



VERHALTENSKODEX

DER ORIOR GRUPPE

Inhaltsverzeichnis

- 1. Grundsätze und Zielsetzungen**
- 2. Qualitätsanspruch**
- 3. Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt**
 - 3.1 Menschenrechte
 - 3.2 Umwelt
- 4. Sichere und faire Arbeitsumgebung**
 - 4.1 Mitarbeitende
 - 4.2 Chancengleichheit
 - 4.3 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
 - 4.4 Arbeitnehmendenvertretung
- 5. Ethisches Geschäftsverhalten**
 - 5.1 Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien
 - 5.2 Sorgfalt, Vertraulichkeit und Insiderinformationen
 - 5.3 Interessenkonflikte
 - 5.4 Wettbewerb und Korruption
 - 5.5 Spenden und politische Beiträge
- 6. Umgang mit Social-Media**
 - 6.1 Unsere Haltung
 - 6.2 Was ist erlaubt – und was nicht
 - 6.3 Verantwortung und Dialog
- 7. Umgang mit Künstlicher Intelligenz**
- 8. Verantwortlichkeiten, Verstöße und Sanktionen, Hinweise und Beschwerden**

Dieser Verhaltenskodex wurde im August 2025 vom Verwaltungsrat und der Konzernleitung der ORIOR AG genehmigt.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die wichtigsten gemeinsamen Werte und Verhaltensregeln, die wir als Mitarbeitende der ORIOR Gruppe leben und vorleben. Sie reflektieren unser Verständnis von verantwortungsvollem Handeln in jeder Beziehung, und wir halten uns sowohl untereinander als auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern gegen aussen jederzeit und konsequent daran.

1. Grundsätze und Zielsetzungen

Die gesamtheitliche Betrachtungs- und Handlungsweise ist uns sehr wichtig. Ökonomische, ökologische und soziale Komponenten werden gleichermaßen berücksichtigt und kontinuierlich verbessert. «Wir sind ORIOR» basiert auf unternehmerischen Grundwerten, offener und direkter Kommunikation, ethischem und respektvollem Handeln sowie Förderung von Verantwortung auf allen Stufen. Das übergeordnete Ziel von ORIOR ist die stetige Wertsteigerung für alle Stakeholder. Basis dafür ist die verantwortungsvolle Führung der Geschäfte, das Übernehmen von Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette, die Berücksichtigung der Interessen aller Bezugsgruppen sowie das Ausrichten der Tätigkeiten an den Prinzipien der Nachhaltigkeit.

Das dezentrale Geschäftsmodell ermöglicht den einzelnen ORIOR Unternehmen eine auf ihre Mitarbeitenden und ihre Kunden ausgerichtete, individuell gelebte Kultur und Identität sowie einzigartige Produkt-, Marken- und Konzeptwelten. Der dabei geltende Anspruch an die Qualität und die Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen ist kompromisslos. ORIOR ist stolz auf die Kulturenvietfalt in den einzelnen Kompetenzzentren, fördert Diversität und Engagement, unterstützt lebenslanges Lernen und Weiterentwickeln, bietet ein attraktives Arbeitsumfeld und gewährleistet die Arbeitssicherheit.

Alle Mitarbeitenden der ORIOR Gruppe handeln unternehmerisch, verhalten sich respektvoll und ethisch korrekt gegenüber allen Mitmenschen und befolgen die lokalen Gesetzgebungen sowie die internen Richtlinien und die nachfolgend aufgeführten Grundsätze und Verhaltensregeln. Mit ihrem guten Vorbild beeinflussen sie auch das Verhalten von Geschäftskolleg*innen sowie von Geschäftspartnern positiv. Der ehrliche, korrekte und wertschätzende Umgang unter Mitarbeitenden sowie gegenüber unseren Geschäftspartnern, Aktionär*innen, Investoren und allen anderen Stakeholdern ist für uns selbstverständlich.

Unsere Geschäftspartner, Konsument*innen und Aktionär*innen werden aufgefordert, uns bei der Umsetzung des vorliegenden Verhaltenskodex zu unterstützen, die Verhaltensregeln und Werte mitzutragen und damit die Zusammenarbeit und den Austausch weiter zu stärken.

