



# Code of Conduct

	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>
4.1	Faires Verhalten im Wettbewerb/Kartellrecht	11
4.2	Verbot von Korruption, Bestechung und betrügerischen Geschäftspraktiken	14
4.3	Interessenkonflikte	16
4.4	Verbot von Insiderhandel	18
4.5	Datenschutz	20
4.6	Verhalten im digitalen Raum	22
4.7	Steuern, Buchführung und Berichterstattung	24
<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>
5.1	Achtung des Arbeitsrechts und faire Arbeitsbedingungen	27
5.2	Achtung der Persönlichkeit, Diversity, Verbot der Diskriminierung	30
5.3	Arbeitssicherheit	32
<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>
6.1	Geheimnisschutz, Schutz von Geschäftsvermögen und Immaterialgüterrechten	35
6.2	Cyber- und Informationssicherheit	38
<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>
7.1	Nachhaltigkeit	41
7.2	Transparenz, Unparteilichkeit und Unabhängigkeit	44
7.3	Beitrag zum Gemeinwesen	46
<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>

# Liebe Leserinnen und Leser

In der Baubranche tragen wir eine besondere Verantwortung: Unsere Arbeit formt die Welt um uns herum und beeinflusst direkt die Sicherheit, das Wohlbefinden und die Lebensqualität vieler Menschen. Daher lautet die Vision von Gruner: «Bauen und Bauten für eine lebenswerte Zukunft». Wir streben danach, mit unserer Arbeit das Leben aller unserer Anspruchsgruppen zu verbessern.

Unsere Kundschaft soll sich auf eine technisch hochwertige und wertsteigernde Konzeptions-, Planungs- und Bauphase verlassen können, während unsere Partner eine transparente und verlässliche Zusammenarbeit erwarten dürfen. Die Nutzenden – bei Infrastruktur- und Energiebauwerken oft die gesamte Gesellschaft vor Ort – sollen von effizienten und nachhaltigen Gewerken profitieren. Um diese Vision zu verwirklichen, setzen wir in unserer Arbeit strenge Massstäbe an: nicht nur technisch, prozessual und wirtschaftlich, sondern auch menschlich, rechtlich und ethisch.

Der vorliegende Code of Conduct enthält verbindliche Verhaltensregeln und dient uns als Kompass für unsere täglichen Entscheidungen und Handlungen. Er spiegelt die Werte von Gruner wider und unterstreicht unsere Verpflichtungen gegenüber Mensch und Umwelt. Wir bitten jede und jeden einzelnen von Euch, sich die Zeit zu nehmen, diesen Code of Conduct sorgfältig zu lesen und zu verinnerlichen. Macht ihn zu einem integralen Bestandteil Eurer Arbeit. Als Botschafterinnen und Botschafter von Gruner tragen wir alle durch die Einhaltung des Code of Conduct dazu bei, das öffentliche Bild unseres Unternehmens zu formen und unsere gute Reputation zu festigen. Nur gemeinsam können wir – ungeachtet unserer diversen Hintergründe – eine Unternehmenskultur schaffen und aufrechterhalten, auf die wir alle stolz sein können.

Wir danken Euch für Eure Unterstützung und Euer Engagement, Gruner zu einem vertrauenswürdigen Partner zu machen!



**Thomas Ernst**  
Verwaltungsratspräsident



**Olivier Aebi**  
CEO

Der Code of Conduct von Gruner wurde im Jahr 2024 komplett überarbeitet und massgeblich ergänzt. Die vorliegende Version wurde am 7. November 2024, vom Verwaltungsrat verabschiedet. Die zu den einzelnen Themen aufgeführten FAQ und praktischen Leitlinien können laufend ergänzt werden, um aktuellen Entwicklungen und Fragestellungen Rechnung zu tragen.

# 1

## Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag

2	Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg	6
3	Achtung von Recht und Gesetz	8
4	Integrität im Geschäftsverkehr	10
5	Arbeit	26
6	Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung	34
7	Gesellschaftliche Verantwortung	40
8	Transparente Kommunikation	48
9	Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct	50

In heiklen Situationen das Richtige tun – diese Erwartung hat Gruner an alle Mitarbeiter, ungeachtet ihrer Funktion und ihres Arbeitsorts. Sei es bei Geschäftsentscheidungen bei der Akquisition und Umsetzung von Projekten oder durch das Schaffen eines Klimas von Respekt, Unterstützung und Verantwortung: Jeder und jede bei Gruner kann einen Beitrag zur Verwirklichung unserer ethischen Ziele leisten. Integrität ist das Fundament der Werte von Gruner und entscheidend für den Ruf von Gruner.

Dieser Code of Conduct hält die Grundsätze und Verhaltensregeln fest, die für alle Mitarbeitenden von Gruner bei ihrer Tätigkeit für Gruner massgebend sind. Er basiert auf den Werten von Gruner und konkretisiert die Erwartungen und Vorgaben von Gruner an rechtlich korrektes, ethisches und soziales Verhalten, sowohl von Mitarbeitenden wie auch von Geschäftspartnern und Lieferanten.

Entsprechend soll dieser Code of Conduct ein Wegweiser im Arbeitsalltag sein. Er dient als Leitfaden dafür, wie sich Mitarbeitende in schwierigen Situationen verhalten sollen, zeigt auf, welche Unternehmenskultur Gruner anstrebt und wie die Gruner Werte im Alltag gelebt werden.

Weiter macht der Code of Conduct für Dritte transparent, was Gruner zur Verwirklichung der Unternehmenswerte und Schaffung einer verantwortungsvollen und positiven Unternehmenskultur unternimmt.

Abstrakt formulierte ethische Prinzipien leuchten unmittelbar ein. In der Praxis stellen sich indes oft Grenzfragen oder es ergeben sich Situationen, in denen ein Abwägen zwischen verschiedenen Interessen erforderlich ist. Um eine Brücke von abstrakten Vorgaben und Zielen zum konkreten Alltag zu schlagen, enthält der vorliegende Code of Conduct als Hilfestellung Beispiele aus der Praxis und zu jedem Thema einen Katalog mit praktischen Fragen und Antworten. So soll er den Adressaten helfen, im Zweifelsfall das Richtige zu tun.

Schliesslich finden sich zu jedem Thema Hinweise dazu, wo weiterführende Informationen erhältlich sind und bei welchen Stellen Rat gesucht und Unterstützung erhalten werden kann.



## ORIENTIERUNG

### **Ist dieser Code of Conduct für mich verbindlich?**

Ja, der Gruner Code of Conduct ist für alle Mitarbeitenden und Organe von Gruner verbindlich, ungeachtet ihrer Funktion und ihres Arbeitsortes. In den Arbeitsverträgen bei Gruner verpflichten sich sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Code of Conduct einzuhalten.

Je nach Aufgabengebiet kann die Umsetzung der Vorgaben auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen: Von der Beachtung der Vorgaben des Code of Conduct bei operativen Entscheidungen zum Hinterfragen früher getroffener Entscheidungen bis hin zum Treffen von Führungsentscheidungen und dem Ermöglichen einer Unternehmenskultur der Integrität auf der obersten Führungsebene.

### **Wie kann ich dafür sorgen, dass auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner entsprechenden Werten verpflichtet sind?**

Bei der Auswahl von Lieferanten und Geschäftspartnern ist darauf zu achten, dass diese Unternehmen mindestens vergleichbare Prinzipien verfolgen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, unseren Vertragspartnern entsprechende Pflichten zu überbinden. Integres und ethisches Verhalten hat Vorrang vor der Nutzung von Geschäftschancen.

### **Was tue ich, wenn ich der Auffassung bin, eine Praxis widerspricht den Werten in diesem Code of Conduct?**

Falls unklar ist, ob eine Praxis rechtmässig ist, sollten keine Mutmassungen angestellt werden. Vielmehr ist bei den in diesem Code of Conduct bezeichneten Stellen Rat zu suchen.

Ein Verdacht auf ein Fehlverhalten kann mit den zuständigen Vorgesetzten thematisiert werden. Falls die entsprechende Praxis in den eigenen Verantwortungsbereich fällt, sind die erforderlichen Massnahmen zu treffen. Sollte dies nicht möglich sein, kann ein Verdacht auf ein Fehlverhalten über die Whistleblowing-Plattform Gruner Integrity Line gemeldet werden.

	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>

# 2

## Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg

<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>

## Die Werte von Gruner bilden das Fundament unseres Erfolgs und einer attraktiven Unternehmenskultur.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gruner zeichnen sich durch ihre Vielfalt aus. Mit unterschiedlichen Nationalitäten, Familienhintergründen, Biografien, Lebensumständen sowie diversen Vorlieben und Interessen bereichern sie das Unternehmen. Gruner schätzt und fördert diese Diversität, da sie beste Arbeitsergebnisse, innovative Leistungen und eine attraktive Arbeitsumgebung ermöglicht.

Trotz ihrer Unterschiedlichkeit vereint die Gruner Mitarbeitenden das Engagement für die Unternehmensvision und Mission sowie das Leben der gemeinsamen Werte. Diese Werte fungieren als zuverlässiger Kompass in einer komplexen Welt und fördern eine effiziente, sachbezogene und faire Zusammenarbeit. Selbst unter Druck bleiben sie Richtschnur für Entscheidungen und prägen die Identität sowie die Leistungen von Gruner.

Die wertebasierte Unternehmensführung treibt Innovation und nachhaltigen Erfolg voran. Durch das konsequente Leben der Werte entsteht ein Umfeld, das Lernen und Kreativität fördert, Vertrauen aufbaut und langfristige Partnerschaften stärkt. Dies bildet die Grundlage für die Entwicklung zukunftsweisender Lösungen, die technisch herausragend, ethisch vorbildlich und nachhaltig sind.

Die Verantwortung für die Umsetzung der wertebasierten Unternehmensführung liegt bei jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Gruner ermutigt alle, die Werte im Arbeitsalltag zu verinnerlichen und potenzielle Abweichungen offen anzusprechen. Das Unternehmen verpflichtet sich, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, indem es regelmässige Auseinandersetzungen mit den Werten fördert und diese in alle Geschäftsprozesse integriert.

Durch wertorientiertes Handeln stärkt jeder Einzelne das Vertrauen innerhalb und ausserhalb des Unternehmens und trägt aktiv zur Gestaltung und zum Erfolg von Gruner bei. So entsteht eine Unternehmenskultur, die auf einem starken ethischen Fundament steht und langfristigen Erfolg sichert.



### LEITLINIEN FÜR DEN ALLTAG

Unsere Arbeitsergebnisse sind so wichtig wie der Weg dorthin. **Unsere Vision** beinhaltet den Bauprozess wie auch das Bauwerk:

**Bauen und Bauten für eine lebenswerte Zukunft.**

Unsere Werte:

- > **Wir sind leidenschaftlich, verändernd und innovativ.**
- > **Wir arbeiten gemeinsam, verhalten uns respektvoll und transparent.**
- > **Wir handeln eigenverantwortlich, zielorientiert und effektiv.**

Die Werte sind im [Grunernet](#) sowie in der [Brand Guideline](#) zu finden. Sie sind Teil der Gruner Modells, das die Vision, die Mission, die Werte sowie die Strategie umfasst. Jeder Wert hat zusätzlich einen kurzen Begleittext, der die Bedeutung im Sinne der Geschäftsleitung erläutert. Die Gruner Mitarbeitenden können sich jederzeit an den Werten orientieren: intern im Arbeitsalltag, aber auch extern in heiklen Gesprächen.

