder im Internet unter:**

<https://www.financial-integrity.com/landisgyr.jsp>

Für Dänemark, Finnland, Griechenland, Großbritannien, Italien, Neuseeland, Norwegen, Österreich, Polen, Südafrika, Schweden, die Schweiz und die Tschechische Republik:

**+1 800 435 3167**

**Oder im Internet unter:**

<https://www.integrity-helpline.com/landisgyr.jsp>

Für Argentinien, Australien, Brasilien, Indien, Mexiko, Hong Kong, Singapur und Taiwan:

**+1 866 546 2127**

**Oder im Internet unter:**

<https://www.integrity-helpline.com/landisgyr.jsp>

Für alle anderen Länder:

**+1 704 323 4016**

**Oder im Internet unter:**

<https://www.integrity-helpline.com/landisgyr.jsp>

---

<sup>1</sup> EU-konforme Länder