2. Qualitätsanspruch

Die Kompetenzzentren der ORIOR Gruppe stellen hochwertige Produkte her. Der dabei geltende Anspruch an die Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen ist kompromisslos und erfüllt die hohen Qualitätsansprüche unserer Kunden sowie der Konsument*innen gleichermaßen. Um dies sicherzustellen, wird ein systematisches Qualitätsmanagement umgesetzt, welches die gesetzlichen Vorschriften in der Regel übertrifft. Alle unsere

Kompetenzzentren verfügen über klar definierte Prozesse zur Qualitätssicherung. Regelmässige interne und externe Audits gewährleisten die entsprechende Einhaltung. Sämtliche Produktionsstätten der ORIOR Gruppe verfügen über eine von GFSI («Global Food Safety Initiative») anerkannte Lebensmittelsicherheitszertifizierung wie FSSC, ISO 22000 oder «International Featured Standard» (IFS), womit 100% der ORIOR Produkte aus zertifizierter Herstellung stammen.

3. Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt

3.1 Menschenrechte

Wir anerkennen die Prinzipien der «Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte» und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und sind bestrebt, unser Handeln an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte zu orientieren und diese lückenlos einzuhalten. Die Achtung der Menschenrechte unserer Mitarbeitenden, Lieferanten und indirekt betroffenen Anspruchsgruppen ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir lehnen jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen ab, insbesondere Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Wir setzen uns dafür ein, die Menschenrechte unserer Mitarbeitenden zu schützen und jederzeit sicherzustellen. Alle unsere Mitarbeitenden tragen die Verantwortung, die Rechte ihrer Mitmenschen zu respektieren und Menschenrechtsverletzungen mit ihrem Handeln entgegenzutreten.

3.2 Umwelt

Nachhaltigkeit ist für ORIOR die Grundlage und Voraussetzung für Excellence in Food. Der respektvolle Umgang mit den Ressourcen und der Umwelt ist erklärtes Unternehmensziel von ORIOR. Dabei konzentrieren wir uns gemäss unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf die für uns wesentlichsten Handlungsfelder «Klimawandel und Energie», «Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft», «Wasser», sowie «Biodiversität und Ökosysteme». Innerhalb dieser Handlungsfelder können, wollen und müssen wir unseren positiven Beitrag leisten. Wir setzen uns klare Ziele, prüfen deren Erreichung regelmässig, leiten entsprechende Massnahmen ab und messen uns an unseren Fortschritten. Wirtschaftlichkeit und möglichst geringe Umweltbelastung sind kein Widerspruch, sondern eine Grundvoraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sowie ein entscheidender Erfolgsfaktor unserer Geschäftstätigkeit.

Alle Mitarbeitenden von ORIOR wissen, dass Nachhaltigkeit ein Grundpfeiler unserer Geschäftstätigkeit ist. Durch ressourcenschonendes Verhalten und die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Umweltrichtlinien tragen alle unsere Mitarbeitenden die Mitverantwortung, mit ihrem Tun die Ökobilanz positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig haben wir den Anspruch, verstärkt auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette einen positiven Beitrag zu leisten. Klar definierte Grundwerte und Ansprüche – festgehalten in unserem Lieferantenkodex, der für alle Lieferanten verbindlich ist – sind Teil davon. Ein anderer Teil ist die regelmässige Überprüfung der Umwelt Risiken entlang der gesamten Lieferkette sowie das Adressieren und Einfordern von Verbesserungen bei unseren Geschäftspartnern.

4. Sichere und respektvolle Arbeitsumgebung

4.1 Mitarbeitende

Mitarbeitende, die mit Freude und Leidenschaft das Handwerk zelebrieren sowie gleichzeitig und jederzeit ein von Unternehmertum, Ethik und Respekt geprägtes Handeln leben, sind entscheidend für den Erfolg von ORIOR. Wir setzen uns ein für eine respektvolle und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung und fördern die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Dabei berücksichtigen wir die unterschiedlichen Bedürfnisse, indem wir so weit als möglich flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit ohne Nachteile bei den Arbeitsbedingungen ermöglichen. Unsere Unternehmenswerte in Bezug auf Mitarbeitende und Arbeitskultur sind im strategischen Eckpfeiler «Wir sind ORIOR» fest verankert. Alle Mitarbeitenden kennen diese Grundwerte und halten sich an die darin beschriebenen Überzeugungen bezüglich der eigenen Haltung, des Handelns und des Umgangs mit anderen.

