

Verhaltenskodex und Ethikstandards

EINLEITUNG

Leicht verständliche und konsequent eingehaltene ethische Grundsätze sind die Voraussetzung für kräftiges und anhaltendes Wachstum.

Ein wirksamer Kodex muss mehr sein als bedrucktes Papier oder irgendein Internet-Dokument. Er muss allen Mitarbeitenden bekannt sein und in ihren Handlungen zum Ausdruck kommen. Um zu gewährleisten, dass der vorliegende Verhaltenskodex nicht nur eine schöne Idee bleibt, wird er sämtlichen Mitarbeitenden, Beratern und Lieferanten von Alunorf, also all jenen zugänglich gemacht, die in Abhängigkeit von anwendbaren Gesetzen bei ihrer Tätigkeit für oder im Namen von Alunorf an die Grundsätze dieses Kodex gebunden sind.

Bei Unsicherheit über das geeignete Verhalten wird dringend empfohlen, sich zunächst Rat zu holen. In einem solchen Fall sollte der entsprechende Abschnitt dieses Kodex nachgelesen, der jeweilige Vorgesetzte angesprochen oder, je nach Bedarf, der Kontakt zu einer der anderen in diesem Kodex genannten Kontaktstellen gesucht werden.

Im Falle von Geschäftsentscheidungen, bei denen ethische Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind, sollten verschiedene Fragen gestellt werden:

Wir sind uns bewusst, dass es trotz allem Zweifelsfälle geben kann, in denen man mit vernünftigen Gründen zu einer anderen Meinung kommen kann. In solchen Situationen begrüßen und unterstützen wir eine offene Diskussion.

ANWENDUNG DES KODEX AUF DRITTE

Der vorliegende Kodex richtet sich nicht nur an Mitarbeitende. Von sämtlichen Beratern und Lieferanten wird ebenfalls erwartet, dass sie sich in Abhängigkeit von den anwendbaren Gesetzen bei ihrer Tätigkeit für oder im Namen von Alunorf daran orientieren. Um zu gewährleisten, dass auch Dritte über den Inhalt dieses Kodex informiert sind, ist ihnen ein Exemplar zur Verfügung zu stellen.

GESCHÄFTSBÜCHER UND AUFZEICHNUNGEN

Alle finanziellen Transaktionen sind ordnungsgemäß in den Geschäftsbüchern zu verbuchen, und die Richtlinien ordnungsgemäßer Buchführung müssen von entsprechenden internen Audits begleitet werden. Sämtliche Geschäftsbücher und Aufzeichnungen des Unternehmens müssen wiederum stets prüfungsfähig gehalten werden.

Bezüglich der Geschäftsbücher und Aufzeichnungen von Alunorf gilt Folgendes:

1. In Unterlagen von Alunorf dürfen nicht vorsätzlich Falscheintragungen vorgenommen werden.
2. Die Erstellung oder Beteiligung an der Erstellung von Dokumenten zum Zwecke der Verschleierung von Unzulässigem ist nicht gestattet.
3. Sämtliche Auszahlungen von Mitteln sind ordnungsgemäß und umgehend zu verbuchen.
4. Es ist eine Zusammenarbeit mit internen und externen Prüfern zu gewährleisten.
5. Jede Kenntnis über falsche oder ungenaue Angaben, Belege oder Transaktionen, die allem Anschein nach keinem legitimen Geschäftszweck dienen, muss gemeldet werden.
6. Es dürfen mit Kunden oder Lieferanten keine ungewöhnlichen finanziellen Abmachungen (wie z. B. zu hohe oder zu niedrige Rechnungsbeträge) für Zahlungen in deren Namen an nicht direkt an der Transaktion beteiligte Dritte getroffen werden.

Jeder Verdacht auf einen Verstoß gegen korrektes Finanzgebahren mit direkten oder indirekten Geschäftsauswirkungen für Alunorf muss gemeldet und untersucht werden.

Soweit irgend möglich sind Verträge, an denen Alunorf als Vertragspartei beteiligt ist, schriftlich und möglichst eindeutig abzufassen.

