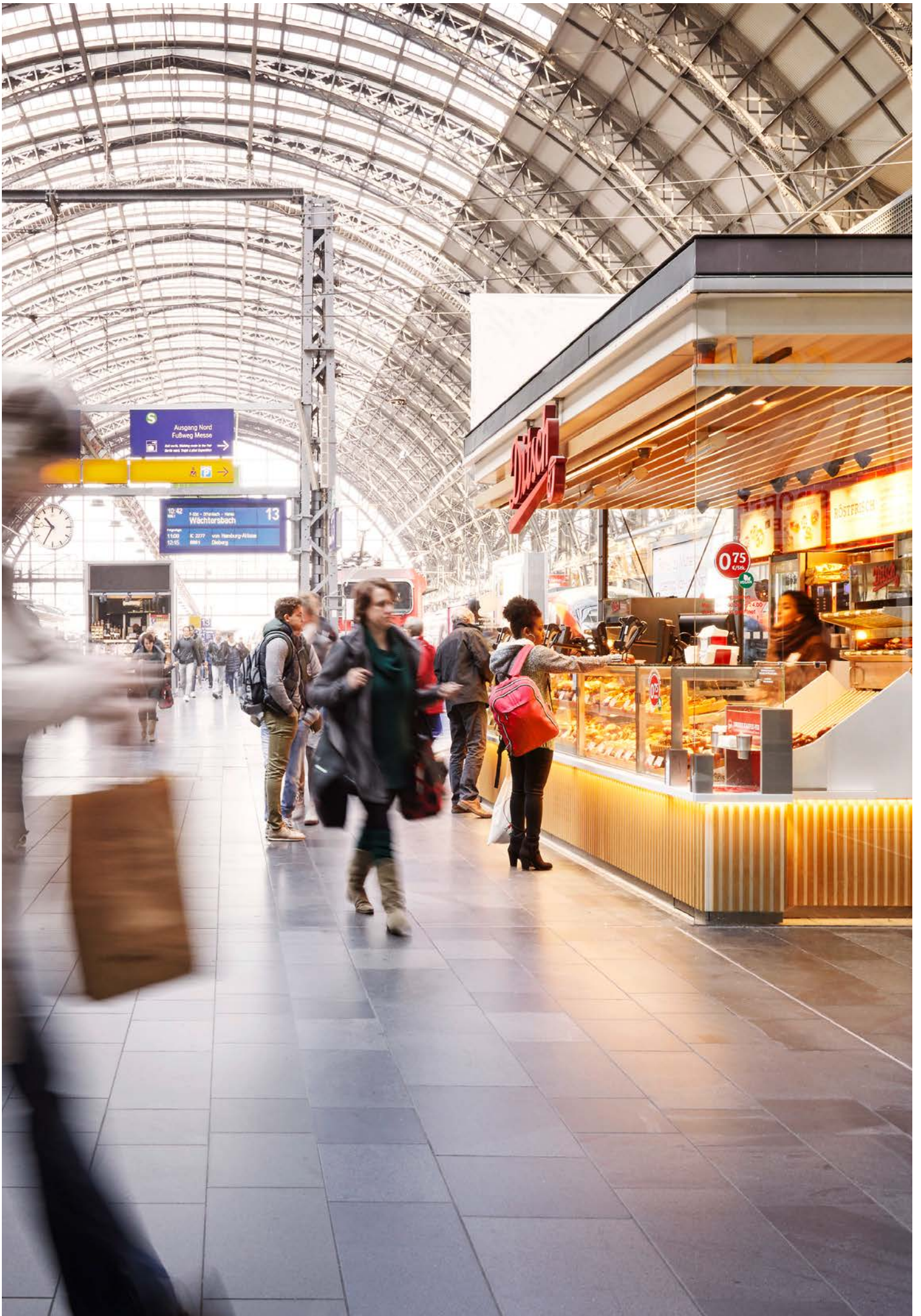


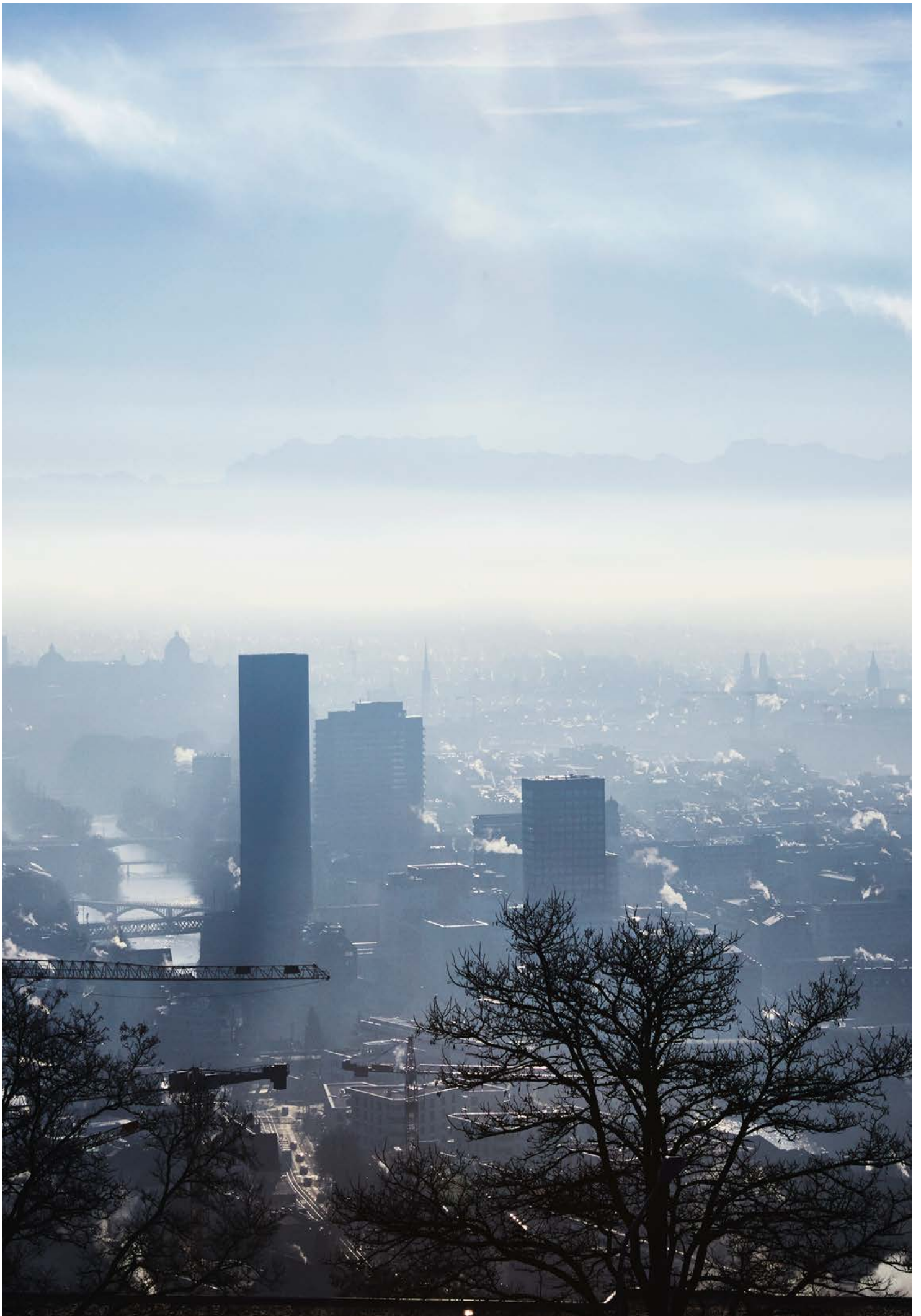
Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner



Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Inhaltsverzeichnis

- 5 Zwecke
- 7 Geltungsbereich
- 8 Grundsätze
 - 9 Menschenrechte
- 10 Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- 14 Umwelt
- 16 Commitment für die Gemeinschaft
- 17 Informationsmanagement und -sicherheit
- 19 Beziehungen zu Dritten
- 20 Culture of Lawfulness
- 23 Valora Integrity Liney
- 24 Definitionen
- 27 Überprüfungen/Einhaltung



Zweck

Die Mission von Valora besteht darin, den Aufbau von wirtschaftlichem Wert durch die Schaffung von sozialen Werten zu flankieren. Aus diesem Grund ist es für uns von zentraler Bedeutung, dass unsere Geschäftstätigkeit und die unserer Geschäftspartner ethisch und integer auf der Grundlage verantwortungsvoller Geschäftspolitik, -grundsätze und -praktiken, die den geltenden Gesetzen und Best Practices entsprechen, durchgeführt werden.

Der Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner wurde auf der Grundlage des Valora Verhaltenskodex und der Konzernweisungen erstellt und enthält Mindestexpectationen, die wir an unsere Geschäftspartner in Schlüsselbereichen wie Menschen- und Arbeitsrechte, Nachhaltigkeit, Culture of Lawfulness und Informationssicherheit stellen; es liegt daher in der Verantwortung des Geschäftspartners, in seiner Geschäftsbeziehung zu Valora die zur Einhaltung der Grundsätze des Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner notwendigen Methoden und Praktiken anzuwenden.

Zur Klarstellung sei darauf hingewiesen, dass die Einhaltung der Anforderungen dieses Verhaltenskodexes für Geschäftspartner den Geschäftspartner nicht davon befreit, weitergehende Anforderungen zu erfüllen, die sich aus den auf ihn anwendbaren Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften ergeben. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner legt lediglich die Mindeststandards fest.



Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist von allen zukünftigen und aktuellen Geschäftspartnern von Valora einzuhalten. Als Geschäftspartner gelten natürliche und juristische Personen, die Waren anbieten, Dienstleistungen erbringen oder Vertriebspartner, Agenten, Vermieter, Mittelspersonen oder Vertreter sind, sowie alle Dritten, die im Namen von Valora handeln und/oder diese vertreten.

Valora ist bestrebt, ethische Geschäftspraktiken in allen Lieferketten einzuhalten. Entsprechend erwartet Valora von allen Geschäftspartnern, dass sie auch ihre Subunternehmer zur Einhaltung ethischer Geschäftspraktiken verpflichten. Dies bedeutet, dass der Geschäftspartner von Valora dafür verantwortlich ist, dass seine Subunternehmer die gleichen oder ähnlich hohe Standards und Grundsätze wie die im Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgelegten einhalten. Der Geschäftspartner beurteilt daher die Risiken möglicher Verstöße gegen diese Standards und Grundsätze und trifft geeignete Massnahmen. Somit können Valora und ihre Geschäftspartner Integrität, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung über ihr gesamtes Lieferkettennetz hinweg gemeinsam fördern.

Dieses Dokument erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Unvorhergesehene Sachverhalte werden jedoch im Einklang mit unserem Valora Verhaltenskodex, den Best-Management-Kriterien und den Corporate-Governance-Practices geklärt.

Bei Bedarf können zusätzliche Themen aufgenommen werden, die sich aus unterschiedlichen Situationen unseres Geschäfts und der Dynamik der Umwelt ergeben.

Grundsätze

Wer ein Geschäftspartner von Valora werden will oder bereits Geschäftspartner von Valora ist, muss sicherstellen, dass er die nachfolgend beschriebenen Grundsätze einhält.

Menschenrechte

1 *Achtung der Menschenwürde*

- Legen Sie ein loyales, respektvolles, umsichtiges und ehrliches Verhalten an den Tag.
- Achten Sie die Würde von Menschen, ihre Freiheit und ihre Privatsphäre.
- Erlauben Sie kein verbales, visuelles oder körperliches Verhalten, das den Respekt und die Menschenwürde gefährdet.
- Machen Sie sich für die Förderung und Erhaltung eines Arbeitsumfelds stark, in dem alle Formen von Belästigung, Gewalt und Mobbing oder jede andere bedrohliche Handlung gegen die Würde und die Achtung der Menschen verboten sind und geahndet werden.