4.2 Chancengleichheit

Die unterschiedlichen Hintergründe, Kenntnisse und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden sind wesentlich für unseren Erfolg. Wir tolerieren keinerlei Form von Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder Respektlosigkeit am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Rasse, sexueller Orientierung, Behinderung, politischer Überzeugung oder jeglicher anderer relevanter persönlicher Charakteristik.

Wir setzen uns ein für Gleichstellung und Fairness und dafür, dass sich alle Mitarbeitenden vorurteilsfrei und respektvoll begegnen und zusammenarbeiten. Jegliche Form von verbaler, körperlicher oder visueller Belästigung wird nicht geduldet und gilt als Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex. Alle unsere Geschäftsbereiche, einschliesslich der Rekrutierung und der Förderung der Mitarbeitenden, unterliegen den genannten Grundsätzen der Chancengleichheit.

4.3 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Wir setzen uns ein für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und investieren in entsprechende präventive Massnahmen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind gemeinsame Verantwortung von ORIOR und ihren Mitarbeitenden. Wir fördern sie durch eigenverantwortliches Handeln, durch bestmögliche und effektive Organisationsstrukturen, durch regelmässige Information und durch Schulungen und Weiterbildungen. Unser Konzept für «Occupational Safety and Health» (OSH) stärkt unsere Sicherheits- und Vorbeugungskultur auf allen Ebenen des Unternehmens. Entlang der Lieferkette nehmen wir unsere Verantwortlichkeit hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit wahr, indem wir unseren Einfluss nutzen, um Anforderungen weiterzugeben und wo möglich durchzusetzen. Die Mitarbeitenden ihrerseits setzen alles daran, den Schutz der eigenen Gesundheit und derjenigen ihrer Kolleg*innen sowie von Dritten sicherzustellen. Vorschriften vonseiten der Vorgesetzten, der Sicherheitsbeauftragten und der internen Gesundheitsmanagementteams sowie im Rahmen des Hygienekonzepts werden gewissenhaft und lückenlos eingehalten.

4.4 Arbeitnehmendenvertretung

Unseren Mitarbeitenden steht es frei, zum Schutz ihrer Interessen Arbeitnehmendenvertretungen zu bilden, solchen beizutreten oder sich an Kollektivverhandlungen zu beteiligen. Wir achten und kommunizieren aktiv das Recht unserer Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner in der Lieferkette auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gemäss geltendem Recht des jeweiligen Landes. Aktivitäten und Anliegen solcher Vereinigungen begegnen wir mit Offenheit und der Bereitschaft zum Austausch. Kein Mitarbeitender und keine Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer Beteiligung an solchen Aktivitäten diskriminiert, eingeschüchtert oder in ihrem Arbeitsumfeld eingeschränkt werden.

5. Ethisches Geschäftsverhalten

5.1 Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien

Alle geltenden und relevanten Gesetze und Verordnungen, insbesondere zu Produktequalität, Food Safety, Umweltstandards, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Kartell- und Wettbewerbsgesetzen sowie das gesamte Arbeitsrecht sind ohne Ausnahme einzuhalten. Gleichermassen verpflichten sich alle ORIOR Mitarbeitenden zur Einhaltung der internen Richtlinien, Weisungen und Vorgaben; der vorliegende Verhaltenskodex ist Teil davon. Um die Einhaltung der Gesetze, Regeln und Richtlinien und insbesondere das Verständnis derselben bestmöglich sicherzustellen, werden regelmässig interne Sensibilisierungsmassnahmen durchgeführt.

Die Berichterstattung von ORIOR erfolgt in Übereinstimmung mit der jeweiligen Gesetzgebung und den aufsichtsrechtlichen Vorgaben, hierzu gehören insbesondere auch die Ansprüche an die finanzielle und die nichtfinanzielle Berichterstattung hinsichtlich Genauigkeit, Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Aktualität, Relevanz und Vollständigkeit.