	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>

# 3

## Achtung von Recht und Gesetz

<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>



## **Gruner hält die Gesetze und Regeln der jeweiligen Länder ein, in denen Gruner tätig ist. Die allgemein gültigen Menschenrechte achten wir jederzeit.**

Das Handeln der Mitarbeitenden von Gruner und die unternehmerische Tätigkeit der Gruner Gruppe sind von Integrität, Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Mut geprägt.

Wir achten Recht, Gesetz und Menschenrechte und halten uns auf der ganzen Welt an sämtliche anwendbaren Rechtsvorschriften.

Gängige, aber nicht gesetzeskonforme Praktiken entbinden nicht von der Einhaltung der Gesetze.

Besteht ein Graubereich, orientieren wir uns an international akzeptierten Werten und Normen, wie sie z.B. im UN Global Compact niedergelegt sind.

Unsere internen Richtlinien konkretisieren das bei Gruner erwartete Verhalten. Die Integrität von Gruner als Unternehmen ist die Summe des Verhaltens jeder und jedes einzelnen.

Ist den Mitarbeitenden von Gruner nicht klar, was richtig ist, holen sie sich Unterstützung. Im Zweifel können folgende Fragen dabei helfen, das richtige Verhalten festzulegen:

- 1.** Würde ich das fragliche Vorgehen öffentlich bekannt machen?
- 2.** Ist mir klar, was richtig und gesetzeskonform ist und was nicht?
- 3.** Würde ich mein Vorgehen auch schriftlich festhalten?
- 4.** Fragen schadet nie – im Zweifel lieber einmal zu viel als einmal zu wenig!



### **RAT UND UNTERSTÜTZUNG**

**Bei Fragen** hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen: [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

**Verstöße oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



### **ORIENTIERUNG**

**Wir unterstützen eine öffentliche Stelle bei einer öffentlichen Ausschreibung. Nun lässt unser Ansprechpartner durchblicken, dass er von uns ein Verhalten erwartet, das ich als grenzwertig erachte. Was tun?**

In einer solchen Situation berät die Abteilung Recht, Versicherungen gerne und unterstützt dabei, den anwendbaren Rechtsrahmen zu ermitteln. Stellt sich heraus, dass von Gruner tatsächlich ein rechtlich unzulässiges Verhalten erwartet wird, muss dem Auftraggeber kooperativ, aber unmissverständlich mitgeteilt werden, dass Gruner zu einem solchen Vorgehen nicht Hand bietet. Sofern die Anliegen des Auftraggebers grundsätzlich zulässig sind, kann Gruner dabei unterstützen, einen rechtlich einwandfreien Weg zum Erreichen dieser Ziele zu finden.

**In einem Projekt im Ausland weiss ich vom Hörensagen, dass mitbeteiligte Unternehmen lokale Arbeitnehmer unter prekären und gefährlichen Konditionen arbeiten lassen. Wie soll ich mich verhalten?**

Auch hier ist die Abteilung Recht, Versicherungen die richtige Ansprechperson, um das weitere Vorgehen zu erörtern. Im Verantwortungsbereich von Gruner werden keine solchen Missstände toleriert und es sind Massnahmen zu treffen, um diesen Zustand zu unterbinden. Soweit Gruner keine direkte Weisungsbefugnis inne hat, kann die Information der Bauherrschaft geboten sein. Die Sicherheit von Menschen hat stets Vorrang.



	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>

# 4

## Integrität im Geschäftsverkehr

<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>

## 4.1

### Faires Verhalten im Wettbewerb/Kartellrecht

#### **Gruner bekennt sich zu fairem, freiem und offenem Wettbewerb. Auf dem Markt agiert Gruner bestimmt, aber fair. Gruner respektiert die jeweils geltenden Wettbewerbsbestimmungen.**

Regeln zum Schutze des Wettbewerbs finden sich im Kartellrecht, im Recht zum Schutz vor unlauterem Wettbewerb und – soweit Dienstleistungen an öffentliche Institutionen in Frage stehen – im öffentlichen Beschaffungsrecht (Submissionsrecht).

Das Kartellrecht schützt den Markt vor Absprachen zwischen Unternehmen, die den Wettbewerb beschränken oder verzerren sollen. Es verbietet missbräuchliche Verhaltensweisen markt-mächtiger Unternehmen und versucht zu verhindern, dass Unternehmen z.B. durch eine Fusion Marktmacht erlangen. Verboten sind namentlich Absprachen über Preise, Quoten, Gebiete oder die Aufteilung von Märkten.

Die Gesetze zum Schutz vor unlauterem Wettbewerb (UWG) verbieten unfaire Geschäftspraktiken. Verboten sind z.B. irreführende Werbung, Rufschädigung, unfaire Vergleiche oder eine Verleitung zum Vertragsbruch. Weiter umfasst das Lauterkeitsrecht den Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Gruner erbringt Dienstleistungen auch an Auftraggeber der öffentlichen Hand. Die Vergabe solcher Aufträge wird durch das Vergaberecht (Submissionsrecht) geregelt. Das Vergaberecht stellt sicher, dass Unternehmen, die sich für öffentliche Aufträge bewerben, nach einheitlichen und fairen Regeln ausgewählt werden.

Gruner vertritt die eigenen Interessen im Markt bestimmt, aber fair. Gruner hält sich an die Bestimmungen des Wettbewerbs-, Lauterkeits- und Submissionsrechts und unterlässt jegliche Form der unerlaubten Einflussnahme, Absprache oder unerlaubter Umgehung.

Wir sind überzeugt, dass faires Verhalten sich auszahlt. Der Ruf, ein anständiger und verlässlicher Marktteilnehmer zu sein, ist wertvoller als ein zusätzlicher Auftrag.



#### **RAT UND UNTERSTÜTZUNG**

**Bei Fragen** hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen: [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### **ORIENTIERUNG**

##### **Welche Arten von Absprachen sind auf jeden Fall verboten?**

Abreden zwischen Marktteilnehmern der gleichen Stufe über die direkte oder indirekte Festsetzung von Preisen, über die Einschränkung von Produktions-, Bezugs- oder Liefermengen oder über die Aufteilung von Märkten nach Gebieten oder Geschäftspartnern (Preis, Gebiets- und Mengenabsprachen) sind strikte verboten.

Die Beseitigung wirksamen Wettbewerbs wird auch vermutet bei Abreden zwischen Unternehmen verschiedener Marktstufen über Mindest- oder Festpreise sowie bei Abreden in Vertriebsverträgen über die Zuweisung von Gebieten, soweit Verkäufe in diese durch gebietsfremde Vertriebspartner ausgeschlossen werden.

Auf der Website der schweizerischen Wettbewerbskommission (WEKO) finden sich Bekanntmachungen zu wettbewerbsrelevanten Themen, etwa zur Verwendung von Kalkulationshilfen. Aus damit zusammenhängenden Gründen enthalten die SIA-Musterverträge keine Formeln mehr zur Honorarermittlung auf der Basis der Baukosten.



### **Wo finde ich die Schwellenwerte, die für öffentliche Ausschreibungen gelten?**

Auf Bundesebene werden die Schwellenwerte in den Anhängen zum Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen geregelt (Anhang 4). Auf Kantonsebene finden sich entsprechende Regelungen in den kantonalen Submissionsgesetzen.

### **Ist es erlaubt, in Absprache mit anderen Unternehmen zu bestimmen, wer an gewissen Ausschreibungen mitmacht und wer nicht?**

Eine solche Abrede ist kartellrechtlich verboten.

### **Sind INGEs erlaubt oder liegt da bereits eine Absprache vor?**

INGEs (Ingenieursgemeinschaften) sind typischerweise kartellrechtlich zulässig. In der Regel ist eine INGE sogar wettbewerbsfördernd, da sie dazu führt, dass sich auch Unternehmen an einer Ausschreibung beteiligen können, die allein nicht in der Lage wären, ein Projekt zu stemmen (z.B. fehlende Kapazität oder Fachkenntnisse in einem Teilbereich) oder die Eignungskriterien nicht vollumfänglich erfüllen könnten. Führt eine INGE ein Projekt arbeitsteilig durch, ist dies ein sehr starkes Indiz für die Zulässigkeit einer INGE (anders z.B. wenn immer die gleichen INGE-Partner zusammen für diverse Projekte offerieren, diese aber regelmässig nur von einem Unternehmen ausgeführt werden).

In seltenen Fällen können INGEs (oder ARGEs) unzulässig sein, wenn sie z.B. dazu dienen, den Wettbewerb einzuschränken. Das kann dann der Fall sein, wenn sich Konkurrenten, die beide allein in der Lage wären an einer Ausschreibung teilzunehmen, zusammenschliessen, um den Wettbewerb auszuschalten oder den Preisdruck zu reduzieren. Unzulässig wäre es auch, wenn unter dem Deckmantel der Auslotung der Möglichkeit zur Bildung einer ARGE/INGE bei Konkurrenten Informationen über Preise oder die Teilnahme an einer Ausschreibung ausgekundschaftet würden.



## 4.2 Verbot von Korruption, Bestechung und betrügerischen Geschäftspraktiken

### Gruner handelt integer und unterlässt jede Form von betrügerischen Geschäftspraktiken wie Korruption, Bestechung oder Geldwäsche.

Gruner verpflichtet sich zu einem Höchstmass an Integrität in allen Beziehungen zu Kunden und Geschäftspartnern.

Gruner und die Mitarbeitenden von Gruner unterlassen Bestechung in jeglicher Form, unzulässige Zahlungen, die Unterstützung oder Erleichterung von Geldwäsche wie auch sämtliche anderen betrügerischen Praktiken.

Die Mitarbeitenden von Gruner geben und nehmen keine Zahlungen, Dienstleistungen, Bewirtungen oder Gefälligkeiten jeglicher Art an, die unsere Kunden oder Geschäftspartner bzw. Gruner in unzulässiger Weise beeinflussen könnten oder von anderen als unzulässige Beeinflussung aufgefasst werden könnten.

Geschenke, Einladungen, Bewirtung und Dienstleistungen dürfen nur angeboten und angenommen werden, wenn sie angemessen, üblich und mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften vereinbar sind. Sie dürfen niemals dazu verwendet werden, um Geschäftsentscheidungen unzulässig zu beeinflussen oder jemandem einen unlauteren Vorteil zu verschaffen.

Auch die Bezahlung kleinerer Beträge zur Beschleunigung öffentlicher Dienstleistungen, auf die an sich ein Rechtsanspruch besteht (sog. «Facilitation Payments»), ist verboten, selbst wenn solche Zahlungen in gewissen Ländern üblich sein sollten.

Gruner ist einer effektiven Corporate Governance verpflichtet und verfügt über interne Regeln, um zu verhindern, dass Gelder für unzulässige Zwecke wie Terrorismus oder Geldwäsche eingesetzt werden. Die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden von Gruner befolgen diese Regeln strikt und lassen in heiklen Bereichen grösstmögliche Sorgfalt walten.

Alle Mitarbeitenden von Gruner werden aufgefordert, Bedenken über mutmasslich korrupte Handlungen, Bestechung oder unlautere Geschäftspraktiken zu äussern und bei etwaigen internen Untersuchungen zu kooperieren.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen** hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen: [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### Was ist eine unangebrachte Zuwendung?

Eine unangebrachte Zuwendung (sei es in Form eines Geschenks, einer Dienstleistung oder von Bewirtung) verfolgt den Zweck, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers zu beeinflussen.

