

Verhaltenskodex der Salzburger Aluminium Gruppe



Der Verhaltenskodex der Salzburger Aluminium Gruppe (im Folgenden SAG genannt) ist Grundlage unseres täglichen Handelns. Er gilt für alle Mitarbeiter/innen der SAG Gruppe inkl. Töchtergesellschaften sowie unsere Geschäftspartner.

Wir haben klare Standards betreffend Ethik, Moral, Respekt und Recht. Unser Verhaltenskodex unterstützt unsere Mitarbeiter/innen bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Geschäftstätigkeiten. Der Verhaltenskodex basiert auf den geltenden österreichischen Gesetzen, den Menschenrechten und der Menschenwürde sowie auf unseren internen Vorschriften und Regelungen.

Unsere Mitarbeiter/innen sind außerdem angehalten, ihr Urteilsvermögen verantwortungsbewusst und umsichtig einzusetzen. Weder dürfen sie ihre Position missbrauchen, um persönlichen Nutzen daraus zu ziehen, noch Verhalten dulden, das nicht im Einklang mit diesem Verhaltenskodex steht.

Jede/r Einzelne von uns ist für die Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodexes mit verantwortlich!



Unsere Verhaltensgrundsätze:

- Wir halten uns an Gesetze sowie interne und externe Richtlinien.
- Unser Verhalten ist geprägt von Respekt und Wertschätzung .
- Wir verpflichten uns zu fairen, respektvollen und sicheren Arbeitsbedingungen.
- Wir achten die Menschenrechte, vermeiden Interessenskonflikte und verurteilen jegliche Diskriminierung.
- Wir setzen auf fairen und offenen Wettbewerb.
- Wir akzeptieren keinerlei Korruption, Bestechung oder Geldwäsche.
- Wir schützen unser Eigentum.
- Wir übernehmen Verantwortung.

Wir halten uns an Gesetze sowie interne und externe Richtlinien

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesetze, die geltende Judikatur, behördliche Vorgaben und sonstige interne und externe Vorschriften zu beachten. Die SAG duldet keine Gesetzesverletzungen!

Jede/r Mitarbeiter/in ist verpflichtet, sich über die in seinem Verantwortungsbereich geltenden rechtlichen Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten. Da die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen die SAG tätig ist, unterschiedlich sein können, können auch länderspezifische Ergänzungen beziehungsweise Anpassungen zu diesem Kodex vorgenommen werden, um die spezifischen nationalen und lokalen Gesetze, Sitten und Gewohnheiten miteinzubeziehen.

Diese individuellen Ergänzungen beziehungsweise Anpassungen müssen allerdings mit den Standards dieses Verhaltenskodexes übereinstimmen sofern nicht Abweichungen aufgrund lokalen Rechts zwingend geboten sind. Alle individuellen Anpassungen und Ergänzungen bedürfen der Genehmigung durch die SAG.

Unser Verhalten ist geprägt von Respekt und Wertschätzung

Die Zusammenarbeit und das Verhalten miteinander soll geprägt sein von Respekt, Wertschätzung, Zusammenhalt, Fairness und Vertrauen. Wir behandeln unsere Mitarbeiter/innen, Kollegen/innen, Kunden und Partner stets mit dem entsprechenden Respekt, der notwendigen Sachlichkeit und Höflichkeit. Persönliche Beleidigungen werden nicht toleriert und es ist auf die Privatsphäre jedes/r Mitarbeiters/in in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen.

Wir verpflichten uns zu fairen, respektvollen und sicheren Arbeitsbedingungen

Unsere Mitarbeiter/innen sind unser wertvollstes Gut. Daher fördern wir ein Umfeld, das von Respekt und Toleranz füreinander geprägt ist. Wir lehnen jede Form der Kinderarbeit bzw. Zwangsarbeit ab. Das Mindestalter unserer Mitarbeiter/innen ist niemals geringer als jenes Alter, welches gesetzlich für die Aufnahme einer Arbeit vorgesehen ist.

Wir achten die Menschenrechte, vermeiden Interessenskonflikte und verurteilen jegliche Diskriminierung



Im Rahmen der Arbeit ist es möglich, dass Mitarbeiter/innen in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten. In derartigen Situationen erwartet die SAG, dass alle Mitarbeiter/innen ausschließlich im Interesse des Unternehmens tätig werden. Da derartige Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können, verpflichtet die SAG zum transparenten Umgang mit derartigen Themen.