5.2 Sorgfalt, Vertraulichkeit und Insiderinformationen

Alle Mitarbeitenden bewahren strikte Verschwiegenheit über alle internen Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind. Sie schützen dieses ORIOR Eigentum vor Schaden und unbefugtem Zugriff durch Dritte. Dazu gehören beispielsweise Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse, geistiges Eigentum, Know-how und Geschäftszahlen. Als börsenkotiertes Unternehmen unterliegen ORIOR und alle ihre Mitarbeitenden mit Zugang zu entsprechenden Informationen den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften zum Insiderhandel. Der Handel mit Aktien von ORIOR aufgrund eines Wissensvorsprungs oder vertraulicher Informationen mit Einfluss auf den Aktienkurs von ORIOR ist nicht erlaubt. Diese Anforderungen gelten ebenfalls für den Umgang mit Informationen anderer Unternehmen, die beispielsweise aus Verhandlungen mit diesen bekannt sind. Auch die Weitergabe solcher Informationen an Dritte, bevor sie der Öffentlichkeit zugänglich sind, ist untersagt. Haben Mitarbeitende Kenntnis über kursrelevante Tatsachen, welche zu einer Veränderung des Aktienkurses der ORIOR Gruppe führen könnten und die ihres Wissens dem Management von ORIOR nicht bekannt sein sollten, sind sie zur Weitergabe dieser Informationen an das Management oder den/die direkte/n Vorgesetzte/n verpflichtet. Im Zweifelsfall ist eine Meldung an den

CFO der ORIOR Gruppe oder die Head of Investor Relations erforderlich.

Verstösse gegen diese Vorschriften können sowohl vertragsrechtliche als auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

5.3 Interessenkonflikte

Alle unsere Geschäftsaktivitäten sollen im besten Interesse von ORIOR ausgeführt werden. Konflikte zwischen den persönlichen Interessen von Mitarbeitenden oder beteiligten Dritten und den Interessen von ORIOR sind zu vermeiden. Bei geschäftlichen Entscheidungen haben sich alle Mitarbeitenden objektiv zu verhalten und mit ihrem Tun dazu beizutragen, Konfliktsituationen zu verhindern. Im Falle eines dennoch entstehenden Interessenkonflikts legen wir diesen intern offen und leiten unverzüglich Massnahmen zur Auflösung des Konflikts ein. Lässt sich ein Interessenkonflikt im Einzelfall nicht vermeiden, so treffen wir geeignete Massnahmen, damit er sich nicht zum Nachteil von ORIOR auswirkt.

5.4 Wettbewerb und Korruption

Wir unterstützen offene Märkte sowie einen fairen Wettbewerb entsprechend geltendem Wettbewerbs- und Kartellrecht. Geschäftspartner werden unter fairen und gleichberechtigten Bedingungen sowie entlang objektiver Gesichtspunkte wie Erfahrung, Preis, Qualität, Serviceleistungen, Zuverlässigkeit und Integrität ausgewählt. Von wettbewerbswidrigen Geschäftsaktivitäten wie der Beteiligung an Kartellen, Preisabsprachen, ungenehmigten Fusionen und Übernahmen distanzieren wir uns aus-

drücklich. Unsere Marktposition wird in keinem Fall unrechtmässig zu unserem eigenen Vorteil genutzt.

Wir verurteilen jegliche Form der Bestechung und Korruption, einschliesslich Erpressung und Erleichterungszahlungen. Mitarbeitenden aller Stufen ist es untersagt, anderen Personen (z.B. Geschäftspartnern, Privatpersonen, öffentlichen Stellen oder Institutionen) im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit direkt oder indirekt unberechtigte und/oder unverhältnismässige finanzielle Vorteile (wie z.B. «Schmiergelder» oder «Bestechungsgelder») anzubieten, zu gewähren oder solche selbst anzunehmen. Insbesondere auch dann, wenn dadurch das geschäftliche Urteilsvermögen der Beteiligten beeinflusst wird oder es zu einem Interessenkonflikt kommt oder kommen könnte. Strikt untersagt sind Zuwendungen aller Art an öffentliche Stellen und Bedienstete, die Forderung von Zuwendungen aller Art, sowie die Annahme oder Erteilung von Bargeld.

Die Annahme von Geschenken, Gefälligkeiten oder Zuwendungen ist nur dann möglich, wenn diese einen angemessenen Rahmen nicht überschreiten oder die Ablehnung aus geschäftspolitischen Gründen nicht möglich ist. Die Einzelheiten und bindenden Regeln diesbezüglich sind in der internen Richtlinie bezüglich Zuwendungs- und Geschenkpraxis geregelt. Im Zweifelsfall ist Rücksprache mit dem/der Vorgesetzten zu halten.