Der hohe Wert eines Geschenks (z. B. Luxusartikel, hohe Geldbeträge), kostspielige Bewirtung oder Beherbergung oder Geschenke an Familienmitglieder können Indikatoren dafür sein, dass eine Zuwendung unangebracht ist.

Der von einer solchen Zuwendung erwartete Vorteil kann unrechtmässig sein (z. B. unzulässige Geschäftsvorteile oder die Nichteinhaltung objektiver Kriterien). Eine andere Form unzulässiger Zuwendungen besteht aus sog. Facilitation Payments oder Schmiergeldern. Damit ist die Forderung eines geringen Geldbetrags oder einer sonstigen Zuwendung gemeint, als Entgelt für die Vornahme oder Beschleunigung von öffentlichen Dienstleistungen auf die an sich ein Anspruch besteht.

##### An welchen Richtlinien kann ich mich zum Thema Kundengeschenke orientieren?

Unzulässig sind auf jeden Fall Geldgeschenke (Bargeldzahlungen in jeglicher Höhe) oder äquivalente [→](#)

Wertsachen (z.B. Goldvreneli, Schmuck, Edelmetalle, Wertgutscheine, Reka-Checks, etc.). Auch die Teilnahme an Events mit Übernachtung, Übernahme von Reisespesen etc. sprengt i.d.R. den Rahmen. Als Orientierungshilfe kann für die Einladung zu Veranstaltungen ein Wert von ca. CHF 150 pro Person gelten, namentlich für Konzertkarten, Tickets für Sport- oder kulturelle Veranstaltungen. Für Sachgeschenke (z.B. eine Flasche Wein) kann ein Wert von bis zu CHF 50 als angemessen gelten.

Diese Grundsätze gelten sowohl für Geschenke, die Gruner von (potenziellen) Geschäftspartnern angeboten werden wie auch für Geschenke, die Gruner offeriert.

#### **Was sind typische «Red Flags» bzw. Warnzeichen für Geldwäsche?**

- > Intransparenz: Weigerung oder zögerliche Bekanntgabe der Identität eines Geschäftspartners; komplexe rechtliche Strukturen, welche die wirtschaftlich berechnete Person oder die Herkunft einer Zahlung verschleiern; inadäquate, unstimmmige oder auf andere Art verdächtige Dokumentation.
- > Eine Verbindung zu Hochrisiko-Ländern: Eine Bewertung des Korruptions- oder Geldwäscherisikos kann anhand von Listen erfolgen, die von Organisationen wie der OECD (Country Risk Classification) oder von NGO wie Transparency International herausgegeben werden. Auch die Verwendung von Offshore-Konten oder Zahlungen aus sanktionierten Ländern lassen auf ein solches Risiko schliessen.
- > Bargeldzahlungen in erheblicher Höhe
- > Bewegung von Geldern über verschiedene Konten in rascher Abfolge ohne klare geschäftliche Begründung.
- > Zahlungen von Dritten: Von Dritten vorgenommene oder geforderte Zahlungen, für deren Leistung im Zusammenhang mit dem fraglichen Geschäft keine eindeutig rechtmässige Begründung besteht.

Alle Mitarbeitenden von Gruner müssen beim Vorliegen der obigen Warnzeichen achtsam sein. Dies insbesondere dann, wenn sie über Treuhandkonten erhebliche Geldsummen für Bauprojekte verwalten. Bei Bedenken ist mit Abteilung Finanzen unter Beizug der Abteilung Recht, Versicherungen das weitere Vorgehen zu besprechen.

#### **Wie soll ich mich verhalten, wenn ich das Gefühl habe, dass eine unangemessene Zuwendung gefordert wird?**

Bestechung und Korruption werden bei Gruner nicht toleriert. Solche Forderungen müssen klar und dezidiert zurückgewiesen werden.

#### **Wie gehe ich vor, wenn mir von einem Kunden ein Geschenk angeboten wird, das mir unangebracht erscheint?**

In einem solchen Fall darf man sich bei der schenkenden Person für die Grosszügigkeit bedanken. Gleichzeitig muss das Geschenk unzweideutig abgelehnt werden. Als Begründung darf auf die internen Richtlinien von Gruner verwiesen werden.

Den Mitarbeitern von Gruner steht jedoch frei, den schenkenden Personen anzubieten, einen Teil der Kosten selbst zu tragen, so dass die Höhe der unentgeltlichen Zuwendung mit den Richtlinien von Gruner im Einklang steht (Bsp.: Einladung für den Besuch eines Fussball-Endrundenspiels mit Übernachtung. Das Fussballticket wäre ca. CHF 100 wert. Die Mitarbeiterin von Gruner bietet dem Kunden an, die Übernachtung privat zu organisieren und zu bezahlen und nimmt das Ticket gerne an).

Sind die Umstände suspekt, kann in einem nächsten Schritt ist das Angebot dem bzw. der Vorgesetzten gemeldet werden und sind etwaige nächste Schritte mit der Abteilung Recht, Versicherungen zu besprechen.

## 4.3

### Interessenkonflikte

#### Die Mitarbeitenden von Gruner vermeiden Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und denjenigen von Gruner.

Interessenkonflikte entstehen, wenn persönliche Interessen oder Beziehungen geeignet sind, geschäftliche Handlungen zu beeinflussen und dadurch Loyalitätskonflikte entstehen.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für Gruner können Mitarbeitende in Situationen geraten, in welchen die im Rahmen der arbeitsrechtlichen Treuepflicht geschuldete Wahrung der Interessen von Gruner in Frage steht, weil Eigeninteressen, Interessen von nahestehenden Dritten, private Aktivitäten oder Beziehungen zu Drittpersonen tangiert werden.

Werden beispielsweise Mitarbeitende von Gruner parallel für Lieferanten, Kunden oder für ein Konkurrenzunternehmen tätig oder gehen sie Geschäftsbeziehungen mit einer Person ein, zu der sie enge persönliche oder finanzielle Beziehungen haben, kann dies die Interessen von Gruner gefährden. Dies insbesondere dann, wenn die Stellung bei Gruner zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil nahestehender Personen ungerechtfertigt ausgenutzt wird. Vergleichbare Überlegungen gelten bei engen persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz.

Gruner Mitarbeitende haben grundsätzlich das Recht, sich in kommerziellen, finanziellen oder anderen Aktivitäten ausserhalb ihrer Tätigkeit für Gruner zu engagieren. Bei allfälligen Interessenkonflikten mit ihrer Arbeitstätigkeit haben sie ihre Aktivitäten jedoch vorgängig von der Geschäftsleitung genehmigen zu lassen. Tätigkeiten in Verwaltungsräten oder Stiftungen unterstehen in jedem Fall der Informationspflicht. Mitgliedschaften in gemeinnützigen oder wohltätigen Organisationen (z.B. Sportvereine oder Wohltätigkeitsorganisationen) unterstehen i.d.R. nicht der Informationspflicht.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen** hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen: [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

**Mir wird eine Stelle als Verwaltungsrätin in einer Organisation angeboten, mit der Gruner geschäftlich zu tun hat. Was muss ich tun?**

Gemäss Arbeitsvertrag sind solche Nebentätigkeiten nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin zulässig. Dieses Angebot muss mit HR, den direkten Vorgesetzten und dem zuständigen Geschäftsbereichsleiter besprochen werden und die Geschäftsleitung muss einer solchen Tätigkeit zustimmen.

Sofern die Arbeitgeberin einverstanden ist, sind geeignete Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten zu vereinbaren. Auf jeden Fall muss sichergestellt werden, dass Du für alle Geschäfte, die einen Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen, bei dem Du Verwaltungsrätin bist, in den Ausstand trittst.

**Darf ich meine Cousine einstellen?**

Deine Cousine darf sich gerne bei Gruner auf offene Stellen oder auch spontan bewerben. Du darfst jedoch auf den Einstellungsprozess keinen Einfluss nehmen. Zudem darf Deine Cousine Dir weder unterstellt noch vorgesetzt sein.





### **Darf ich das Weihnachtsessen von Gruner im Restaurant meines Patenkindes durchführen?**

Bei solch engen Beziehungen zu Dienstleistern müssen unabhängige Drittpersonen in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden. Auf jeden Fall ist das Vorliegen einer persönlichen Beziehung offen zu legen. Sofern unter Wahrung dieser Vorgaben objektive Gründe für die Auswahl gerade dieses Restaurants sprechen, ist dies zulässig.

### **Wie ist mit engen persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz umzugehen?**

Gruner respektiert das Privatleben ihrer Mitarbeitenden. Wenn durch eine private Beziehung am Arbeitsplatz ein Interessenkonflikt entsteht (das ist namentlich dann der Fall, wenn die betreffenden Mitarbeitenden in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen) ist die Beziehung den Vorgesetzten offenzulegen und mit HR eine organisatorische Lösung zu suchen, welche möglicherweise entstehende Interessenkonflikte entschärft.

### **Mein Onkel vertreibt eine Software. Darf ich diese für Gruner einkaufen?**

Bei der Evaluation und beim Entscheid über den Einkauf dieser Software musst Du in den Ausstand treten und das Vorliegen einer persönlichen Beziehung offenlegen.

## 4.4

### Verbot von Insiderhandel

#### Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gruner schützen und wahren die Vertraulichkeit von Insiderinformationen. Sie verhindern Insiderhandel.

Insiderhandel bezeichnet das Ausnutzen von vertraulichen Informationen beim Handel mit Wertpapieren, um sich einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen. Insiderhandel untergräbt die Integrität der Finanzmärkte und ist strafbar.

Im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit könnten die Mitarbeitenden von Gruner Informationen über andere Unternehmen erhalten, welche der Öffentlichkeit nicht bekannt sind und den Marktwert (Kurs) von Wertpapieren (z.B. Aktien oder Obligationen) beeinflussen können, weil sie von einem verständigen Anleger als relevant für seine Anlageentscheidungen betrachtet werden. Die Verwendung von derartigen Informationen zur Erwirtschaftung eines finanziellen Vorteils für sich selbst, den Ehegatten, Familienmitglieder oder befreundete Personen ist untersagt.

Relevant im Kontext von Insiderhandel können Finanzinformationen sein, Informationen über geplante Transaktionen (Unternehmensübernahmen, Fusionen, etc.) oder über wichtige Verträge und Kooperationen.

Erhalten Mitarbeitende von Gruner Zugang zu solchen Informationen, wahren sie strikte deren Vertraulichkeit. Sie verhindern die Offenbarung solcher Informationen an nicht berechtigte Personen und setzen Massnahmen um, um die Vertraulichkeit der Informationen sicherzustellen und den Kreis der zulässigerweise informierten Personen zu wahren. Der Handel mit Wertpapieren der betroffenen Unternehmen ist untersagt.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen** hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen: [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### Welche Informationen können im Kontext von Insiderhandel relevant sein?