VERTRAULICHE INFORMATIONEN UND GEISTIGES EIGENTUM

Vertrauliche Informationen umfassen: technische Angaben zu Produkten und Prozessen, Händlerlisten oder Einkaufspreise, Kosten-, Preisfestsetzungs-, Marketing- oder Dienstleistungsstrategien, nichtöffentliche Finanzberichte sowie Informationen im Zusammenhang mit Veräußerungen, Fusionen und Akquisitionen. Darüber hinaus kann auch die Art und Weise, in der öffentliche Informationen im Hinblick auf die Erzielung eines bestimmten Ergebnisses zusammengestellt werden, ein wertvolles Geschäftsgeheimnis sein.

Zum geistigen Eigentum (GE) zählen: Patente, Urheberrechte, Warenzeichen und Geschäftsgeheimnisse. GE-Inhaber genießen gesetzlich zugesicherte Rechte.

Vertrauliche Informationen, einschließlich GE-Informationen, sind wertvolle Aktivposten, deren Kenntnis für Wettbewerber von Vorteil sein oder dessen Veröffentlichung dem Unternehmen anderweitig schaden könnte. Wir müssen daher entsprechende Sorgfalt und Umsicht walten lassen, um unbefugten Personen innerhalb und außerhalb von Alunorf den Zugang zu derartigen Informationen zu verwehren und ebenso die Vertraulichkeit solcher Informationen gewährleisten, die wir von Dritten erhalten haben.

Vertrauliche Informationen können als Geschäftsgeheimnisse gesetzlich geschützt werden, wenn sie für Dritte von Wert sind und der Eigentümer die zu ihrem Schutz erforderlichen Maßnahmen ergreift.

Daher gilt Folgendes:

1. Es ist darauf zu achten, wo vertrauliche Alunorf-Unternehmensangelegenheiten besprochen werden.
2. Vertrauliche Unternehmensinformationen dürfen nicht zur persönlichen Bereicherung oder zum eigenen Vorteil offen gelegt oder genutzt werden.
3. Je nach Bedarf sind Patent- oder Geheimhaltungsvereinbarungen zu unterzeichnen.
4. Vor der Aufnahme von Gesprächen über vertrauliche Unternehmensangelegenheiten mit Dritten (einschließlich Unternehmensberatern von Alunorf) sind Vertraulichkeitsvereinbarungen zu unterzeichnen.
5. Zwar muß sensibel auf das Marktgeschehen reagiert werden, doch dürfen dabei wettbewerbsrelevante Informationen nur in strikter Übereinstimmung mit korrektem Geschäftsgebahren und ethischen Grundsätzen beschafft werden.

6. Sollten vertrauliche Informationen angeboten werden, ist sicherzustellen, dass beide Seiten die Bedingungen für die Weitergabe dieser Informationen in vollem Umfang anerkennen.

7. Jedes unaufgeforderte Angebot vertraulicher Informationen ist mit einem Vorgesetzten zu besprechen, um zu entscheiden, ob diese Informationen entgegengenommen oder abgelehnt werden sollten. Dies gilt vor allem dann, wenn ein berechtigter Grund zu der Annahme besteht, dass diese Informationen nicht ordnungsgemäß beschafft wurden.

Wir haben stets die vertraulichen Informationen und GE-Rechte des Unternehmens zu schützen und ebenso die entsprechenden Rechte Dritter zu respektieren.

INTERESSENKONFLIKTE

Es ist von zentraler Bedeutung, Verpflichtungen oder Beziehungen, die einen Interessenkonflikt mit Alunorf zur Folge haben oder haben könnten, zu vermeiden bzw. gegebenenfalls offen zu legen.

Ein Interessenkonflikt kann vorliegen, wenn Sie ein direktes oder indirektes persönliches Interesse an einer anstehenden Entscheidung haben, diese Entscheidung aber objektiv, unvoreingenommen und zum Wohle von Alunorf getroffen werden sollte. Dabei ist es wichtig, auch nur den Anschein eines Interessenkonfliktes zu vermeiden.

Jeder Mitarbeitende, der meint, dass bei ihm / ihr n ein Interessenkonflikt vorliegen könnte, muss unverzüglich den Vorgesetzten entsprechend informieren.