2 *Keine Diskriminierung*

Diskriminieren Sie niemanden, indem Sie eine Unterscheidung, Ausschliessung, Einschränkung oder Bevorzugung vornehmen, die weder objektiv noch vernünftig oder verhältnismässig ist und die darauf abzielt, die Anerkennung und Ausübung der Menschenrechte und Freiheit aus irgendeinem Grund zu behindern, einzuschränken, zu vermindern oder aufzuheben, sei es aufgrund der Herkunft, der Rasse, des Zivilstands, des Alters, der Ansichten, des Geschlechts, der Glaubensbekenntnis, der Volksgruppe, der Vereinigung oder der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, der ethnischen Zugehörigkeit, der sozialen oder wirtschaftlichen Klasse, einer Schwangerschaft, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, des Gesundheitszustands, einer Behinderung oder der Nationalität usw.

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

1 *Keine Kinderarbeit*

Halten Sie das Mindestalter ein, das für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses gilt. Dieses muss über dem Alter liegen, ab dem die Schulpflicht nach dem Recht des Arbeitsortes endet. Das Beschäftigungsalter darf in keinem Fall unter 15 Jahren liegen, es sei denn, es gibt eine von der IAO anerkannte Ausnahme (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 138). Diese Ausnahmen sind aber auch nur dann relevant, wenn das lokale Recht sie vorsieht.

Zur Gewährleistung des oben stehenden Grundsatzes müssen bei der Einstellung von Mitarbeitern zuverlässige Mechanismen zur Altersbestimmung zum Einsatz kommen, die jedoch keinesfalls zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung von Mitarbeitern oder Bewerbern führen dürfen.

Für Mitarbeiter unter 18 Jahren sind die schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäss IAO-Übereinkommen Nr. 182 immer verboten. Darunter fallen insbesondere alle Formen der Sklaverei und sklavereiähnlichen Praktiken, das Heranziehen zu unerlaubten Tätigkeiten sowie alle Arbeiten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern oder Jugendlichen schädlich ist.

Werden Mitarbeiter unter 18 Jahren beschäftigt, so darf ihre Arbeitszeit nicht ihre Teilnahme an von den zuständigen Stellen anerkannten Berufsbildungsprogrammen beeinträchtigen.

2 *Keine Zwangsarbeit*

Die Beschäftigung in Zwangsarbeit ist verboten. Darunter fällt jede Arbeit oder Dienstleistung, die einer Person unter Androhung von (physischer, psychischer, finanzieller oder anderweitiger) Strafe abverlangt wird und für die sich diese Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Verboten sind auch alle Formen von Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder anderen Formen der Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Arbeitsumfeld, wie z.B. durch externe wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Demütigung.

Allen Mitarbeitern wird das Recht eingeräumt, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu beenden. Es ist verboten, Mitarbeitern ihre Identifikationsdokumente vorzuenthalten.

Mitarbeiter, insbesondere Wanderarbeitnehmer und Migranten, dürfen keine unrechtmässigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um eine Arbeitsstelle zu erhalten. Fallen rechtmässige Zahlungen für Arbeitsvermittlungsdienste oder für die Beschaffung der für die Beschäftigung notwendigen Dokumente wie Arbeitsbewilligungen, Visa oder Gesundheitschecks an, so sind diese vom Arbeitgeber zu tragen.

Bei Arbeitsvermittlungsagenturen ist besondere Vorsicht geboten, sowohl wenn diese direkt als auch indirekt eingesetzt werden. Es dürfen nur rechtmässige und verantwortliche Arbeitsvermittlungsagenturen beauftragt werden. Soweit möglich, sind zertifizierte Arbeitsvermittlungsagenturen einzusetzen.

3 *Vereinigungsfreiheit und Gewerkschaftsfreiheit*

Achten Sie das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft sowie das Recht, freiwillig und frei eine Gewerkschaft zu gründen oder sich einer solchen anzuschliessen, ohne Angst vor Vergeltung oder Einschüchterung haben zu müssen.

4 *Arbeitsverhältnisse*

Halten Sie sich an die auf Ihre Arbeitsverhältnisse anwendbaren Gesetze und Vorschriften, auch was Arbeitstage und Arbeitszeit, Vergütung, Leistungen, Überstundenbezahlung, Sozialabgaben sowie Abzug und Bezahlung der entsprechenden Steuern betrifft.

Alle Mitarbeiter sind gemäss dem gesetzlichen Mindestlohn oder den in Kollektivverhandlungen anerkannten Branchenstandards, falls diese höher sind, zu entlohnen. Das Recht aller Mitarbeiter auf eine angemessene Vergütung, die ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard garantiert, muss gewahrt werden. Die gesetzlichen Sozialleistungen müssen gewährt werden. Die Vergütung ist fristgerecht, regelmässig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu entrichten. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder in Tarifverhandlungen festgelegten Voraussetzungen zulässig; Lohnabzüge als Disziplinar massnahme sind nicht zulässig.

5 *Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz*

Halten Sie die geltenden Rechtsvorschriften und Bestimmungen in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein und stellen Sie dabei sicher, dass folgende Ziele erreicht werden:

- Bereitstellung und Erhaltung sicherer und gesunder Arbeitsplätze,
- Bereitstellung und Erhaltung einer angemessenen Arbeitsumgebung
- Entwicklung einer Sicherheitskultur unter den Mitarbeitern.

6 *Humankapitalentwicklung und Wohlbefinden*

Fördern Sie Praktiken, die eine Balance zwischen dem Berufsleben und dem Familienleben Ihrer Mitarbeiter begünstigen und somit ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden sicherstellen. Ebenso sollen Sie Massnahmen für ein gesundes Arbeitsumfeld treffen und ein entsprechend den ermittelten Bedürfnissen definiertes Ausbildungsprogramm erarbeiten.

7 *Einsatz von Sicherheitskräften*

Die Einstellung und der Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutze eines Geschäftsprojekts sind zulässig, wenn

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung eingehalten wird
- weder Leib noch Leben verletzt werden
- die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird.