Informationen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind und den Marktwert (Kurs) von Wertpapieren (z.B. Aktien oder Obligationen) beeinflussen können, weil sie von einem verständigen Anleger als relevant für seine Anlageentscheidungen betrachtet werden. Als Beispiele können genannt werden:

- > Nicht-öffentliche Finanzinformationen/Jahresrechnungen
- > Informationen über beabsichtigte gesellschaftsrechtliche Transaktionen (z.B. Unternehmenskäufe, Fusionen, etc.)
- > Informationen über Änderungen in der Geschäftsleitung
- > Informationen über neue Produkte
- > Informationen über hängige Rechtsfälle



**In einem Projekt werden Mitarbeitende von Gruner mutmasslich relevante Informationen erhalten.**

**Welche Massnahmen sind zu treffen?**

In Absprache mit der IT sind angemessene Massnahmen zum Schutz sensibler Informationen vor unbefugtem Zugriff Dritter zu treffen. Intern muss eine Liste erstellt werden mit denjenigen Mitarbeitenden, die Zugriff auf die Informationen haben dürfen. Diese Mitarbeitenden sind konkret auf die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen hinzuweisen.

**Was gilt gegenüber Familienmitgliedern?**

Auch Familienmitglieder gelten in diesem Kontext als Dritte. Sie dürfen keine Kenntnis von relevanten und vertraulichen Informationen erlangen. Bei der Arbeit im Homeoffice ist dies durch angemessene Sicherheitsvorkehrungen sicherzustellen.

**Wie verhalte ich mich, wenn ich beim Drucker relevante Informationen finde?**

Ich benachrichtige sofort die Person die mutmasslich die Quelle des ausgedruckten Dokuments ist. Falls dies nicht klar ist, wende ich mich an den/die Abteilungsleiter/in oder die Leitung der Business Unit. Diese Personen müssen die Abteilung Recht und Versicherungen benachrichtigen.

**Wo und wie entsorge ich relevante Informationen?**

Vertrauliche Unterlagen müssen geschreddert werden. Auf jedem Stockwerk ist ein Schredder vorhanden.

## 4.5 Datenschutz

### Wir schützen personenrelevante Daten unserer Mitarbeitenden und Kunden. Hierzu halten wir uns an die datenschutzrechtlichen Vorgaben im digitalen und analogen Umfeld.

Der Datenschutz hat zum Ziel, die Persönlichkeit jener Personen zu schützen, deren Daten bearbeitet werden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein achtsamer Umgang mit personenrelevanten Informationen unabdingbar.

Was heisst bearbeiten? Der Begriff umfasst jeden Umgang mit Personendaten, unabhängig von den angewandten Mitteln und Verfahren. Dazu zählt insbesondere das Aufbewahren, Bekanntgeben, Beschaffen, Löschen, Speichern, Verändern, Vernichten und Verwenden.

Im Datenschutz gelten folgende Grundsätze:

- > **Rechtmässigkeit der Datenbearbeitung:** Jede Bearbeitung von Personendaten muss die geltende Rechtsordnung einhalten.
- > **Zweckbindungsprinzip:** Daten dürfen nur zu dem Zweck bearbeitet werden, der bei ihrer Beschaffung angegeben wird, gesetzlich vorgesehen oder aus den Umständen ersichtlich ist.
- > **Need-to-know-Prinzip:** Die Bearbeitung von Personendaten darf nur durch Personen erfolgen, die die Daten aufgrund des Zwecks bearbeiten müssen.
- > **Transparenzgrundsatz:** Die betroffene Person weiss oder kann erkennen, welche Daten zu welchem Zweck beschafft werden. Heimliches Beschaffen von Daten verstösst gegen diesen Grundsatz.
- > **Verhältnismässigkeitsgrundsatz:** Ist die Beschaffung der Daten für meinen Zweck überhaupt erforderlich? Kann der Zweck auch mit weniger einschneidenden Massnahmen erreicht werden?
- > **Datensicherheit:** Die Daten müssen vom Verantwortlichen mittels geeigneter organisatorischer und technischer Massnahmen vor jeder rechtswidrigen Bearbeitung geschützt werden.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Datenschutzbeauftragter** und somit Ansprechperson für Verstösse und anderweitige Anliegen, die den Datenschutz betreffen, ist ein Mitarbeiter der Abteilung Recht, Versicherungen. Bei Fragen hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen:

↳ [datenschutz@gruner.ch](mailto:datenschutz@gruner.ch)

**Schulungsunterlagen** finden sich auf dem [↳ Grunernet](#), ebenso ein Verweis auf die gesetzlichen Grundlagen (DSG, OR, ZGB, DSGVO (EU)).

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [↳ Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### Welche Vorgaben gelten beim Umgang mit Personendaten?

Werden Personendaten im Unternehmen geteilt, ist in erster Linie gemäss «Need-to-know»-Prinzip vorzugehen: Solche Informationen dürfen nur Mitarbeitenden offengelegt werden, welche die fraglichen Informationen tatsächlich wissen müssen, um ihre Aufgaben zu erfüllen (z.B. für die Projektarbeit, zur HR-Administration, etc.). Werden solche Informationen offengelegt, ist auf ihren vertraulichen Charakter hinzuweisen. Bei Weitergabe der Information sind nach Möglichkeit Sicherheitsmassnahmen zum Schutz vor unerlaubtem Zugriff zu treffen. Konkrete Handlungsanweisungen im Umgang mit vertraulichen Informationen finden sich in diesem Code of Conduct zudem im Kapitel Geheimnisschutz, Schutz von Geschäftsvermögen und Immaterialgüterrechten. [↪](#)

### **Kann ich Sachverhalte anonymisieren, um die datenschutzrechtlichen Pflichten zu wahren?**

Das Datenschutzrecht schützt Personendaten. Wenn ein Sachverhalt so weit anonymisiert wird, dass kein Rückschluss auf individuelle Personen möglich ist, liegt er ausserhalb des Anwendungsbereichs des Datenschutzes. Ob das der Fall ist, muss für jeden Einzelfall gesondert betrachtet werden, denn in bestimmten Fällen kann trotz Anonymisierung ein Rückschluss auf Einzelpersonen möglich sein. Das ist z.B. dann der Fall, wenn zwar kein Name genannt wird, aber aufgrund anderer konkreter Umstände ein Rückschluss auf eine Einzelperson oder einen bestimmbaren Kreis von Einzelpersonen möglich ist.

### **Wer hat Zugriff auf meine Laufwerke/Mails mit sensiblen Daten?**

Standardmässig hat bei Gruner niemand Zugriff auf die persönliche Mailbox von Mitarbeitenden bzw. die persönlichen Laufwerke. Zugriff kann durch den oder die Mailboxinhaber:in z.B. aus organisatorischen Gründen anderen Team- oder Abteilungsmitgliedern erteilt werden. Werden vertrauliche Informationen per Mail zugestellt, so kann durch Erhöhung der Vertraulichkeitsstufe (Optionen «persönlich», «privat» oder «vertraulich») sichergestellt werden, dass entsprechende Mails nur vom Mailboxinhaber gesehen werden.

### **Darf ich Bewerbungsschreiben oder Lebensläufe auf dem Gemeinschaftsdrucker ausdrucken? Kann ich ein Bewerbungsossier trotz Absage an den Bewerber pendent behalten?**

Werden Personendaten gedruckt, ist die Option «geschützter Druck» zu verwenden, um unbeabsichtigten Zugriff durch unbefugte Dritte zu verhindern. Werden die Ausdrücke nicht mehr benötigt, sind sie zu vernichten (Shredder).

Wird ein Bewerber für eine Stelle nicht berücksichtigt, besteht in der Regel kein legitimes Interesse mehr an der Bearbeitung (inklusive Speichern) der Daten des Bewerbers und die Daten sind zu löschen. Im Falle einer weiteren Aufbewahrung des Dossiers (z.B. weil das Profil grundsätzlich spannend ist für den Fall einer späteren offenen Stelle) müsste der Bewerber kontaktiert und seine Einwilligung eingeholt werden, um sein Dossier pendent zu halten.

### **Wie gehe ich vor, wenn sich eine Datenschutzverletzung ereignet hat?**

Wenn Mitarbeitende von Gruner bemerken, dass Personendaten in unbefugte Hände gelangt sind, muss dem Datenschutzverantwortlichen von Gruner (Abteilung Recht, Versicherungen) Meldung gemacht werden. Gemeinsam wird dann das Ausmass der Datenschutzverletzung eingeschätzt: Welche Personendaten sind betroffen? Handelt es sich um besonders sensible Personendaten? Wer hat darauf Zugriff? Gemeinsam können (allenfalls unter Einbezug der Abteilung ICT) Sofortmassnahmen ergriffen werden, um der Datenschutzverletzung entgegenzuwirken sowie um Lehren aus dem Vorfall zu ziehen, damit gleichartige Verletzungen nicht mehr geschehen. Zudem wird geprüft, ob weitere Meldepflichten bestehen.

## 4.6

### Verhalten im digitalen Raum

#### Die Mitarbeitenden von Gruner sind sich der Besonderheiten digitaler Kontakte bewusst. Sie verhalten sich im digitalen Raum achtsam und anständig.

Berufliche Kontakte zu anderen Menschen finden zu einem grossen Teil über digitale Kanäle statt. Bei solchen Kontakten fehlt es an der Unmittelbarkeit einer Begegnung. Die Distanz kann die Hemmschwelle für unhöfliches oder respektloses Verhalten senken. Anders als bei einem mündlichen Disput, der sich allenfalls unmittelbar klären lässt, kann ein schriftlicher Austausch bleibende Spuren hinterlassen. Digitale Kommunikationsmittel ermöglichen zudem den simultanen Einbezug zahlreicher Personen. Damit vergrössert sich die tägliche Flut von Nachrichten, was zu Ineffizienz und Störungen im Arbeitsalltag führen kann. Durch digitale Kommunikation kann schliesslich die Grenze zwischen geschäftlich und privat verwischt werden. Der Anspruch einer jederzeitigen Verfügbarkeit kann auf die Gesundheit negative Auswirkungen haben.

Die Mitarbeitenden von Gruner sind sich dieser Herausforderungen bewusst. Sie kommunizieren achtsam über digitale Kanäle. Bei heiklen Themen oder Konflikten verhalten sie sich respektvoll. Oft lassen sich solche Situationen im persönlichen Kontakt konstruktiver lösen als auf digitalem Weg.

Vor Versand elektronischer Mitteilungen überlegen sich die Mitarbeitenden vorab, wer wirklich zum Adressatenkreis gehören muss. Ebenfalls bedenken sie den Zeitpunkt ihrer Mitteilungen und die Auswirkungen auf den oder die Adressatin.

Schliesslich rufen sich die Mitarbeitenden von Gruner stets in Erinnerung, dass im digitalen Raum vertrauliche Informationen, die Privatsphäre und persönliche Daten schwieriger zu schützen sind (siehe dazu die Kapitel [Datenschutz](#), [Cybersicherheit](#) und [Geschäftsgeheimnisse](#) in diesem Code of Conduct).



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei rechtlichen Fragen** hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen:

↳ [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

**Bei konkreten Fragen zur Umsetzung** der obigen Grundsätze oder bei Konflikten unterstützt HR:

↳ [hr@gruner.ch](mailto:hr@gruner.ch)

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### Frage Dich vor dem Versand einer Nachricht folgendes:

- > Würde ich meine Mitteilung im persönlichen Gespräch auch so ausdrücken? Ist der Ton angemessen?
- > Welches ist das richtige Kommunikationsmittel für mein Anliegen?
- > Muss mein Anliegen noch am (Freitag-) Abend verschickt werden (und eintreffen) oder kann es bis am (Montag-) Morgen warten?
- > Wen muss ich wirklich ins CC nehmen?