Typischer Fälle von Interessenkonflikten, über die der Vorgesetzte informiert werden sollte und die einer schriftlichen Genehmigung bedürfen, sind zum Beispiel:

1. Beratungstätigkeit oder sonstige wesentliche Beziehungen mit oder im Interesse von Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern;
2. persönliche Interessen, die in Konkurrenz zu den Interessen von Alunorf stehen;
3. Geschäftsbeziehungen im Namen von Alunorf mit Verwandten oder Freunden oder Unternehmen, die von solchen Personen geleitet werden;
4. jede Stellung im Unternehmen mit Einfluss auf bzw. Kontrolle über die Arbeitsplatzbewertung oder Vergütung von Verwandten oder Freunden;
5. die private Nutzung oder Weitergabe vertraulicher Alunorf-Informationen zur persönlichen Bereicherung, wie beispielsweise eine darauf basierende Information Dritter bezüglich An- oder Verkauf von Alunorf-Eigentum oder -Produkten;
6. private Verkäufe an oder Käufe von Alunorf; oder
7. die Annahme von Leistungen, mit Ausnahme geringfügiger Geschenke oder Bewirtungen, von Personen oder Organisationen, die gegenwärtig oder unter Umständen zukünftig mit Alunorf Geschäfte abwickeln.

Alles, was einen persönlichen Interessenkonflikt für einen Mitarbeitenden darstellen könnte, gilt auch dann noch als Interessenkonflikt, wenn Familienmitglieder oder Dritte eingebunden werden, die für den Mitarbeitenden Vorteile erhalten. Zur Vermeidung jedes Anscheins einer Unrechtmäßigkeit oder eines Interessenkonfliktes sind gesunder Menschenverstand und Augenmaß erforderlich.

BEEINTRÄCHTIGUNG DURCH DROGEN UND ALKOHOL

Der Besitz und die Einnahme von Alkohol oder illegalen Drogen während der Tätigkeit auf dem Gelände von Alunorf sind untersagt. Um jederzeit im Geschäftsleben von heute bestehen zu können, müssen Entscheidungen getroffen werden, und zwar mit klarem Kopf. Daher muss jede Beeinträchtigung unseres Urteilsvermögens durch den Genuss von Drogen oder Alkohol ausgeschlossen werden.

E-MAIL- UND INTERNET-NUTZUNG

Die Bereitstellung von E-Mail- und Internet-Systemen erfolgt vorrangig zur geschäftlichen Nutzung. E-Mails sind nicht absolut sicher, sondern können abgefangen und permanent registriert werden. Jede versandte E-Mail kann vom Empfänger ausgedruckt oder an Dritte weitergeleitet werden und bleibt u. U. lange in Unternehmenscomputern gespeichert. Daher sollten Alunorf-Mitarbeitende beim Versenden von E-Mails dieselbe Sorgfalt, Umsicht und Umgangsformen wie bei gewöhnlicher Geschäftskorrespondenz an den Tag legen.

NUTZUNG VON FIRMENEIGENTUM DURCH MITARBEITENDE

Firmeneigentum bleibt der Nutzung durch das Unternehmen vorbehalten.

Es ist nicht gestattet,

1. sich zu eigenen Zwecken oder persönlichem Vorteil Alunorf-Eigentum zu beschaffen, zu nutzen oder zu veräußern.
2. Alunorf-Eigentum ohne entsprechende Befugnis wesentlich zu verändern oder zu zerstören; oder
3. Alunorf-Eigentum zu entfernen oder Dienstleistungen des Unternehmens ohne Genehmigung der Unternehmensleitung zu nutzen.

UMWELT, GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Alunorf hat sich zum Ziel gesetzt, unsere Umwelt, die Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden sowie der Gemeinwesen und Kommunen, in denen das Unternehmen tätig ist, zu schützen und zu fördern.