8 *Rechte der lokalen Gemeinschaften, Ablehnung von Zwangsräumungen*

Achten Sie die lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Boden-, Wasser- und Ressourcenrechte, insbesondere, wenn es sich um die Rechte indigener Gemeinschaften handelt. Holen Sie die freie und informierte Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften ein, bevor rechtlich zulässige Änderungen der Landnutzung vorgenommen oder Wasser oder Ressourcen der lokalen Gemeinschaften konsumiert oder beeinträchtigt werden. Dokumentieren Sie den Zustimmungsprozess. Stellen Sie sicher, dass keine unrechtmässigen Vertreibungen stattfinden.

Umwelt

1 *Umweltauswirkungen und Einhaltung rechtlicher Vorschriften*

Führen Sie Ihre Geschäftstätigkeit unter Einhaltung aller für Ihren Tätigkeitsbereich geltenden Umweltgesetze und -vorschriften und minimieren Sie die Umweltrisiken, die mit den Umweltauswirkungen von Luftemissionen sowie der Nutzung und Bewirtschaftung von Energie, Wasser und Abfall verbunden sind. Ergreifen Sie die notwendigen Massnahmen, um im Rahmen Ihrer Tätigkeit auftretende Umweltunfälle zu vermeiden.

Fördern Sie eine effiziente und verantwortungsvolle Nutzung von Materialien und Ressourcen, einschliesslich Wasser, sowie deren Pflege und Erhaltung. Bemühen Sie sich, die bei der Verpackung Ihrer Produkte anfallenden Materialmengen und Umweltauswirkungen zu reduzieren.

2 *Abschwächung des Klimawandels*

Ergreifen Sie geeignete Massnahmen auf allen Ebenen der Lieferkette, um den CO₂-Fussabdruck zu verringern und damit zur Erreichung des auf der UN-Klimakonferenz in Paris vereinbarten 1,5-Grad-Ziels beizutragen. Allen Geschäftspartnern und ihren vorgelagerten Lieferketten wird nahegelegt, wirtschaftliche Lösungen zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Minimierung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen zu finden. Ziel ist es, die Treibhausgasemissionen durch Vermeidungs- und Reduktionsstrategien, die den Anforderungen der Science Based Targets Initiative entsprechen, so weit wie möglich zu reduzieren und anschliessend verbleibende Emissionen zu kompensieren.

Der Schutz der Wälder und anderer wertvoller Ökosysteme spielt eine zentrale Rolle bei der Abschwächung des Klimawandels und beim Erhalt der Biodiversität. Von den Geschäftspartnern und ihren vorgelagerten Lieferketten wird nahegelegt, den Schutz dieser Ökosysteme zu fördern.

gerten Lieferketten wird erwartet, dass sie zur Net-Zero-Entwaldung beitragen. Lieferanten und ihre vorgelagerten Versorgungsketten sind verpflichtet sicherzustellen, dass für die Produktion von Rohstoffen keine Primärwälder und andere besonders schützenswerte Gebiete gerodet werden und dass im Falle einer legalen Rodung im Einklang mit der Verordnung (EU) 2023/1115 zu entwaldungsfreien Produkten eine Wiederaufforstung erfolgt.

3 *Gefährliche Stoffe und Produktsicherheit*

Stellen Sie sicher, dass gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen gekennzeichnet sind und gewährleisten Sie ihre sichere Handhabung, Beförderung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften über gefährliche Substanzen, Chemikalien und Stoffe sind strikt einzuhalten. Halten Sie sich an die geltenden Vorgaben im Zusammenhang mit Stoffbeschränkungen und der Produktsicherheit. Mitarbeiter in Schlüsselpositionen sind diesbezüglich zu informieren und regelmäßig zu schulen.

Verboten sind

- die Herstellung, Ein- und Ausfuhr von mit Quecksilber versetzten Produkten,
- die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen in Herstellungsverfahren,
- die Behandlung von Quecksilberabfällen unter Verstoss gegen Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens.

Die Herstellung und Verwendung von Chemikalien, die in Anhang A des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe (POP) aufgeführt sind, ist ebenfalls verboten.

Commitment für die Gemeinschaft

① *Gemeinschaftsentwicklung*

Stellen Sie Ihr Commitment unter Beweis, indem Sie verantwortungsvoll mit Gemeinschaften zusammenarbeiten. Hierbei sollten stets das Streben nach beiderseitigem Nutzen und der Aufbau von Beziehungen, welche die wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung der Gemeinschaft fördern, im Vordergrund stehen.

Informationsmanagement und -sicherheit

1 *Geschützte und vertrauliche Informationen*

Geben Sie geschützte und vertrauliche Informationen, die Sie im Rahmen Ihrer Beziehung zu Valora oder zu Dritten erhalten haben, nicht an unbefugte Personen weiter und vermeiden Sie, dass diese Informationen auf irgendeine Weise Unbefugten bekannt werden. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit nach Beendigung der Geschäftsbeziehung, für die mit Valora oder dem entsprechenden Dritten vereinbarte Frist. Führen Sie keine Transaktionen zu eigenen Gunsten oder zu Gunsten Dritter mit jeglichen von Valora ausgegebenen Wertpapiere aus, wenn deren Kurs durch die geschützten Informationen, über die Sie verfügen, beeinflusst werden könnte.

2 *Geistiges Eigentum*

Beschaffen, bearbeiten, schützen und sichern Sie alle Informationen und Immaterialgüterrechte von Valora oder von Dritten auf verantwortungsvolle und ethische Weise und in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen und den Vereinbarungen auf, die mit Valora oder mit den entsprechenden Dritten ausgehandelt werden.

3 *Personendaten*

Erfassen und bearbeiten Sie Personendaten, die Ihnen mitgeteilt werden, auf rechtmässige, verantwortungsvolle und ethische Weise und in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen in jedem Land, in dem Sie tätig sind.

Holen Sie die Einwilligung der Eigentümer zur Bearbeitung und Übermittlung ihrer personenbezogenen Daten ein, wenn dies nach den geltenden Gesetzen in dem Land, in dem Sie tätig sind, erforderlich ist.

4 *Informationssicherheit*

Schützen und sichern Sie Informationsgüter während ihres Lebenszyklus (Zugang, Bereitstellung, Aufbewahrung, Löschung und Vernichtung) und setzen Sie dabei die Ressourcen ein, zu denen Sie aufgrund Ihrer Beziehung zu Valora oder zu anderen Dritten, die eine Beziehung zu Valora unterhalten, Zugang haben und die den Anforderungen von Valora in Bezug auf Technologie und Informationssicherheit entsprechen.