Interessenskonflikte

Jede/r Mitarbeiter/in ist verpflichtet potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein entstehen könnte, den entsprechenden Ansprechpersonen unaufgefordert und sofort offenzulegen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:

■ Nebentätigkeiten können den Pflichten der SAG widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen und bedürfen daher in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch das Unternehmen. Dies gilt auch für die Übernahme von Organfunktionen. Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern der SAG, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten, ist nicht zulässig. Auch derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige (Ehepartner bzw. Lebenspartner, Eltern, Geschwister, Kinder oder sonstigen Personen) sind dem Unternehmen nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

■ Interessenkonflikte können auch durch Angehörigenverhältnisse oder Naheverhältnisse von Mitarbeitern/innen, die in der gleichen Gesellschaft beschäftigt sind, entstehen. Derartige Angehörigen- bzw. Naheverhältnisse sind daher gegenüber dem Unternehmen offenzulegen.

Diskriminierung

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern/innen zu respektieren und zu beachten sind.

Innerhalb der SAG soll niemand aufgrund seines Geschlechts, Alters, Nationalität, Rasse, Hautfarbe, Religion oder Glaubensbekenntnis, sozialen Status, Herkunft, Familienstand, physischer oder geistiger Behinderung oder sexueller Orientierung anders behandelt werden. Wir lehnen jede Art von Diskriminierung ab und arbeiten daran, dass alle Mitarbeiter/innen rücksichtsvoll miteinander umgehen.

Dies gilt auch bei Einstellungen, der Bezahlung, Beförderungen, Weiterentwicklung, Versetzung, Ausbildung, Kündigungen etc.

Sexuelle Belästigung

Wir akzeptieren keinerlei sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in welcher Form auch immer (beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, anzügliche Gesten oder Ausdrücke etc.). Ein solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Bei Verstößen wenden Sie sich bitte umgehend an die Vertrauenspersonen.

Wir setzen auf fairen und offenen Wettbewerb

Wir bekennen uns zum fairen und offenen Wettbewerb und sehen diesen als wesentlichen Bestandteil unseres langfristigen Unternehmenserfolgs. Daher setzen wir keine Aktivitäten, die den fairen Wettbewerb einschränken oder Verstöße gegen wettbewerbs- oder kartellrechtliche Vorschriften darstellen könnte. Wettbewerbswidrige Verhaltensweisen wie z.B. Absprache mit Wettbewerbern bezüglich Preis, Produktionsleistungen, Vertrieb, Ausschreibungen etc. sind unzulässig. Wir informieren niemals bewusst irreführend oder falsch über unsere Produkte oder Dienstleistungen. Unsere Einkaufsentscheidungen basieren ausschließlich auf objektiven Kriterien wie Qualität, Termin, Preis der Produkte od. Dienstleistungen sowie Service.

Insbesondere achten wir auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen. Da das Wettbewerbsrecht an jedem internationalen Standort unterschiedlich sein kann, sind alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften ohne Ausnahme einzuhalten. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind nicht geduldet.



Wir akzeptieren keinerlei Korruption, Bestechung oder Geldwäsche

Korruption und Bestechung

Wir legen großen Wert auf unsere Unabhängigkeit und Unbeeinflussbarkeit. Aus diesem Grund vermeiden wir Umstände, die unsere Unbefangenheit beeinflussen oder auch nur den Anschein begründen könnten.

Allen Mitarbeitern/innen ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen (z.B. Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinsenlose Darlehen, etc.) streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Gelegenheitsgeschenke, übliche Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen von geringem Wert, bei denen eine Beeinflussung der geschäftlichen oder behördlichen Entscheidung von vornherein ausgeschlossen ist, sind zulässig.

Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und ist das Unternehmen darüber zu informieren. Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geldbeträgen ist stets unzulässig. Landesspezifische Gesetze sind in jedem Fall zu berücksichtigen.

Geldwäsche

Allen Mitarbeitern/innen ist es untersagt, Maßnahmen zu ergreifen, die gegen Geldwäsche-Vorschriften verstoßen. Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einführen (z. B. durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

Desgleichen darf ein/e Mitarbeiter/in von Geschäftspartnern auch keine unzulässigen Vorteile fordern oder in Empfang nehmen. Verdächtige Zahlungen oder Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten sind umgehend an die Vertrauenspersonen zu melden.

Wir schützen unser Eigentum

Das Eigentum der SAG, sowie auch das Eigentum Dritter behandeln wir immer mit äußerster Sorgfalt und Respekt. Dazu zählt auch das geistige Eigentum wie z.B. Erfindungen, Forschungsergebnisse, Produktentwicklungen, aber auch das Know-How unserer Mitarbeiter/innen, Patente etc. Jede/r Mitarbeiter/in hat in höchstem Maß sorgfältig und verantwortlich mit diesem Eigentum umzugehen.

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Dateien, Zeichnungen, Pläne, Vordrucke, usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden. Müssen solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern. Wir geben keine Informationen nach außen, die nicht ausdrücklich dafür freigegeben sind. Müssen wir begründet vertrauliche Informationen an Dritte weitergeben, lassen wir eine Geheimhaltungserklärung unterzeichnen.