Zum Erreichen dieser umfassenden Zielsetzung müssen unter anderem folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Alle Richtlinien für Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie die entsprechenden Verfahren und Handlungsweisen müssen bekannt sein.
2. Gegenüber der Umwelt, der eigenen Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie der anderer Mitarbeitende ist verantwortungsbewusst zu handeln, die jeweiligen Vorschriften und Verfahrensweisen sind strikt einzuhalten.
3. Gefahren müssen erkannt, Risiken beurteilt und nach Möglichkeit korrigierende Maßnahmen eingeleitet werden; diese Angelegenheiten sind der Unternehmensleitung zur Kenntnis zu bringen.
4. Sämtliche EHS-Ereignisse (wie Leakagen, unerlaubte Emissionen, Betriebsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen) sind umgehend der Unternehmensleitung zu melden, um eine Untersuchung der Ursachen und die Einleitung korrigierender und vorbeugender Maßnahmen zu ermöglichen.

5. Vorfälle sind entsprechend den örtlichen Vorschriften umgehend den zuständigen Behörden anzuzeigen.
6. Die persönliche Schutzausrüstung muss vorschriftsmäßig getragen werden.
7. An entsprechenden EHS-Schulungen muss aktiv teilgenommen werden.

Unser Ziel ist es, unsere Umwelt, die Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden sowie der Gemeinwesen und Kommunen, in denen das Unternehmen tätig ist, zu schützen und zu fördern.

MENSCHENRECHTE AM ARBEITSPLATZ

Hier gilt Folgendes:

1. Wir bemühen uns um ein Arbeitsumfelds, in dem die persönliche Würde des Einzelnen respektiert wird.
2. Wir lassen keine Diskriminierung oder Belästigung von Mitarbeitenden zu auf Grund ihrer Rasse, ihres Geschlechts, ihrer nationalen Herkunft, ihrer religiösen Überzeugungen oder sonstiger persönlicher Eigenschaften, die gesetzlichen Schutz genießen.
3. Wir missbilligen unangemessene Sprache am Arbeitsplatz, einschließlich Fluchen, vulgärer Ausdrücke, verbaler Angriffe oder Beleidigungen.
4. Wir verbieten jegliche Nötigung oder Einschüchterung am Arbeitsplatz.
5. Wir lehnen unmissverständlich jegliche Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Gegenseitige Achtung ist von entscheidender Bedeutung für ein harmonisches Arbeitsklima, in dem die Würde und Rechte der Mitarbeitenden respektiert werden.

Wir respektieren die Rechte der Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für uns. Das Unternehmen nimmt ebenso seine Rechte in fairer und legaler Weise wahr und erkennt gleichzeitig das Recht der Mitarbeitenden an, sich in gesetzeskonformer Weise zu organisieren und kollektiv zu verhandeln.

UNZULÄSSIGE ZAHLUNGEN AN BEAMTE

Unzulässige Zahlungen an Beamte im Namen des Unternehmens sind verboten. Alunorf-Mittel in Form von Geld, Eigentum, Dienstleistungen oder in irgendeiner anderen Form dürfen weder direkt noch indirekt (z. B. über Beauftragte oder andere Kanäle) Beamten, politischen Parteien oder Kandidaten für politische Ämter zur Verfügung gestellt werden, um den Empfänger zu veranlassen,

1. seinen Einfluss geltend zu machen, um das Unternehmen bei der Umsetzung oder der Wahrung seiner Geschäfte zu unterstützen; oder
2. irgendwelche Handlungen in Verletzung seiner gesetzlichen Pflicht auszuführen.

MARKETING UND VERTRIEB

Es ist unsere Politik, auf allen Gebieten unserer geschäftlichen Aktivitäten ein Höchstmaß an Integrität zu beweisen und dabei fair und anständig zu handeln.

Lieferanten sind fair auszuwählen, es sei denn, dass Vorschriften von Behörden oder gesetzliche Bestimmungen allein maßgebend sind.

Bezüglich Marketing und Vertrieb gilt Folgendes:

1. Falls gesetzlich erlaubt, sind unsere Produkte, Dienstleistungen und Mitarbeitenden auf faire Weise mit denen unserer Wettbewerber zu vergleichen.
2. In keinem Fall, selbst bei drohendem Verlust von Geschäftsgelegenheiten, dürfen unzulässige Zahlungen oder Geschenke im Zusammenhang mit dem Verkauf oder Kauf von Produkten oder Dienstleistungen geleistet oder entgegengenommen werden.
3. Die Vorschriften der Produkthaftpflicht sind zu beachten; falls notwendig, sind Kunden vor möglichen Gefahren eines verkauften Produktes zu warnen.