5.5 Spenden und politische Beiträge

ORIOR und ihre Tochtergesellschaften tragen mit Spenden für gemeinnützige, soziale, kulturelle, sportliche und wissenschaftliche Zwecke im geschäftlichen Umfang zum sozialen und gesellschaftlichen Leben bei. An politischen Diskussionen zu Themen,

die ORIOR betreffen, wird insbesondere über Mitgliedschaften in entsprechenden Vereinigungen und Zusammenschlüssen teilgenommen. ORIOR spendet weder unmittelbar noch mittelbar Gelder oder Sachwerte an politische Parteien, Kandidat*innen, Amtsinhaber*innen und parteinahe Stiftungen.

6. Umgang mit Social Media

Diese Richtlinie gilt für alle Social-Media-Aktivitäten, bei denen sich Mitarbeitende der ORIOR Gruppe als solche zu erkennen geben – sei es auf den offiziellen ORIOR Kanälen oder auf ihren privaten Profilen. Sie zeigt auf, wie wir uns im digitalen Raum verantwortungsbewusst, respektvoll und im Einklang mit den Werten von ORIOR äussern – insbesondere dann, wenn wir ORIOR sichtbar nach aussen vertreten.

6.1 Unsere Haltung

Als Mitarbeitende der ORIOR Gruppe handeln wir integer, transparent und mit Respekt – online wie offline. Auch im digitalen Raum bleiben wir unserer Verantwortung und den Unternehmenswerten verpflichtet:

- Wir kommunizieren klar, wertschätzend und professionell.
- Wir schützen vertrauliche Informationen und achten auf Datenschutz.
- Wir respektieren Persönlichkeitsrechte – auch bei Bildern und Videos.
- Wir vermeiden polarisierende, diskriminierende oder politisch/religiös gefärbte Inhalte im Zusammenhang mit ORIOR.

- Wir wahren unsere professionelle Haltung auch auf persönlichen Profilen, wenn ein Bezug zu ORIOR erkennbar ist.

6.2 Was ist erlaubt – und was nicht

Do's:

- Erfolge, Projekte oder positive Erlebnisse mit ORIOR teilen.
- Unternehmensbeiträge auf dem eigenen Profil weiterverbreiten.
- Kolleg*innen markieren – mit deren Einverständnis.
- Bild- oder Videomaterial nutzen – nach Freigabe durch die Abgebildeten.
- Mitdiskutieren – sachlich und konstruktiv.

Dont's:

- Vertrauliche Informationen, Interna oder Geschäftszahlen veröffentlichen.
- Aussagen, die ORIOR, ihre Mitarbeitenden oder Dritte negativ darstellen.
- Inhalte ohne Quellenangabe oder Zustimmung weiterverbreiten.
- Emotionalisierende oder provozierende Diskussionen führen.
- Politische, religiöse oder diskriminierende Inhalte im ORIOR Kontext posten.
- Kritische Kommentare zu ORIOR öffentlich beantworten; diese sind an ORIOR Corporate Communications weiterzuleiten.
- KI-generierte Bilder oder Deepfakes verwenden, die ORIOR in einem verfälschten oder missverständlichen Kontext zeigen.

6.3 Verantwortung und Dialog

Als Teil der ORIOR Gruppe wirken wir auch auf Social Media als Botschafter*innen unserer Unternehmenskultur. Bei Unsicherheit, ob ein Beitrag passend ist oder bei Fragen zu Inhalten, steht das ORIOR Corporate Communications Team unterstützend zur Seite. Auch in kritischen oder emotional aufgeladenen Diskussionen vermeiden wir es, impulsiv zu reagieren. Im Zweifelsfall gilt: lieber nachfragen, als öffentlich zu handeln.