Jeder Mitarbeiter/in ist vertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet (hier gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Anstellungsverträge). Diese strenge Verpflichtung zur Verschwiegenheit bleibt auch nach einem Austritt aus dem Unternehmen aufrecht. Wir treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um elektronische sowie nicht-elektronische Daten vor internem und externem Missbrauch zu schützen.

Wir übernehmen Verantwortung

Sicherheit und Gesundheit

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung hinsichtlich Gesundheit und Arbeitssicherheit sehr ernst. Die Sicherheit unserer Mitarbeiter/innen ist für uns von höchster Bedeutung. Dabei fördern wir aktiv die Übernahme von Verantwortung und setzen Maßnahmen zur Steigerung des Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus, unternimmt die SAG eine Reihe von Maßnahmen, welche zur Gesundheitsförderung und Unfallverhütung beitragen, z.B.: Sicherheitsunterweisungen, Verbesserungsvorschlagswesen, Gesundheitsförderungsprogramme etc.

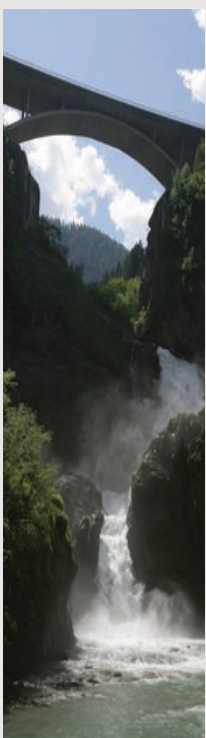
Umwelt

Die Bewahrung einer intakten Umwelt, in der wir alle leben, ist ein wichtiger Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns sowie unseres Firmenleitbildes.

Die SAG schützt die Umwelt durch:

- umweltgerechte Verfahren
- moderne Betriebsanlagen
- Logistik
- Recycling und achtsamen Produktkreislauf

Einen weiteren direkten Beitrag leistet die SAG durch die Energie- und Metallrückgewinnung aus Sekundärrohstoffen. Zur Einsparung von Brennstoffen und des Energieverbrauchs werden unsere Produkte in speziellen Verfahren hergestellt, an deren Ende wir Sekundärprodukte mit hoher Qualität erhalten. Selbstverständlich unterziehen wir uns einem laufenden internen und externen Prüf- und Optimierungsprozess, um auch künftig so umweltschonende Produktionsprozesse wie möglich einzusetzen.



Durch die Verwendung von Leichtbaumaterialien und die damit verbundene Gewichtsreduktion werden Fahrzeugemissionen deutlich verringert - 1 kg Aluminium in einem Auto reduziert die CO₂-Emissionen um 20kg während der Nutzungsphase (Quelle: www.aluinfo.de). Die SAG verbindet Nachhaltigkeit mit Innovation - Aluminium ist grün. Die Alutech GmbH ist nach dem Umweltzertifikat ISO 14001-2004 zertifiziert.

Weiter setzen wir uns für einen verantwortungsbewussten und schonenden Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ein.

Information und Ansprechpartner

Der Verhaltenskodex ist auf Deutsch und Englisch verfasst und ist im Intranet und auf der Homepage öffentlich hinterlegt. Weiters liegt der Kodex in allen Personalabteilungen der SAG auf. Neue Mitarbeiter/innen erhalten diesen mit Eintritt in das Unternehmen.

Bei Fragen sowie Meldungen von Verstößen wenden Sie sich bitte an nachfolgende Stellen bzw. Personen:

- Personal Service Center
- Ihr/e Vorgesetzte/r
- Betriebsrat

Meldungen bei Nichteinhaltung des Kodex / Konsequenzen

Im gemeinsamen Interesse möchten wir sicherstellen, dass die vereinbarten Verhaltensgrundsätze eingehalten und umgesetzt werden. Werden Verstöße gegen die Bestimmungen unseres Verhaltenskodex erkannt, sind obige Vertrauenspersonen umgehend zu verständigen.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und sorgfältig geprüft. Bei jedem Verstoß werden im Einklang mit den nationalen anwendbaren Gesetzen, Betriebsvereinbarungen und Anstellungsverträgen disziplinarische Maßnahmen ergriffen. Schwere Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die SAG behält sich darüber hinaus das Recht auf Schadensersatz und zivilrechtliche Schritte vor.

Bei schweren Verstößen unserer Geschäftspartnern können die Beendigung der Geschäftsbeziehung oder rechtliche Schritte die Folge sein. Verstöße gegen die Prinzipien dieses Verhaltenskodex durch Lieferanten werden von uns nicht akzeptiert.