Es ist unsere Politik, auf allen Gebieten unserer geschäftlichen Aktivitäten ein Höchstmaß an Integrität zu beweisen.

POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Grundsätzlich zu unterlassen sind jegliche Beteiligungen an politischen Aktivitäten im Namen von Alunorf bzw. die Organisierung solcher Aktivitäten auf dem Gelände von Alunorf. Das Recht jedes Einzelnen als Privatperson auf Äußerung seiner politischen Überzeugungen und Beteiligung an Wahlen oder Abstimmungen bleibt davon unberührt.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG, SCHIKANEN UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Als „sexueller Belästigung“ gelten unerwünschte sexuelle Annäherungen, sexistische Witze, versteckte oder offene Nötigung zu sexuellem Entgegenkommen, sexuelle Anspielungen oder anstößige Angebote. Alles dies wird bei Alunorf in keiner Weise toleriert. Sexuelle Belästigung ist ihrem Wesen nach eine sexuelle Handlung, die zu widrigen Arbeitsbedingungen führen kann, wie z. B.:

1. der Schaffung eines einschüchternden, feindseligen oder beleidigenden Arbeitsklimas;
2. der Beeinträchtigung der Arbeitsleistung von Mitarbeitenden; und/oder
3. der Einschränkung des Beschäftigungsfeldes oder der Förderung von Mitarbeitenden.

Wir dulden keinerlei Schikanen oder Gewalt am Arbeitsplatz.

Wir dulden keinerlei Art von Schikanen oder Gewalt am Arbeitsplatz. Hierzu zählen Drohungen, Einschüchterungen, Pöbeleien, das Verspotten von Mitarbeitenden oder deren Ausgrenzung. Melden Sie derartige Verhaltensweisen oder diesbezügliche Bedenken, insbesondere wenn es um Ihre persönliche Sicherheit oder die Ihrer Kollegen geht. Wenn das Unternehmen zu der Auffassung gelangt, dass es sich um einen Fall von Belästigung oder Gewalt handelt, werden gegenüber den Verantwortlichen entsprechende disziplinarische Schritte bis hin zur Entlassung eingeleitet.

EINHALTUNG DES KODEX

Alunorf erwartet von allen Mitarbeitenden, Beratern und Lieferanten des Unternehmens die Einhaltung dieses Kodex sowie die aktive Förderung der hierin formulierten Werte und Prinzipien.

Mitarbeitende, die gegen den Kodex verstoßen oder im Rahmen der Untersuchung einer möglichen Verletzung Informationen zurückhalten, haben mit disziplinarischen Schritten bis hin zur Entlassung zu rechnen. Verletzen Berater oder Lieferanten den Kodex, müssen sie mit der Kündigung ihres Vertrages oder

Nicht-Verlängerung des Vertrages rechnen. Je nach Art der Verletzung des Kodex kann Alunorf u. U. rechtlich verpflichtet sein, bei der zuständigen Behörde Anzeige zu erstatten.

Verletzungen des Kodex sind unverzüglich einem der folgenden Ansprechpartner zu melden:

1. dem zuständigen Vorgesetzten;
2. dem Leiter Ihrer Abteilung oder Ihres Tätigkeitsbereichs.

Alunorf wird alle Informationen und Hinweise von Mitarbeitenden soweit wie möglich vertraulich behandeln. Personen, die in gutem Glauben eine Verletzung des Kodex melden, brauchen keinerlei Nachteile zu befürchten. Wer sich jedoch selbst an verbotenen Handlungen beteiligt, muss auch dann mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, wenn er selbst den Vorfall angezeigt hat. Die Entscheidung eines/einer Mitarbeitenden, dennoch Meldung zu erstatten, wird allerdings im Fall disziplinarischer Maßnahmen angemessen berücksichtigt.

Die Einhaltung dieses Kodex wird durch Audits überwacht, die auch das Meldeverfahren und Schulungsprogramme einschließen.