Weisen Sie auf Verlangen von Valora die Wirksamkeit des Informationssicherheitsmanagements im Zusammenhang mit den von Ihnen bereitgestellten Waren und/oder Dienstleistungen nach, legen Sie einen Bericht und/oder ein Prüfzertifikat oder Risikobewertungen von Dritten vor oder ermöglichen Sie Valora die Durchführung von Audits und/oder Risikobewertungen.

Beziehungen zu Dritten

1 *Wettbewerb*

Halten Sie die geltende wettbewerbsrechtliche Gesetzgebung in allen Ländern, in denen Sie tätig sind, ein.

Gehen Sie keine mündlichen oder schriftlichen Absprachen oder Vereinbarungen mit Ihren Konkurrenten ein, welche die Festsetzung von Preisen, die Marktsegmentierung, die Einschränkung des Angebots, die Abstimmung von Ausschreibungen/Angeboten oder den Austausch sensibler Informationen zum Ziel oder Zweck haben.

2 *Regierung und Behörden*

Informieren Sie Valora so schnell wie möglich, falls behördliche Auflagen bestehen, die einen Einfluss auf Ihren Ruf haben und/oder die Erfüllung Ihrer Verpflichtungen gegenüber Valora beeinträchtigen könnten.

Arbeiten Sie effizient und höflich mit Regierungen und Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammen.

Die Beziehungen, die Sie im Namen von Valora mit staatlichen Stellen oder Äquivalenten und/oder Amtsträgern unterhalten bzw. unterhalten wollen, sind von Valora vorgängig zu bewilligen und müssen jederzeit mit dem anwendbaren Recht und dem Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner in Einklang stehen.

Culture of Lawfulness

1 *Regulatorische Compliance*

Identifizieren Sie den regulatorischen Rahmen für Ihr Unternehmen und Ihre Geschäftstätigkeit und halten Sie sich an die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen Sie tätig sind, sowie an den Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

2 *Steuerkonformität*

Erfüllen Sie Ihre Steuerverpflichtungen im Einklang mit geltendem Recht.

3 *Korruptionsbekämpfung*

Legen Sie Ihren Beziehungen zu externen Agenten, Geschäftspartnern, Beratern, Amtsträgern und sonstigen Dritten Respekt, Integrität, Transparenz und Ehrlichkeit zugrunde und halten Sie die Antikorruptionsgesetze der Länder ein, in denen Sie tätig sind.

Dem Geschäftspartner ist es untersagt, in seinem eigenen Namen oder dem von Valora:

- korrupte Handlungen anzuordnen, zu genehmigen oder zu versprechen,
- jemanden zu korrupten Handlungen zu veranlassen,
- sich zur Durchführung der oben genannten Tätigkeiten zu verabreden,
- irgendeiner Art von Bestechung gegenüber Amtsträgern oder jeglichen anderen Dritten zuzustimmen, und
- direkt oder indirekt Geld, Geschenke, Spenden, Vorzugskonditionen, Löhne, Reisen, politische Spenden, Provisionen oder irgendwelche geldwerte Leistungen zu erhalten, zu geben, zu bezahlen, anzubieten, zu versprechen oder zu genehmigen, um Vorteile oder unlautere Nutzen jeglicher Art zu erlangen.

4 *Verhinderung von Geldwäscherei*

Halten Sie die geltenden Gesetze zur Verhinderung der Geldwäscherei ein, die in den Ländern gelten, in denen Sie tätig sind, und entwickeln Sie Prozesse und Mechanismen, um ihre Einhaltung zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass Ihre Mitarbeiter sie kennen und einhalten.

Verhindern Sie die Vornahme von Geschäften, bei denen Ressourcen illegaler Herkunft in die Tätigkeiten Ihrer Mitarbeiter einfließen, sei es direkt oder über Dritte.

Verboten Sie alle Arten von Transaktionen, die damit einhergehen, dass Ihre externen Agenten, Lieferanten, Berater und anderen Mittelspersonen, mit denen Sie interagieren, Ressourcen illegaler Herkunft erhalten.

Führen Sie keine Transaktionen mit Personen oder Unternehmen durch, die auf den offiziellen Sperrlisten der zuständigen Behörden aufgeführt sind, weil sie mit Straftaten oder Geschäften mit Ressourcen illegaler Herkunft in Verbindung stehen.

5 *Interessenkonflikt*

Erstatten Sie Meldung über die Valora Integrity Line und informieren Sie den für die Verhandlung und/oder Beziehung mit Valora verantwortlichen Mitarbeitenden von Valora, wenn Sie Kenntnis von einer der unten aufgeführten Situationen haben:

- Der Geschäftspartner (einschliesslich seiner Aktionäre oder Partner, Verwaltungsräte oder Geschäftsführer, Führungskräfte und/oder Mitarbeiter, die für die Beziehung und/oder Verhandlung mit Valora zuständig sind) hat eine verwandte Person, die Mitarbeitende von Valora ist,
- Der Geschäftspartner hat eine verwandte Person, die Lieferantin, Partnerin, Investorin, Agentin oder Vertreterin von Valora oder Partnerin, Investorin, Agentin oder Vertreterin eines Geschäftspartners von Valora ist,

Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner

- Der Geschäftspartner (einschliesslich seiner Aktionäre oder Partner, Verwaltungsräte oder Geschäftsführer, Führungskräfte und/oder von Mitarbeitern, die für die Beziehung und/oder Verhandlung mit Valora zuständig sind) hat eine Beziehung (einschliesslich einer Freundschaft Freundschaft) zu einem Mitarbeitenden, die voraussichtlich einen Konflikt mit den Interessen von Valora oder einen persönlichen Vorteil herbeiführt (auch wenn diese Beziehung zu einem Partner, Investor oder Vertreter von Valora besteht),
- Der Geschäftspartner (einschliesslich seiner Aktionäre oder Partner, Verwaltungsräte oder Geschäftsführer, Führungskräfte und/oder Mitarbeiter, die für die Beziehung und/oder Verhandlung mit Valora zuständig sind) ist ein ehemaliger Mitarbeiter von Valora, wobei weniger als 1 Jahr seit Ende des Arbeitsverhältnisses vergangen ist, oder
- Der Mitarbeitende von Valora, der für die Verhandlung oder die Beziehung mit dem Geschäftspartner verantwortlich ist: (i) ist ein ehemaliger Mitarbeiter des Geschäftspartners, wobei weniger als 1 Jahr seit Ende des Arbeitsverhältnisses vergangen ist; (ii) ist Eigentümer oder hat bedeutenden Einfluss auf den Geschäftspartner; (iii) hat eine zweite Tätigkeit beim Geschäftspartner inne; und/oder (iv) ist ein Berater des Geschäftspartners.