Hinweis:

Für Inhalte auf unserer internen Employee App Beekeeper gelten separate Fairplay-Regeln:
<https://orior.beekeeper.io/fairplay>

7. Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

KI-gestützte Tools wie ChatGPT können unsere Arbeit unterstützen – etwa beim Formulieren von Texten, bei Recherchen oder für kreative Impulse. Dabei gelten klare Regeln, um Vertraulichkeit, Sicherheit und Qualität zu gewährleisten:

- **ChatGPT › zentrale Lizenzierung:** Die Nutzung von ChatGPT – als aktuell meistverwendetes KI-Tool – erfolgt für die kostenpflichtige Version ausschliesslich über zentral von der ORIOR IT verwaltete Lizenzen. Mit lizenzierten Versionen von ChatGPT können Texteingaben und Resultate auch vertraulich verarbeitet werden. Alle Mitarbeitenden mit entsprechenden Lizenzen werden bezüglich korrekter Handhabung orientiert.
- **Wir pflegen einen verantwortungsvollen Umgang:** Wir prüfen KI-generierte Inhalte immer kritisch, bevor sie weiterverwendet oder veröffentlicht werden. Die Verantwortung für Inhalte liegt jederzeit bei der/dem jeweiligen Mitarbeitenden.
- **Wir respektieren Urheber- und Markenrechte:** KI-generierte Inhalte dürfen keine urheberrechtlich geschützten Werke oder geschützten Marken imitieren oder verletzen. Bei Unsicherheit über Originalität oder Rechtklärung ist Rücksprache mit dem ORIOR Corporate Communications Team zu halten. Wenn KI-generierte Inhalte für externe Publikationen, Präsentationen oder öffentliche Kommunikation verwendet werden, machen wir deren Herkunft transparent kenntlich oder dokumentieren sie intern.
- **Wir verwenden keine vertraulichen Inhalte:** Es dürfen keine internen oder sensiblen Informationen (z.B. Geschäftsstrategien, Kundendaten, Zahlen, Personalinformationen oder andere vertrauliche Inhalte) in KI-Tools eingegeben werden.
- **Wir erlauben den KI-Tools kein eigenes Training:** In allen KI-Tools muss die Option zum Trainieren der Modelle deaktiviert werden. Einstellungen/Datenkontrollen/«Das Modell für alle verbessern» deaktivieren («Aus»).

8. Verantwortlichkeiten, Verstösse und Sanktionen, Hinweise und Beschwerden

Die Einhaltung des vorliegenden Verhaltenskodex ist Teil der vertraglichen Pflichten aller Mitarbeitenden. Jegliche Art von Verstössen schadet der Integrität und der Glaubwürdigkeit der ORIOR Gruppe. Zwischenfälle, die nach Ansicht der oder des einzelnen Mitarbeitenden auf einen Verstoß gegen das Gesetz, Verordnungen, interne Richtlinien oder diesen Verhaltenskodex schliessen lassen, sind zu melden. Die Meldung kann wahlweise intern an den oder die direkte/n Vorgesetzte/n, an die HR-Stelle der entsprechenden Unit, an den CFO der ORIOR Gruppe oder anonymisiert gemäss der internen Richtlinie «Beschwerden und Hinweise» an eine externe, unabhängige Stelle erfolgen (Link: <https://orior.speakup.report/de-DE/Orior/home>). Alle Informationen und Unterlagen werden vertraulich behandelt, und die Anonymität der oder des Meldenden wird jederzeit sichergestellt. Es dürfen dabei keine Nachteile für den oder die Meldende/n entstehen. Davon ausgenommen sind Verstösse der oder des Meldenden selbst, wobei diese unter Berücksichtigung des Schweregrads, seiner proaktiven Meldung und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu beurteilen sind. Neben dem Erlass des vorliegenden Verhaltenskodex, weiteren internen Richtlinien sowie regelmässigen Sensibilisierungsmassnahmen prüft auch die «Interne Revision» im Rahmen ihrer regelmässigen Audits, ob Anhaltspunkte für Fehlverhalten vorliegen.

Über disziplinarische und/oder vertragsrechtliche Konsequenzen entscheidet die Konzernleitung, in besonders schwerwiegenden Fällen oder wenn Mitglieder des Managements davon betroffen sind, der Verwaltungsrat der ORIOR Gruppe.

Über die in der Richtlinie «Beschwerden und Hinweise» beschriebenen Kanäle kann auch gemeldet werden, wenn sich Mitarbeitende oder Partner in ihren Rechten verletzt fühlen. ORIOR verpflichtet sich, sämtliche gemeldeten Fälle zu untersuchen und Missstände zu beheben.