## 4.7

### Steuern, Buchführung und Berichterstattung

#### Gruner hält sich an die anwendbaren Vorschriften über Steuern, Buchführung und Berichterstattung.

Gruner ist in einer Vielzahl von Ländern wirtschaftlich tätig, was zur Anwendbarkeit verschiedener Gesetze über Steuern und Abgaben führen kann. Dabei hält sich Gruner stets an alle anwendbaren Gesetze, namentlich betreffend Gewinn- und Umsatzsteuern, Mehrwertsteuer, Quellensteuer sowie an die Gesetze über sozialversicherungsrechtliche Abgaben. Als Unternehmen mit einer Konzernzentrale in der Schweiz und Konzerngesellschaften in verschiedenen Ländern kommt es zur internen Verrechnung von Dienstleistungen zwischen den verschiedenen Gesellschaften der Gruppe. Hier hält sich Gruner an die einschlägigen Vorgaben.

Wie die meisten Unternehmen beachtet Gruner bei der Steuerplanung die optimalen Interessen des Unternehmens. Dabei sind jedoch stets die gesetzlichen Grenzen, Ehrlichkeit und Fairness zu wahren. Missbräuchliche Steuervermeidungsmodelle sind strikte untersagt.

Gegenüber den zuständigen Steuerbehörden kommuniziert Gruner steuerrelevante Sachverhalte transparent und ehrlich. Meldepflichten werden korrekt erfüllt. Unklarheiten in Steuerfragen oder unterschiedliche Auffassungen werden proaktiv und unter Einbezug sachverständiger Beratung sowie der Behörden geklärt. Im Zweifel ist bei den Steuerbehörden ein Ruling einzuholen.

Alle steuerbezogenen Informationen, Aufzeichnungen und Dokumente müssen mit grösster Vertraulichkeit behandelt werden. Die unbefugte Offenlegung von Steuerinformationen ist strengstens untersagt.

Die Bücher von Gruner werden nach den einschlägigen Vorschriften geführt. Gruner erstattet nach den anwendbaren Vorschriften wahrheitsgetreu Bericht.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen zu Steuerthemen** hilft die Abteilung

↳ Finanzen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen.

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform ↳ Gruner Integrity Line gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

**Es gibt verschiedene Arten, wie ich einen Vertrag strukturieren könnte, mit potenziellen Auswirkungen auf die Steuern. Wie gehe ich vor?**

Die Abteilung Finanzen berät im Hinblick auf die steuerlichen Auswirkungen von Rechtsgeschäften. Bei Bedarf wird externe Beratung beigezogen.

**Ist es zulässig, den Steuerbehörden nur einen Teil einer geplanten Transaktion offenzulegen, wenn so negative Steuerfolgen vermieden werden können?**

Nein. Gruner kommuniziert gegenüber den Steuerbehörden offen, transparent und ehrlich. Das Unterschlagen von Informationen kann ein falsches Bild über den Gesamtkontext vermitteln und so die Steuerbehörden in die Irre leiten. Das ist unzulässig.

Wird beim Erlagen eines Steuerrulings nicht umfassend und wahrheitsgetreu informiert, ist das Ruling anschliessend nicht verbindlich, da sich die Aussagen der Steuerbehörden auf einen anderen Sachverhalt beziehen als derjenige, der offengelegt wurde.





**Inwiefern dürfen wir bei der Strukturierung unserer Verträge Unterschiede in den Steuervorschriften verschiedener Länder nutzen?**

Soweit das Erlangen solcher Steuervorteile in allen tangierten Jurisdiktionen zulässig ist, spricht nichts dagegen. In solchen Situationen ist auf jeden Fall fachkundige umfassende Beratung einzuholen.

	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>

# 5

## Arbeit

<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>

## 5.1

### Achtung des Arbeitsrechts und faire Arbeitsbedingungen

#### Gruner respektiert das Arbeitsrecht und bietet faire Arbeitsbedingungen.

Gruner verpflichtet sich zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen und bietet faire und marktgerechte Löhne und Arbeitsbedingungen. Gruner respektiert und fördert die Rechte der Mitarbeitenden gemäss den geltenden nationalen und internationalen Gesetzen der jeweiligen Standorte und bietet einheitliche Arbeitsverträge.

Ziel ist es, stets ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das nicht nur den gesetzlichen Anforderungen entspricht, sondern diese übertrifft. So fördert Gruner unter anderem die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch Massnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit und Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten.

Um die berufliche sowie persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen, bietet Gruner Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Beschwerden über Verstösse gegen das Arbeitsrecht oder faire Arbeitsbedingungen können jederzeit vertraulich gemeldet werden. Es wird gewährleistet, dass diese ernst genommen und entsprechend verfolgt werden.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen zum Arbeitsrecht** hilft die Abteilung HR über [✉ hr@gruner.ch](mailto:hr@gruner.ch) dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen.

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [✉ Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### Wo finde ich die anwendbaren Regelungen zum Arbeitsrecht?

In der Schweiz wird das Arbeitsrecht im Obligationenrecht sowie im Arbeitsgesetz und den dazu gehörenden Verordnungen geregelt. In gewissen Kantonen gelten zudem für Ingenieurbüros allgemein verbindliche Generalarbeitsverträge (GAV) (Kanton Waadt) oder Normalarbeitsverträge (Kanton Wallis). Die Abteilung Human Resources sorgt dafür, dass die geltenden Arbeitsverträge und Reglemente mit diesen Normen in Einklang stehen und steht bei Fragen gerne zur Verfügung.

Bei internationalen Einsätzen sowie bei unseren ausländischen Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen wird jeweils abgeklärt, dass die am jeweiligen Einsatzort geltenden Vorschriften eingehalten werden.



**Welche Massnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben bietet Gruner an?**

Gruner bietet nach Massgabe der jeweiligen Arbeitsverträge Teilzeitarbeit und innerhalb der geltenden Reglemente flexible Arbeitszeiten, Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten an. In Absprache mit dem oder der Vorgesetzten kann die individuelle Situation geprüft und passende Massnahmen definiert werden.

**Welche Entwicklungsprogramme oder Schulungen bietet Gruner zur Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung an?**

Alle Mitarbeitenden erhalten ein Mitarbeitergespräch, in welchem Entwicklungsthemen besprochen werden. Durch den Talent Management Prozess werden Mitarbeitende gezielt gefördert und weiterentwickelt.

**An wen kann ich mich wenden, wenn ich den Eindruck habe, dass arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht eingehalten werden?**

Bei Fragen oder einem Verdacht auf einen Verstoß können sich die Mitarbeitenden von Gruner an ihre Vorgesetzten, das HR oder die Whistleblowing-Plattform Gruner Integrity Line wenden.

**Gibt es eine Mitarbeitendenvertretung?**

In der Schweiz besteht eine Mitarbeitendenkommission (MAK). Sie hat die Funktion einer Arbeitnehmervertretung im Sinne des Mitwirkungsgesetzes inne. Die Mitarbeitendenkommission steht in einem institutionalisierten Dialog mit der Geschäftsleitung. Sie vertritt die Anliegen der Mitarbeitenden. Die Organisation und Befugnisse der MAK werden in den Statuten der Mitarbeitendenkommission geregelt.



## 5.2

### Achtung der Persönlichkeit, Diversity, Verbot der Diskriminierung

#### Gruner achtet die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden und diskriminiert nicht.

Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sind zentrale Werte und Führungsgrundsätze bei Gruner und prägen das tägliche Miteinander. Gruner ist bestrebt, tragende und vertrauensvolle Beziehungen zwischen der Organisation und den Mitarbeitenden zu bauen und zu schützen.

Als internationales Unternehmen mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Ländern, mit individuellen Einstellungen und Gewohnheiten sind Diversität und Respekt von zentralem Wert. Mitarbeitende verpflichten sich, niemanden aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Religion, Zivilstand, sexueller Orientierung oder aus anderen Gründen zu diskriminieren.

Gruner schätzt die Einzigartigkeit jedes Einzelnen und fördert eine Kultur der Offenheit, Gleichberechtigung und Vorurteilsfreiheit, in der alle Mitarbeitenden ihre Persönlichkeit einbringen können.

Mobbing und jegliche Form von Belästigung oder Einschüchterung werden nicht toleriert. Zur effektiven Behandlung von Beschwerden sind Anlaufstellen eingerichtet, um sicherzustellen, dass jeder Vorfall ernst genommen und vertraulich verfolgt wird.

Um die Geschlechtergleichheit zu überprüfen, werden Lohnvergleichsanalysen durchgeführt. Ausserdem achtet Gruner darauf, dass alle Mitarbeitenden miteinbezogen werden (gendergerechte Sprache) und ermutigt Mitarbeitende, achtsam mit sich und den Kolleginnen und Kollegen umzugehen.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

##### Bei Fragen zur Personalpolitik oder Konflikten

informiert und unterstützt die Abteilung [HR](#) dabei, das korrekte Vorgehen festzulegen.

##### Verstösse oder Bedenken können (auch anonym)

über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.

##### Fragen zu beruflichen, als auch privaten Belastungen

können in der Schweiz, Deutschland und Österreich auch an die externe, unabhängige Mitarbeitendenberatung MOVIS gestellt werden. MOVIS ist 24 Stunden an 7 Tagen über eine Online-Plattform oder per Telefon erreichbar. Weitere Informationen stehen auf dem [Grunernet](#) zur Verfügung.



#### ORIENTIERUNG

##### Wo erhalte ich Hilfe, wenn ich mich in meinem Team nicht respektiert oder wertgeschätzt fühle?

Ansprechpartner sind Vorgesetzte, das HR sowie in der Schweiz auch die externe, betriebliche Sozialberatung MOVIS.

##### Gibt es eine Meldestelle für diskriminierendes Verhalten oder sexuelle Belästigung?

Vorfälle können vertraulich bei Vorgesetzten, der Abteilung HR oder auch über die Whistleblowing-Plattform Gruner Integrity Line gemeldet werden. Hier ist auch eine anonyme Meldung möglich. Die Plattform ist über das Grunernet zu finden. Jede Meldung wird streng vertraulich behandelt.



### **Welche Schritte werden unternommen, wenn Diskriminierung oder Belästigung gemeldet werden?**

Gruner hat ein Konzept zum Schutze der Persönlichkeit, welches im Falle eines gemeldeten Vorfalls zum Einsatz kommt. Dieses beinhaltet unter anderem die Klärung des Vorfalls, die Dokumentation sowie, falls notwendig, dem Einbezug externer Anlaufstellen. Selbstverständlich werden die Vorfälle vertraulich behandelt. Die Einzelheiten werden im Reglement «Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz» geregelt.

### **Welche rechtlichen Grundlagen bestehen bei Mobbing?**

Mobbing stellt eine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 328 OR dar. Gruner trifft im Rahmen der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden zu treffen.

## 5-3 Arbeitssicherheit

### Gruner bietet eine sichere Arbeitsumgebung.

Gruner legt höchsten Wert auf die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und hält sich an die geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsbestimmungen. An jedem Standort stehen geschulte Ansprechpartner:innen hierfür zur Verfügung. Darüber hinaus stellt Gruner Mitarbeitenden die erforderliche und gesetzlich vorgeschriebene Schutzausrüstung zur Verfügung.

Die Einhaltung der Arbeitssicherheitsmassnahmen, wie zum Beispiel im Bereich des Arbeitsplatzes oder der Baustellensicherheit, ist obligatorisch, wobei Führungskräfte eine zentrale Rolle bei der Umsetzung spielen. Gruner Mitarbeitende tragen aktiv zur Verhinderung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten bei, indem sie sicherheitsbewusst handeln und die persönliche Schutzausrüstung sowie Sicherheitseinrichtungen nutzen.