6 *Geschenke, Bewirtungen und/oder Unterhaltung*

Die Geschenke und/oder Bewirtungen, die Mitarbeitenden von Valora gewährt oder von diesen angenommen werden, dürfen nicht dem Erhalt eines Vorteils oder unlauteren Nutzens irgendwelcher Art dienen und müssen den internen Weisungen von Valora und den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, weshalb Sie sich vor ihrer Gewährung mit dem für die Beziehung zu Valora verantwortlichen Mitarbeitenden absprechen.

Geben oder akzeptieren Sie keine Geschenke oder Bewirtungen, Bargeld oder Bargeldäquivalente, einschliesslich Geschenkkarten, Zertifikate, Rabattkarten, Gutscheine und dergleichen. Nehmen Sie keine Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen von Valora oder Valora Mitarbeitenden an und bieten Sie keine solchen an, wenn der Grund

Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner

für die Einladung oder der Zweck darauf abzielt, irgendeinen Vorteil oder unlauteren Nutzen zu erlangen. Vor einer Einladung zu einer Unterhaltungsveranstaltung ist der für die Beziehung zu Valora verantwortliche Mitarbeitende zu konsultieren, um zu gewährleisten, dass die Bestimmungen der internen Valora Weisung und die anderen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

7 *Aktualisierung von Informationen*

Informieren Sie den für die Verhandlung und/oder Beziehung mit Valora verantwortlichen Mitarbeitenden über Änderungen der Informationen, die im Rahmen der Aufnahme als Geschäftspartner von Valora mitgeteilt wurden und die einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsbeziehung mit Valora haben könnten.

8 *Korrigierende Massnahmen*

Ergreifen Sie korrigierende Massnahmen für Ihre Mitarbeiter, wenn Sie illegale Praktiken, Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex für Geschäftspartner sowie Verstösse gegen die Weisungen und internen Richtlinien des Geschäftspartners feststellen.

Valora Integrity Line

Bei Valora fördern und erleichtern wir die Aufdeckung von illegalen Praktiken und unangemessenen Verhaltensweisen, indem wir eine offene Kommunikation pflegen und formelle Mechanismen unterhalten, die in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Valora Verhaltenskodex implementiert werden, und wir fordern Sie auf, Verstösse gegen den Valora Verhaltenskodex, die Konzernweisungen und/oder diesen Verhaltenskodex für Geschäftspartner unverzüglich zu melden.

Wir stellen folgende Mittel zur Verfügung, um Meldungen zu erleichtern:

Internet: <https://valora.integrityline.org>

Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Definitionen

Für die Zwecke dieses Dokuments haben die folgenden Begriffe die in nachfolgend festgelegte Bedeutung, sowohl wenn sie im Singular als auch im Plural verwendet werden.

Vorteil oder unlauterer Nutzen ist jeglicher Nutzen oder eine vorteilhafte Situation, der bzw. die durch die Handlung, Intervention oder Unterlassung einer Privatperson oder eines Amtsträgers unrechtmässig verlangt, erlangt oder verweigert wurde.

Geldwerte Leistung umfasst alle Arten von materiellen oder immateriellen Vorteilen, die für den Einzelnen, den Amtsträger, einschliesslich seiner Verwandten, Unternehmen, verbundenen Unternehmen, Freunde oder anderen mit ihm verbundenen Einrichtungen von Wert sind, zum Beispiel: Bargeld, Sachleistungen, Produkte, Bargeldäquivalente (Geschenkkarten usw.), Vorzugskonditionen, Zuwendungen, Boni, Rabatte, Gefälligkeiten, Vorteile, Löhne, Provisionen, Darlehen, Geschenke, Preise, Lebensmittel und Getränke, politische Spenden, (institutionelle oder gemeinnützige) Schenkungen, Anbieten einer zukünftigen Anstellung, Zusicherung einer zukünftigen Anstellung, jede Art von Konzessionen in Verträgen, Produkten oder Dienstleistungen oder sonstige Vergütungen.

Bestechung ist das direkte oder indirekte Zahlen, Liefern, Anbieten, Zusagen oder Autorisieren jeglicher Geldbeträge, Geschenke, Dienstleistungen, Reisen, Provisionen oder irgendwelcher geldwerter Leistungen an eine Privatperson, einen Amtsträger oder eine äquivalente Person (einschliesslich verwandter Personen), um einen Vorteil oder einen unlauteren Nutzen zu erlangen.

Geschäftseinheit ist das Segment des Unternehmens, in dem mehrere von Valora kontrollierte Gesellschaften zusammengefasst sind.

Vertrauliche Informationen sind Informationen, die von Valora als vertraulich bezeichnet werden, zum Beispiel in Dokumenten, Verträgen oder Vereinbarungen, oder die gemäss anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen einen solchen Charakter haben, und/oder die sich auf Prozesse der Eintragung von FEMSA Wertpapieren im nationalen Wertpapierregister, auf öffentliche Angebote und Akquisitionen oder Veräusserungen eigener Aktien von FEMSA beziehen. Vertrauliche Informationen umfassen Personendaten (die durch die anwendbaren Datenschutzgesetze geregelt sind) sowie relevante Informationen und geschützte Informationen (die durch das mexikanische Wertpapiermarktgesetz geregelt sind), ungeachtet des Bestehens von FEMSA Bestimmungen, die ausdrücklich für letztere gelten.

Interessenkonflikte entstehen, wenn berufliche, persönliche, familiäre, geschäftliche oder sonstige Interessen das Urteil, die Objektivität oder Loyalität, die Entscheidungen, die Pflichten und/oder Verantwortlichkeiten eines Mitarbeitenden von Valora beeinflussen oder beeinträchtigen, wobei:

- (i) solche Interessen den Interessen von Valora entgegenstehen, und/oder
- (ii) Valora einen Verlust erleidet, und/oder
- (iii) sie dem Beschäftigten einen Vorteil verschaffen und/oder
- (iv) solche Interessen Dritte betreffen oder bevorzugen.

Interessenkonflikte können tatsächlich sein (sie bestehen), potenziell (es könnte zu einem Interessenkonflikt kommen) oder scheinbar sein (es scheint ein Interessenkonflikt zu sein, ist es aber nicht).

Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Kontrolle bedeutet die Befugnis einer Person oder Personengruppe, eine der folgenden Handlungen vorzunehmen:

- a) Direkt oder indirekt Beschlüsse an Versammlungen von Aktionären, Gesellschaftern oder vergleichbarer Gremien zu fassen oder die Mehrheit der Verwaltungsratsmitglieder, Verwalter oder ihnen gleichgestellten Personen einer Rechtseinheit zu bestellen oder abzu-berufen.
- b) Eigentum an den Rechten zu halten, welche es ermöglichen, die Stimmrechte über mehr als fünfzig Prozent des Aktienkapitals einer Rechtseinheit direkt oder indirekt auszu-üben.
- c) Direkt oder indirekt die Geschäftsführung, Strategie oder hauptsächliche Geschäftspoli-tik einer Rechtseinheit zu beeinflussen, sei es durch das Halten von Wertpapieren, durch Vertrag oder anderweitig.

Mitarbeitende sind gewerkschaftlich organisierte und nicht organisierte Beschäftigte der Valora Gesellschaften.

Unterhaltung umfasst künstlerische, kulturelle, Freizeit-, Sport- und Musikveranstaltungen, ein-schliesslich Eintrittskarten und Tickets dafür.

FEMSA bedeutet Fomento Económico Mexicano, S.A.B. de C.V. einschliesslich aller Tochterge-sellschaften.

Valora Verhaltenskodex ist ein Dokument, das die ethischen Grundsätze von Valora enthält, Krite-rien vereinheitlicht und einen gemeinsamen Referenzrahmen schafft, der ein integriertes Handeln vorgibt. Der Verhaltenskodex ist auch ein nützliches Arbeitsinstrument, um korrekte und wertori-entierete Entscheidungen zu treffen.

Valora Konzernweisungen sind Dokumente, welche die allgemeinen Grundsätze für das Verhalten von Valora und ihren Mitarbeitenden in bestimmten Themen oder Bereichen enthalten, die Ord-nung und Konsistenz zwischen den Geschäftseinheiten wahren und/oder kritische oder hochgra-dige Risiken für die Geschäftseinheiten mindern, und vom Valora Chief Executive Officer oder ge-gebenenfalls vom Verwaltungsrat genehmigt werden.

Valora Integrity Line ist ein formeller Mechanismus, der vom Verwaltungsrat und den Mitarbeiten-den sowie von Dritten, die eine Beziehung mit Valora haben, bei der Entwicklung ihrer Geschäfts-tätigkeit genutzt wird, um Verstösse und/oder mögliche Risiken von Verstössen gegen den Valora Verhaltenskodex, die Valora Konzernweisungen und andere interne Richtlinien zu melden sowie um allfällige Zweifel oder Bedenken auszuräumen.

FEMSA Wertpapiere sind die Aktien von FEMSA und andere von FEMSA ausgegebene Wertpapiere.

Geschenk ist jede geldwerte materielle oder immaterielle Leistung, die einer oder mehreren Per-sonen oder Organisationen unentgeltlich gegeben wird.

Staatliche Stellen oder Äquivalente sind (i) ein Zweig, eine Ebene oder eine Einheit einer Regie-rung (einschliesslich der Legislative, Exekutive oder Judikative, ob auf Gemeinde-, Staats-, Bun-des- oder nationaler Ebene); (ii) eine autonome öffentliche Einrichtung; (iii) eine staatliche Ge-sellschaft; (iv) eine öffentliche internationale Organisation (z. B. UNO, Weltbank, OAS) oder (v) eine politische Partei.

Personengruppe bedeutet Personen, die Vereinbarungen jeglicher Art getroffen haben, um Ent-scheidungen in die gleiche Richtung zu treffen. Mangels gegenteiliger Beweise wird davon ausge-gangen, dass die Personengruppe aus folgenden Personen besteht:

Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner

- a) Personen, die bis zum vierten Grad durch Blutsverwandtschaft, Ehe oder zivilrechtliche Beziehungen verbunden sind, Ehepartner, Konkubinate und Lebenspartner.
- b) Gesellschaften, die demselben Konsortium oder derselben Unternehmensgruppe angehören, sowie die Person oder Personengruppe, welche diese Gesellschaften beherrscht.

Indirekt bedeutet die Verwendung jeglicher Mittel, Mechanismen oder Personen zur Ausführung eines Verhaltens, einschliesslich durch externe Agenten, Berater oder jegliche andere Art von Mittelspersonen.

Insiderinformationen sind Informationen über Handlungen oder Vorkommnisse, die nicht öffentlich bekannt sind und die den Kurs der Wertpapiere von FEMSA beeinflussen könnten oder die ein Anleger bei der Entscheidung über den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren von FEMSA als wichtig einstufen könnte.

Interne Richtlinien sind der Valora Verhaltenskodex, Valora Konzernweisungen, Unternehmensstandards, Unternehmensprozesse, Betriebsrichtlinien, Betriebsstandards, Betriebsprozesse, Arbeitsreglemente sowie alle anderen internen Dokumente, die vom Management zu diesem Zweck genehmigt wurden.

Eigentümer ist der Aktionär oder Mehrheitspartner und/oder jede Person, die die Möglichkeit hat, die Beschlüsse der Kontrollorgane der Gesellschaft oder die Leitung, Führung und Ausführung ihrer Geschäfte massgeblich zu beeinflussen.