Zusätzlich fördert Gruner die Gesundheit der Mitarbeitenden durch frühzeitige Risikoerkennung und Risikobeseitigung sowie durch ein kontinuierlich erweitertes Betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieses umfasst unter anderem präventive Massnahmen, Absenzen Management, Wiedereingliederung, ergonomische Arbeitsplätze sowie Programme zur Resilienz und Stressbewältigung.

Aufgrund der internationalen Tätigkeiten hat Gruner unterschiedliche Vorkehrungen getroffen, um Auslands- und Reisetätigkeiten so sicher wie möglich zu gestalten. Die entsprechenden Informationen stehenden Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Konsultation dieser Informationen und die Einhaltung der darin definierten Prozesse und Vorkehrungen verpflichtend.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen zur Arbeitssicherheit** hilft die Abteilung  
 ↳ IMS weiter.

**Verstösse oder Bedenken** punkto Arbeitssicherheit sollen der  
 ↳ ASA-Kommission gemeldet werden.

**Fragen zu beruflichen, als auch privaten Belastungen** können in der Schweiz, Deutschland und Österreich auch an die externe, unabhängige Mitarbeitendenberatung  
 ↳ MOVIS gestellt werden. MOVIS ist 24 Stunden an 7 Tagen über eine Online-Plattform oder per Telefon erreichbar.



#### ORIENTIERUNG

##### **Wer ist Ansprechpartner für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz?**

Ansprechpartner für Arbeitssicherheit ist in der Schweiz die ASA-Kommission. Sie besteht aus internen sowie externen Expertinnen und Experten und wird durch die Geschäftsleitung gesteuert. Die ASA-Kommission berichtet jährlich an die Geschäftsleitung und setzt Jahresziele fest. Die Sicherheitsorganisation ist im Handbuch für Arbeitssicherheit und im Grunernet abgebildet.

##### **Wo erhalte ich meine persönliche Schutzausrüstung?**

Die persönliche Schutzausrüstung kann über einen Webshop (Matrix42) bestellt werden, die Kosten werden von Gruner getragen. Alle Informationen zum Thema sind im Grunernet kommuniziert.

Die Abteilung Betrieb und Technik organisiert das Sortiment nach gesetzlichen Vorgaben und Bedürfnissen der Linie. Die Beschaffung erfolgt zentral für die Schweiz und dezentral im Ausland.





### **Gibt es regelmässige Schulungen oder Trainings zur Arbeitssicherheit?**

Im Rahmen der ISO-45001-Zertifizierung gibt es regelmässige Schulungen, wie z.B. zur Baustellensicherheit und zur Arbeitssicherheit an den Bürostandorten für neu eintretende Mitarbeitende. Ausserdem finden an den verschiedenen Standorten Schulungen für Ersthelfer statt.

### **Was soll ich tun, wenn ich eine potenzielle Gefahr oder ein Risiko am Arbeitsplatz erkenne? An wen wende ich mich?**

Gruner ist in der Schweiz Mitglied der «Sicherheits-Charta» und hat sich damit verpflichtet jedem Mitarbeitenden die Befugnis zu geben, in einer Gefahrensituation «STOPP» sagen zu dürfen. Gefährdungen dürfen und sollen an die ASA-Kommission gemeldet werden.

### **Welche Unterstützung bietet Gruner, wenn ich durch eine arbeitsbedingte Situation gesundheitliche Probleme entwickle?**

Im Rahmen der Fürsorgepflicht trägt Gruner dazu bei, verschiedene Gesundheitsangebote bereitzustellen. Durch das kontinuierlich erweiterte betriebliche Gesundheitsmanagement, das unter anderem präventive Massnahmen, Absenzenmanagement, Wiedereingliederung, ergonomische Arbeitsplätze sowie Programme zur Resilienz und Stressbewältigung umfasst, können Belastungen und Krankheiten präventiv verhindert bzw. aufgefangen werden. Darüber hinaus bietet Gruner Mitarbeitenden in der Schweiz, Deutschland und Österreich die Möglichkeit, sich bei MOVIS, einer externen, unabhängigen Mitarbeitendenberatung, Rat und Unterstützung zu holen.

### **Ich fühle mich überfordert aufgrund meiner privaten oder beruflichen Situation. An wen kann ich mich wenden?**

Gruner bietet Mitarbeitenden in der Schweiz, Deutschland und Österreich die Möglichkeit, sich bei MOVIS, einer externen, unabhängigen Mitarbeitendenberatung, Rat und Unterstützung zu holen. MOVIS bietet professionelle Beratung und fachliche Informationen bei persönlichen Fragen sowie betrieblichen und finanziellen Problemen an.

	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>

# 6

## Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung

<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>

## 6.1 Geheimnisschutz, Schutz von Geschäftsvermögen und Immaterialgüterrechten

### Die Mitarbeitenden von Gruner wahren die Geschäftsgeheimnisse von Gruner und seiner Geschäftspartner. Sie tragen Sorge zum Geschäftsvermögen.

Geschäftsgeheimnisse sind Informationen aus dem geschäftlichen Bereich, die nicht öffentlich bekannt sind. Als Beispiele können Informationen zur Unternehmensstrategie, Business Pläne, Budgets, über Kunden oder Preise, Finanzdaten, Vereinbarungen, Mitarbeiterdaten oder Infrastrukturbauten genannt werden. Planerverträge (z.B. gemäss KBOB oder SIA) enthalten oft Klauseln zur Vertraulichkeit der im Rahmen eines Auftrags erstellten Pläne. Im Rahmen von Projekten erhalten die Mitarbeitenden von Gruner teilweise Zugang zu vertraulichen Informationen von Kunden und Geschäftspartnern.

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen und Immaterialgüterrechten ist für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von Gruner zentral. Alle Mitarbeitenden wahren die Vertraulichkeit solcher Informationen und schützen fremde Geheimnisse so gut wie die eigenen. Ebenso respektieren die Mitarbeitenden von Gruner die Immaterialgüterrechte Dritter.

Konkret bedeutet dies, Dritten keine Informationen über vertrauliche Tatsachen zu geben – weder absichtlich noch durch fehlende Vorsicht. Diesem Punkt ist etwa bei Gesprächen im öffentlichen Raum (z.B. im Zug) Beachtung zu schenken. Unterwegs ist so zu arbeiten, dass der Bildschirm nicht eingesehen werden kann.

Mitarbeitende achten darauf, dass keine unbefugten Personen Zutritt zu den Büros von Gruner erhalten. Physische Unterlagen sind sicher aufzubewahren und zu entsorgen (bei Vertraulichkeit mit dem Schredder, Nutzen der Funktion «geschützter Druck»).

Wird der Arbeitsplatz verlassen, tragen einfache Massnahmen viel zur Sicherheit bei: Geräte müssen auch bei kurzzeitigem Verlassen des Arbeitsplatzes gesperrt werden.

Soweit Gruner vertrauliche Informationen an Dritte weitergibt, ist durch geeignete Vereinbarungen der Schutz der Vertraulichkeit zu wahren, z.B. durch Abschluss einer Vertraulichkeitsvereinbarung, auch NDA genannt (Non Disclosure Agreement).



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen** hilft die Abteilung Recht und Versicherungen dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen: [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch)

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

**Ich möchte Pläne eines Projekts an Dritte weitergeben oder veröffentlichen. Darf ich das?**

Zunächst ist der betreffende Vertrag im Hinblick auf die Vertraulichkeit zu prüfen. Falls keine explizite Bestimmung darin enthalten ist, empfiehlt es sich, je nach Zweck der Veröffentlichung mit dem Auftraggeber Kontakt aufzunehmen und ihn über die geplante Veröffentlichung zu orientieren.

Allenfalls können mit dem Geheimnisherren auch die Rahmenbedingungen einer Offenlegung an einen geschlossenen Adressatenkreis vereinbart werden (Stichwort NDA).

**Ich befürchte, versehentlich Geheimnisse bekanntgeben zu haben. Was soll ich tun?**

Der oder die InhaberIn der Geheimnisse (GeheimnisherIn) muss benachrichtigt werden, damit er oder sie allenfalls Massnahmen treffen kann.



### **Was sind Immaterialgüterrechte und wie muss ich sie schützen?**

Immaterialgüterrechte sind nicht körperliche Rechte, sog. geistiges Eigentum. Darunter fallen Rechte wie das Urheberrecht, Patente, Marken oder Designs, im weiteren Sinne aber auch nicht schutzfähige Rechte wie z.B. Know-how. Nicht schutzfähige Rechte werden durch Wahrung der Vertraulichkeit am besten geschützt.

Alle Mitarbeitenden von Gruner respektieren fremde Immaterialgüterrechte, indem sie diese Rechte nicht unbefugt für private oder berufliche Zwecke nutzen. Zum Beispiel darf Software, die Gruner lizenziert hat, nur für Unternehmenszwecke eingesetzt werden. Werke von Drittpersonen (z.B. Fachtexte, Präsentationen) dürfen nicht ohne Erlaubnis des Rechtsinhabers verwendet werden.

### **Darf ich für eine Präsentation Bilder aus dem Internet verwenden?**

Zunächst muss abgeklärt werden, wem die Bildrechte zustehen. Auf jeden Fall ist die Quelle zu deklarieren – man darf sich nicht mit fremden Federn schmücken.

### **Ich habe einen Artikel publiziert. Darf ich Kopien an unsere Kunden verteilen?**

Vorab sind die Bedingungen des Verlags zu prüfen. Je nach dem ist das Verteilen einer bestimmten Zahl von Hardcopies erlaubt, allenfalls gar ein Verlinken von Inhalten. Am besten werden diese Punkte vor der Publikation geprüft, denn solche Artikel können interessant für Marketingzwecke sein.



## 6.2

### Cyber- und Informationssicherheit

#### Die Mitarbeitenden von Gruner sind sich der Risiken und Gefahren im digitalen Raum bewusst. Sie verhalten sich achtsam und umsichtig.

Betrugsversuche erfolgen mit fortschreitender Digitalisierung am häufigsten über digitale Kanäle. Cyberangriffe auf ein Unternehmen bauen meist darauf, dass sich Mitarbeiter unbedacht verhalten und damit Betrügern Zugang zu sensiblen Informationen oder IT-Systemen verschaffen. Sich allein auf die Firewall und Internet-security-Programme zu verlassen, wäre in diesem Kontext fatal.

Um das Risiko eines schädlichen Cyberangriffs auf Gruner zu mindern, halten sich alle Mitarbeitenden an die folgenden Regeln:

- > Alle Mitarbeitenden nutzen die zur Verfügung gestellten Informatikmittel (Hardware, Software, Netzwerke) sorgfältig und verantwortungsbewusst.
- > Die Nutzung fremder IT-Hardware innerhalb des Gruner Netzwerkes ist verboten.
- > Von Gruner lizenzierte Software darf nur für Unternehmenszwecke verwendet werden.
- > Unsichere Software darf nicht installiert werden. Ebenso ist untersagt, Dateien aus unbekanntem Quellen herunterzuladen, die ein Sicherheitsrisiko darstellen könnten.
- > Zugangsdaten wie Passwörter und Sicherheitscodes müssen vertraulich behandelt und vor unbefugtem Zugriff geschützt werden. Persönliche Passwörter dürfen nicht weitergegeben oder (als Gedankenstütze) auf Zetteln oder dergleichen notiert werden.
- > Die Nutzung von Informatikmitteln zur Speicherung, Verbreitung oder dem Abruf unangemessener Inhalte (z.B. pornografisches, gewaltverherrlichendes oder diskriminierendes Material) ist untersagt.