Entscheidungsgewalt bedeutet die Fähigkeit, die anlässlich von Generalversammlungen oder Verwaltungsratssitzungen getroffenen Vereinbarungen oder die Leitung, Führung und Ausführung der Geschäfte eines Emittenten oder einer Rechtseinheit massgeblich zu beeinflussen. Bei Personen in einer der folgenden Situationen wird davon ausgegangen, dass sie über eine Entscheidungsgewalt verfügen, sofern nichts anderes nachgewiesen wird:

- a) Die Aktionäre, die eine Mehrheitsbeteiligung halten.
- b) Jede natürliche Person, die durch Lebens- oder Ehrenämter oder einen anderen ähnlichen oder vergleichbaren Titel mit einem Emittenten oder einer Rechtseinheit verbunden ist.
- c) Personen, die die Kontrolle über die Rechtseinheit unter irgendeinem Titel unentgeltlich oder zu einem unter dem Markt- oder Buchwert liegenden Wert auf Personen übertragen haben, mit denen sie bis zum vierten Grad durch Blutsverwandtschaft, Ehe oder Adoption verbunden sind, Ehegatte, Lebensgefährtin oder Lebensgefährte.
- d) Die Personen, welche den Verwaltungsräten oder Führungskräften der Rechtseinheit Weisungen erteilen können oder hinsichtlich der Beschlussfassung oder der Geschäftsführung in einer Gesellschaft oder in den von ihr kontrollierten Rechtseinheiten weisungsbefugt sind.

Amtsträger ist insbesondere jede Person, die eine Stelle, eine Position oder einen Auftrag in (i) einer Zweigstelle, einer Ebene oder einer Einheit einer Regierung (einschliesslich der Legislative, Exekutive oder Judikative, ob auf Gemeinde-, Staats-, Bundes- oder nationaler Ebene); (ii) einer autonomen öffentlichen Einrichtung; (iii) einer Gesellschaft mit staatlicher Beteiligung; (iv) einer öffentlichen internationalen Organisation oder (v) einer politischen Partei innehat.

Unter den Begriff fällt auch jeder Kandidat für ein öffentliches Amt.

Verwandte Personen sind Ehepartner, gleichgeschlechtliche oder verschiedengeschlechtliche Partner, Eltern, Kinder, Geschwister, Grosseltern, Urgrosseltern, Enkelkinder, Urenkelkinder, Onkel, Tanten, Neffen, Nichten, Grossonkel, Grosstanten, Cousins, Schwiegerväter, Schwiegermütter, Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Stiefväter, Stiefmütter, Stiefkinder und jede andere Person, die im selben Haushalt lebt oder von einer Person finanziell abhängig ist.

Valora Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Relevante Informationen umfassen alle Informationen eines Emittenten, die erforderlich sind, um seine tatsächliche und gegenwärtige Lage in finanziellen, administrativen, betrieblichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten und seine Risiken zu kennen, sowie gegebenenfalls die Informationen über die Unternehmensgruppe, der er angehört, unabhängig von seiner Position innerhalb der Gruppe, sofern sie diese Lage beeinflussen oder beeinträchtigen, und die nötig sind, um fundierte Anlageentscheidungen und eine Schätzung des Kurses der vom Emittenten ausgegebenen Wertpapiere entsprechend der Analyse der Verwendungen und Praktiken der mexikanischen Börse zu treffen.

Führungskraft bezeichnet jeden Mitarbeiter des Geschäftspartners, der Entscheidungsgewalt über ihn ausübt oder der in das Geschäfts- oder Vertragsverhältnis mit Valora eingreift oder Einfluss darauf hat.

Bedeutender Einfluss bezeichnet das Eigentum an Rechten, die direkt oder indirekt die Ausübung der Stimmrechte in Bezug auf mindestens zwanzig Prozent des Aktienkapitals einer Rechtseinheit ermöglichen.

Geschäftspartner sind natürliche und juristische Personen, die Waren anbieten, Dienstleistungen erbringen oder Vertriebspartner, Agenten, Vermieter, Mittelspersonen oder Vertreter sind, sowie alle Dritten, die im Namen von Valora handeln und/oder diese vertreten.

Tochtergesellschaft ist jede Rechtseinheit, bei welcher Valora direkt oder indirekt am Aktienkapital oder ähnlichem beteiligt ist, und die sie kontrolliert.

Überprüfungen/Einhaltung

Bei Bedarf überprüft Valora regelmässig die Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner und anderer anwendbarer interner oder externer Richtlinien in geordneter Form mit eigenen Mitteln und/oder durch einen unabhängigen Dritten. Valora behält sich das Recht vor, die Umsetzung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner bei den Subunternehmern des Geschäftspartners zu überprüfen.

Auf Verlangen von Valora hat der Geschäftspartner die Wirksamkeit des Informationssicherheitsmanagements im Zusammenhang mit den bereitgestellten Waren und/oder Dienstleistungen nachzuweisen, indem er einen Bericht und/oder ein Prüfzertifikat oder Risikobewertungen von Dritten vorlegt oder Valora die Durchführung von Audits und/oder Risikobewertungen ermöglicht.

Um als potenzieller Geschäftspartner in Betracht gezogen zu werden, müssen zudem die Valora Geschäftsethik und das Commitment von Valora zu Integrität geteilt werden. Daher muss der Geschäftspartner die entsprechende Vereinbarung unterzeichnen, in der bestätigt wird, dass er diesen Verhaltenskodex für Geschäftspartner kennt und einhält.

Hält der Geschäftspartner eine der Bedingungen dieses Verhaltenskodex für Geschäftspartner nicht ein, kann Valora einen korrigierenden Massnahmenplan sowie andere korrigierende Massnahmen verlangen, einschliesslich der Kündigung und/oder Auflösung der Geschäftsbeziehung, unter Vorbehalt der Ausübung allfälliger weiterer Rechte, die ihr möglicherweise zustehen.

Valora – kleines Glück unterwegs.

Valora Holding AG
Hofackerstrasse 40
4132 Muttenz, Schweiz
www.valora.com