Alle Mitarbeitenden von Gruner sind verpflichtet, die Massnahmen des Unternehmens zur Verhinderung und Bekämpfung von Cyberkriminalität zu unterstützen. Dazu gehört die Teilnahme an den im Unternehmen angebotenen Schulungen zum Thema IT-Sicherheit.

Bei einem sicherheitsrelevanten Vorfall ist rasches Handeln unabdingbar. Alle Mitarbeitenden sind deshalb verpflichtet, Sicherheitsvorfälle (z.B. eine Übertretung der obigen Regeln) und verdächtige Aktivitäten der Abteilung ICT zu melden.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Ansprechperson für Fragen** zur Cyber- und Informationssicherheit ist die Abteilung [ICT](#).

**Schulungen zum Thema** Cybersicherheit finden sich auf der entsprechenden [E-Learning-Plattform](#).

**Verstösse oder Bedenken** sind am besten direkt der Abteilung ICT zu melden. Sie können zudem die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### **Ich bin mir unsicher, ob eine E-Mail ein Phishing-Versuch ist. Wie gehe ich vor?**

Bei Verdacht auf Phishing ist die Gruner ICT zu benachrichtigen. Attachments zur E-Mail dürfen auf keinen Fall geöffnet und Links dürfen keinesfalls angeklickt werden.

##### **Wo kann ich mich über aktuelle Gefahren und gebotene Vorsichtsmassnahmen informieren?**

Im von der Abteilung ICT organisierten ICT Security Awareness Training können nützliche und erforderliche Sicherheitsmassnahmen erlernt werden.

##### **Ich brauche eine bestimmte Software. Wie gehe ich vor?**

Software darf bei Gruner nur über die von der Abteilung ICT zur Verfügung gestellte Plattform Matrix24 bestellt und heruntergeladen werden. Wird eine Software benötigt, die Gruner nicht lizenziert hat, ist die Abteilung ICT zu kontaktieren.



	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>

# 7

## Gesellschaftliche Verantwortung

<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>



## 7.1 Nachhaltigkeit

### **Gruner übernimmt Verantwortung und setzt im internen Nachhaltigkeitsprozess auf Transparenz und zielorientierte Umsetzung. Gleichzeitig unterstützen wir unsere Kundendabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.**

Bei Gruner verstehen wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und Geschäftspraxis. Nachhaltigkeit hat für uns zwei Aspekte, die sich wie die zwei Seiten einer Medaille gegenseitig ergänzen.

Die erste Seite betrifft unseren eigenen Nachhaltigkeitsprozess. Hier arbeiten wir konsequent daran, uns in unseren internen Handlungsfeldern sowohl in der Umwelt als auch der sozialen Dimension transparent und zielgerichtet weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, unsere Position als Vorreiter der Branche zu festigen. Durch unser eigenes nachhaltiges Handeln wollen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden, Glaubwürdigkeit gegenüber unseren Kunden gewinnen und als verlässlicher Partner im Bereich Nachhaltigkeit wahrgenommen werden.

Die zweite Seite sind unsere Dienstleistungen. Unser Anspruch ist es, in allen unseren Geschäftsfeldern die nachhaltigsten Lösungen anzubieten, um unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele bestmöglich zu unterstützen. Denn auch unsere Dienstleistungen tragen einen Teil zur nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden bei.

Beide Seiten ergänzen sich und bilden zusammen ein ganzheitliches Verständnis von Nachhaltigkeit, das unser gesamtes Handeln und unsere Geschäftsstrategie prägt.

Gruner veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht mit aktuellen Zahlen zu den wichtigsten Themen. Die aktuelle Version kann hier eingesehen werden:

↳ <https://www.gruner.ch/de/discover>



#### **RAT UND UNTERSTÜTZUNG**

**Unterstützung bei Fragen** zu Nachhaltigkeitsthemen leistet das Gruner Kompetenzzentrum Nachhaltigkeit (KNH): ↳ <https://www.gruner.ch/de/discover/bauen-und-bauten-fuer-eine-lebenswerte-zukunft>

Für unseren internen Nachhaltigkeitsprozess ist das interne, interdisziplinäre Nachhaltigkeitskomitee zuständig. Anregungen und Fragen können an dieses Komitee gerichtet werden.



#### **ORIENTIERUNG**

**Nachhaltigkeitsthemen spielen in Projekten, Ausschreibungen und Kundengesprächen eine immer grössere Rolle. An wen kann ich mich wenden, wenn ich fachliche Unterstützung brauche?**

Wir haben bei Gruner ein Kompetenzzentrum Nachhaltigkeit (KNH). Hier treffen sich regelmässig Kolleginnen und Kollegen und tauschen sich über aktuelle Projekte und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit aus. Das KNH dient allen Mitarbeitenden als Anlaufstelle bei Fragen oder Unterstützungsbedarf zum Thema Nachhaltigkeit.

**Wer ist für den internen Nachhaltigkeitsprozess verantwortlich und wo kann ich mich darüber informieren?**

Gruner tut bereits viel für die eigene Entwicklung in Richtung Nachhaltigkeit. Dazu gehört die Anschaffung von Elektrofahrzeugen und Fahrrädern für die Mobilität der Mitarbeitenden ebenso wie beispielsweise die Installation von Wasserspendern zur Vermeidung von PET-Abfällen oder die Einrichtung einer Whistleblower-Plattform.



Seit 2024 kümmert sich ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitskomitee um die strategische Weiterentwicklung. Hier werden Weiterentwicklungen im Nachhaltigkeitsmanagement und in der Kommunikation erarbeitet. Neuerungen werden im Grunernet kommuniziert.

**Wo finde ich genauere Informationen zum Engagement von Gruner im Bereich Nachhaltigkeit?**

Gruner veröffentlicht jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht – erstmals im Jahr 2023 für das Jahr 2022. Darin werden die Aktivitäten von Gruner in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zusammengefasst und in Zahlen gemessen.



## 7.2

### Transparenz, Unparteilichkeit und Unabhängigkeit

#### Gruner handelt transparent, ist politisch unabhängig und unparteilich.

Gruner fördert durch Transparenz Vertrauen und Integrität innerhalb der Gruppe. Die Richtlinien, Entscheidungen und Handlungen von Gruner sollen transparent, frei von Vorurteilen und ungebührlichem Einfluss sein.

Gruner ist unparteilich und gestaltet die Beziehungen zu Dritten auf der Basis von objektiven Kriterien und Leistungen. Entscheidungen werden ohne Begünstigungen und Diskriminierung getroffen. Sie werden fair und gleich umgesetzt. Oberste Leitschnur sind die Vision, Mission und Werte von Gruner.

Gruner ist in politischer Hinsicht unabhängig und bewahrt eine neutrale Haltung. Für die Entscheidungsfindung bemüht sich Gruner um den Einbezug vielfältiger Perspektiven und Standpunkte und lässt keinen Raum für ungebührlichen Einfluss von Personen oder Organisationen. Gruner finanziert oder bevorzugt keine politischen Gruppierungen und entrichtet keine Zahlungen an politische Kandidaten und Kandidatinnen.

Gruner kann sich jedoch an politischen Debatten zu Themen, die das Unternehmen betreffen, beteiligen. Das Unternehmen kann öffentliche Stellen proaktiv und transparent über Anliegen, die Gruner betreffen, informieren. Eine solche Beteiligung ist am Unternehmens- und gesamtgesellschaftlichen Interesse ausgerichtet, nicht an den individuellen Interessen einzelner Personen.

Gruner anerkennt das Recht der Mitarbeitenden, politisch aktiv zu sein und sich für politische Ämter zur Verfügung zu stellen. Solche privaten politischen Aktivitäten sind jedoch klar von der Tätigkeit für das Unternehmen zu trennen. Sie dürfen sich gegenseitig nicht beeinflussen.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Bei Fragen** helfen die Abteilung Recht und Versicherungen sowie Human Resources dabei, die anwendbaren Vorschriften zu bestimmen und das korrekte Vorgehen festzulegen: ✉ [law@gruner.ch](mailto:law@gruner.ch); die für die jeweilige Abteilung zuständigen HR Business Partners finden sich auf dem ✉ Grunernet.

**Verstösse oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform ✉ Gruner Integrity Line gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### **Ich möchte einer Partei beitreten, ist dies zulässig?**

Ja, den Mitarbeitenden von Gruner steht frei, sich neben und unabhängig von ihrer beruflichen Tätigkeit für politische Interessen einzusetzen und zum Beispiel einer Partei beizutreten. Diese Tätigkeit darf keinen Einfluss auf die Arbeitstätigkeit bei Gruner haben. Bei allfälligen öffentlichen Auftritten oder Stellungnahmen in einem politischen Kontext muss klar sein, dass diese in der Rolle als Privatperson (und nicht als Sprecher oder Repräsentant von Gruner) erfolgen.

##### **Ich möchte für ein politisches Amt kandidieren, gibt es dafür Vorgaben?**

Hier gelten die dieselben Vorgaben wie für die Aufnahme einer Nebentätigkeit zum Arbeitsvertrag. Solche Nebentätigkeiten nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin zulässig. Dieses Angebot muss mit HR, den direkten Vorgesetzten und dem zuständigen Geschäftsbereichsleiter besprochen werden und die Geschäftsleitung muss einer solchen Tätigkeit zustimmen.



Sofern die Arbeitgeberin einverstanden ist, sind geeignete Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten zu vereinbaren. Auf jeden Fall muss sichergestellt werden, dass Du für alle Geschäfte, die einen Zusammenhang mit dem Gemeinwesen, für das Du tätig bist, in den Ausstand trittst.

**Ist es zulässig, dass Gruner bei beruflichen Interessenverbänden mitwirkt?**

Ja, Gruner darf sich für die Interessen des Unternehmens und des Berufsstandes einsetzen.

## 7-3

### Beitrag zum Gemeinwesen

#### Gruner engagiert sich für die Förderung des Gemeinwohls.

Gruner übernimmt Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und ist bestrebt, einen positiven Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. Gruner unterstützt soziale oder gemeinnützige Projekte durch Bereitstellung personeller oder finanzieller Ressourcen.

Dies erfolgt z. B. im Rahmen des jährlichen Lehrlingsprojekts oder von Veranstaltungen der einzelnen Abteilungen, etwa durch die Teilnahme an lokalen Umweltschutzaktionen. Weiter unterstützt Gruner verschiedene gemeinnützige Initiativen, lokale Sportvereine und kulturelle Angebote durch Sponsoringbeiträge. Im Bereich der Forschung finanziert Gruner verschiedene Preise für herausragende Leistungen in den Bereichen Bauingenieurwesen (Innovationspreis FHNW, Prix Alfred Stucky an der EPFL) und Geotechnik (ETH Zürich) und unterstützt gewisse Lehrgänge finanziell.

Gruner bietet Ausbildungs- und Praktikumsplätze an, um jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern und ihre berufliche Entwicklung zu fördern.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich ehrenamtlich zu engagieren und bieten ihnen die Möglichkeit, an Freiwilligenprogrammen teilzunehmen. Gruner anerkennt, dass persönliches Engagement einen wertvollen Beitrag zur Gemeinschaft leistet.



#### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Anfragen für die Ausrichtung von Spenden** an gemeinnützige Organisationen oder Mitwirkung an gemeinnützigen Projekten sind an die intern zuständigen Entscheidungsträger weiterzuleiten.

**Verstöße oder Bedenken** können über die Whistleblowing-Plattform [Gruner Integrity Line](#) gemeldet werden.



#### ORIENTIERUNG

##### Wo kann ich mich melden, wenn ich am jährlichen Lehrlingsprojekt teilnehmen möchte?

Beim Lernendenprojekt nehmen jedes Jahr maximal 10 Lernende von Gruner während einer Woche an einem gemeinnützigen Bauprojekt teil. Sie werden dafür von ihrer Arbeitstätigkeit freigestellt. Gruner übernimmt die Kosten und stellt die persönliche Schutzausrüstung.

Der Start für die Anmeldung zum Lernendenprojekt wird jedes Jahr auf dem Grunernet kommuniziert. Dort findest Du auch alle Informationen über das im konkreten Jahr ausgewählte Projekt und die Ansprechpersonen für das betreffende Jahr.

##### Ein Sportverein wendet sich mit Fragen zu einem Engagement von Gruner (z.B. Ausrichtung von finanziellen Beiträgen, Sponsoring von Trikots, etc.) an mich. Wie gehe ich vor?

Die Kriterien für die finanzielle Unterstützung von Sportvereinen, Organisationen aus dem Kulturbereich, von kulturellen Veranstaltungen oder Beiträge an gemeinnützige Organisationen werden in der Sponsoring-Richtlinie von Gruner geregelt. Je nach geographischer Ausrichtung und Höhe des Beitrags sind andere Ansprechpartner zuständig. Die Sponsoring-Richtlinie enthält sodann [inhaltliche Vorgaben an die unterstützten Institutionen und Projekte.](#)

##### Ich möchte dieses Jahr unseren Abteilungsausflug als gemeinnützige Aktion gestalten. Wie beteiligt sich Gruner?

Im Rahmen des Budgets entscheidet der LBU bzw. Abteilungsleiter über die Ressourcen, die für eine gemeinnützige Aktion zur Verfügung gestellt werden können.



	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>

# 8

## Transparente Kommunikation

<b>9</b>	<b>Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct</b>	<b>50</b>
----------	--	-----------



## Eine offene Haltung sowie eine zielgerichtete und verantwortungsvolle Kommunikation tragen zur Vertrauensbildung bei.

Effektive Kommunikation schafft Orientierung und Sicherheit, fördert Anerkennung und Identifikation und ermöglicht eine effiziente Zusammenarbeit.

Transparenz steht im Mittelpunkt: Entscheidungen, Prozesse und Ergebnisse werden kommuniziert, Hintergründe und Zusammenhänge erläutert. Dabei wird stets die Balance zwischen Offenheit und dem Schutz sensibler Informationen gewahrt.

Gruner spricht mit einer einheitlichen Stimme. Alle Kommunikationsmittel sowie Veranstaltungen werden mit den Verantwortlichen der Unternehmenskommunikation abgesprochen. Gleichzeitig trägt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter von Gruner Verantwortung als Botschafter:in der Kommunikationskultur und setzt diese im täglichen Handeln um:

- > Kunden erhalten klare und präzise Informationen mit Fokus auf Mehrwert und Lösungen.
- > Partner werden durch transparente und verlässliche Informationen für langfristige, vertrauensvolle Beziehungen gewonnen.
- > Die Öffentlichkeit erhält verständliche und relevante Informationen über das Unternehmen, seine Leistungen sowie Projekte und deren Auswirkungen.
- > Intern wird ein offener und inklusiver Dialog zur Förderung von Engagement und Zusammenarbeit geführt.
- > Die Kommunikation mit Aufsichtsbehörden oder Medien bleibt bestimmten Personen und Mitgliedern der Geschäftsleitung vorbehalten.

Die digitale Präsenz von Gruner gewährleistet einfache Zugänglichkeit. Dabei wird ein respektvoller Ton gepflegt und ein sorgfältiger Umgang mit Daten praktiziert. Die Mitarbeitenden von Gruner sind sich der Reichweite und Dauerhaftigkeit digitaler Kommunikation bewusst.



### RAT UND UNTERSTÜTZUNG

**Unterlagen und Richtlinien** in Zusammenhang mit der Kommunikation von Gruner:

- > Marke und Markenführung: ↘ Brand Guidelines
- > Ereigniskommunikation: ↘ Krisenkommunikation – Leitlinien
- > Soziale Medien: ↘ Social Media bei Gruner
- > Generelle Anfragen und Beratung: ↘ [com@gruner.ch](mailto:com@gruner.ch)



### ORIENTIERUNG

**Wie gehe ich vor, wenn ich etwas öffentlich oder an einen grösseren Adressatenkreis kommunizieren will?**

Zusammen mit der Abteilung Kommunikation werden Inhalt, Ziele und Kommunikationskanäle besprochen. In der Regel ist die persönliche Kommunikation die beste bezüglich Vertraulichkeit oder der Möglichkeit, auf Feedback einzugehen. Bei einer grösseren Dialoggruppe bieten sich E-Mails, Internet, Grunernet oder Social Media an.

**Wichtig:** Bei jeder Kommunikation kann Gruner nur die Seite des Absenders beeinflussen – nicht aber diejenige der Empfänger. Eine Kommunikation kann bei verschiedenen Adressaten unterschiedlich ankommen, selbst wenn die Mitteilung dem Sender eindeutig vorkommt.

**Ich habe eine Medienanfrage erhalten. Wie soll bzw. darf ich darauf reagieren?**

Die Reaktion (wer, wann, Form, Inhalt) ist auf jeden Fall mit dem Leiter der betroffenen Business oder Service Unit sowie mit der Abteilung Kommunikation zu besprechen. Bei Bedarf werden weitere Abteilungen oder Mitarbeitende höherer Hierarchiestufen beigezogen.

**Was mache ich im Krisenfall?**

Die Leitlinie «Krisenmanagement» definiert die Verantwortlichkeiten und das richtige Vorgehen, um eine professionelle Reaktion sicherzustellen. Als erster Schritt ist stets die Leitung der betroffenen Business oder Service Unit zu informieren. Je nach Thema und Tragweite zieht er oder sie die Geschäftsbereichsleitung sowie weitere Abteilungen (z.B. Recht, Versicherung, Kommunikation oder Human Resources) zu, um eine 360-Grad-Analyse vorzunehmen.

	<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Der Code of Conduct: Ein Wegweiser im Arbeitsalltag</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Werte: Das Fundament für nachhaltigen Erfolg</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Achtung von Recht und Gesetz</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Integrität im Geschäftsverkehr</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Arbeit</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Geistiges Eigentum, Geschäftsvermögen, Vertraulichkeit und Geheimhaltung</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Transparente Kommunikation</b>	<b>48</b>

# 9

## Die Werte von Gruner leben: Umsetzung des Code of Conduct

## Die Mitarbeitenden von Gruner leben die im Code of Conduct festgehaltenen Regeln und Werte im Arbeitsalltag. Verstösse gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet.

Alle Mitarbeitenden von Gruner – ungeachtet ihrer Hierarchiestufe – halten sich im Arbeitsalltag an die in diesem Code of Conduct festgehaltenen Grundsätze, Regeln und Werte. Diese sind verbindlich. Gruner fördert eine Kultur von Integrität, Verantwortung und ethischen Werten.

Gruner achtet auch bei den Geschäftspartnern darauf, dass sie die in diesem Code of Conduct niedergelegten Werte umsetzen.

Vorgesetzte haben eine besondere Vorbildfunktion. Sie stellen sicher, dass ihre Mitarbeitenden die in diesem Code of Conduct festgehaltenen Werte verstehen und umsetzen. Sie setzen im Arbeitsalltag Anreize für verantwortungsvolles Verhalten. Durch ihre Handlungen und Entscheidungen fördern sie eine Kultur von Respekt, Offenheit und Vertrauen und unterstützen die Mitarbeitenden dabei, in unklaren Situationen das richtige Vorgehen umzusetzen. Sie haben ein offenes Ohr für Fragen und Bedenken und nehmen sie ernst. Verstösse gegen den Code of Conduct dulden sie nicht. Bei begründetem Verdacht eines Verstosses nehmen sie mit der Abteilung Recht, Versicherungen oder HR Kontakt auf, um das weitere Vorgehen und mögliche Massnahmen zu besprechen.

Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, Bedenken oder vermutete Verstösse gegen diesen Code of Conduct anzusprechen und zu melden. Dies kann direkt bei ihren Vorgesetzten oder bei Mitarbeitenden, in deren Verantwortungsbereich ein Thema fällt, geschehen. Sollten sie sich dabei unwohl oder dazu ausserstande fühlen, können Meldungen über den Meldekanal [Gruner Integrity Line](#) erstattet werden (auf Wunsch auch anonym). Solche Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Personen, die einen Verdacht melden werden effektiv vor Repressalien gegen sich und ihnen nahestehende Personen geschützt.

Verdachtsfälle werden untersucht. Liegt ein Verstoß gegen diesen Code of Conduct vor, werden organisatorische, personelle, arbeitsrechtliche oder juristische Massnahmen ergriffen.

Und zuletzt: Gruner gibt sich nicht mit dem Erreichten zufrieden, sondern strebt eine kontinuierliche Verbesserung in allen Bereichen dieses Code of Conduct an.



### ORIENTIERUNG

#### Wohin kann ich mich bei Fragen zu den Regeln dieses Code of Conduct wenden?

Jeder Abschnitt dieses Code of Conduct nennt die für einen bestimmten Bereich sachkundigen Personen. Gruner unterstützt eine Unternehmenskultur der offenen Tür und ermutigt alle Mitarbeitenden, Fragen zu stellen und proaktiv zu klären.

#### Wo kann ich Verstösse gegen den Code of Conduct melden?

Auch für die Meldung vermuteter oder beobachteter Verstösse gegen die in diesem Code of Conduct niedergelegten Regeln finden sich in jedem Abschnitt Angaben zu den zuständigen Kontaktpersonen. Alternativ können Verstösse auch mit den Vorgesetzten oder Personen, in deren Verantwortungsbereich das beobachtete Verhalten fällt, thematisiert werden. Schliesslich sind Meldungen über die vertrauliche Whistleblowing-Plattform Gruner Integrity Line möglich.

#### Wie wird beim Meldekanal Integrity Line die Vertraulichkeit sichergestellt?

Zugriff auf den Meldekanal haben nur diejenigen Mitarbeitenden, die mit der Untersuchung einer Meldung befasst sind. Dies sind in der Regel Mitarbeitende der Abteilung Recht, Versicherungen, ggf. HR.

#### Was geschieht nach der Meldung eines Verdachts über die Integrity Line?

Der oder die mit der Fallführung betraute Mitarbeitende von Gruner nimmt via die Plattform Kontakt mit der meldenden Person auf und stellt ggf. Rückfragen zum Sachverhalt. Anschliessend wird der Sachverhalt untersucht.

#### Wo ist geregelt, wie Verdachtsfälle untersucht werden?

Die Whistleblowing-Richtlinie von Gruner regelt das Vorgehen bei der Untersuchung von Verdachtsfällen.

**Gruner**

St. Jakobs-Strasse 199, CH-4020 Basel

T +41 61 317 61 61

info@gruner.ch | www.gruner.ch