

VERHALTENSKODEX
bei THONI ALUTEC SP. Z O.O.

EINLEITUNG

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von Thoni Alutec Spółka z o.o. als Ausdruck des Wunsches des Betriebs, hohe Standards der Integrität und Nachhaltigkeit einzuhalten. Dieser Kodex fördert eine Kultur der Einhaltung des geltenden Rechts, des ethischen Verhaltens und der Verantwortung für Handlungen. Thoni Alutec verfolgt eine Politik der Nulltoleranz in Bezug auf unethisches Verhalten in geschäftlichen Beziehungen, insbesondere Bestechung, Korruption und Zwangsarbeit.

Mit der Umsetzung dieses Kodexes erklären wir unsere absolute Verpflichtung, die Grundsätze dieses Dokuments zu erfüllen. An dieser Stelle möchten wir jeden Mitarbeiter und jede Person, die mit uns zusammenarbeitet, um Zusammenarbeit bei der Einführung und Weiterentwicklung unseres Kodex bitten: Dieses Dokument kann als Zusammenstellung der Vorgaben und Regelungen nur dann in Kraft treten, wenn wir sie jeden Tag anwenden!

Jeder von uns, alle Mitarbeiter sowie unsere Vertragspartner, ist verpflichtet, die laufende Ausgabe des Kodexes zu beachten. Nur durch die dauerhafte und treue Einhaltung dieser Regeln werden wir in der Lage sein, verantwortungsvoll zu handeln – zum Wohle unserer Firma und unserer Gemeinschaft.

Das Engagement unseres Unternehmens, seine Grundwerte und sein ethisches Verhalten zu pflegen, ist wichtig, aber das persönliche Engagement aller unserer Mitarbeiter ist hier von entscheidender Bedeutung. Von uns wird erwartet, dass wir den Verhaltenskodex einhalten.

Wenn wir Zweifel an der richtigen Art unserer Maßnahmen haben, müssen wir diese (entsprechend) unseren Vorgesetzten, Mentoren, einem der Vorstandsmitglieder von Thoni Alutec sp. z o.o. oder einem Mitarbeiter der Personal- bzw. Rechtsabteilung melden.

Wir tolerieren nicht und sind kategorisch gegen Vergeltungsmaßnahmen gegenüber anderen, weil sie Probleme melden.

Dieser Verhaltenskodex wurde durch die Geschäftsführung von Thoni Alutec sp. z o.o. genehmigt, der sich verpflichtet, die Einhaltung der im Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze regelmäßig zu bewerten und dessen Inhalt aufgrund der erhaltenen Anträge zu aktualisieren.

I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

1. Verantwortlichkeit.

Thoni Alutec sp. z o.o. und unsere Mitarbeiter übernehmen die Verantwortung und verpflichten uns, die geltenden Rechtsvorschriften einzuhalten sowie gemäß der innerbetrieblichen Dokumentation, darunter den Regeln dieses Kodexes, zu handeln und dabei die laufende Überwachung der Aktualität der Dokumentation zu gewährleisten. Alle Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der in diesem Dokument festgelegten Standards getroffen. Eine Priorität unserer Firma und unserer mit uns zusammenarbeitenden Personen ist es, die Tätigkeit verantwortungsbewusst, transparent und vertrauenswürdig zu führen.

Der vorliegende Verhaltenskodex spiegelt die grundlegenden ethischen und rechtlichen Standards wider, nach denen wir uns in jeder Hinsicht unserer beruflichen Tätigkeit sowie im privaten Leben richten. Dieses Dokument stellt für alle Mitarbeiter unserer Firma ein Muster für das richtige Verhalten in den Beziehungen zu Vorgesetzten, Kunden, Partnern, Lieferanten und zur lokalen Gemeinschaft dar.

2. Verpflichtungen

Die Pflicht zur Einhaltung dieses Kodexes gilt für alle Mitarbeiter (unabhängig von der Form der Zusammenarbeit), Führungskräfte, Mitglieder der Organe unserer Gesellschaft. Darüber hinaus ist unsere Mission die Zusammenarbeit mit Partnern, die unsere Werte gleichermaßen teilen und sie in ihrer Tätigkeit respektieren. Wir wenden uns daher an unsere Vertragspartner, auf eine Weise zu handeln, die mit unserem Kodex übereinstimmt.

Wir verlangen von unseren Mitarbeitern:

- Respekt gegenüber anderen Personen zu zeigen, ihrer Privatsphäre zu schützen und die Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten einzuhalten, die nach dem nationalen Recht festgelegt wurden,
- Bekämpfung und Unterbindung von Intoleranz und Diskriminierung, physischer und psychischer Gewalt,
- Unterstützung der Arbeitsbeziehungen durch sorgfältiges Zuhören, Dialog, Vertrauen und Teamarbeit;
- Arbeit gemäß den Regeln der Arbeitssicherheit und -Hygiene,
- Ausübung der Meinungsfreiheit am Arbeitsplatz auf eine Art und Weise, die es nicht auf die Werte, Sicherheit und Tätigkeit von Thoni Alutec sp. z o.o., Arbeitskollegen, Kunden oder Dritten abgesehen hat,
- keine vertraulichen oder vorbehaltenen Informationen, die sich sowohl auf Thoni Alutec als auch auf Dritte beziehen, sowohl während als auch nach der Beschäftigung bei Thoni Alutec ohne ausdrückliche und angemessene schriftliche Ermächtigung durch den Vorstand von Thoni Alutec offen zu legen oder zu verwenden,
- Schätzung und Pflege des materiellen und immateriellen Betriebsvermögens
- festgelegte Einschränkungen bei der Nutzung von Dienstkommunikationsmitteln für private Zwecke einzuhalten; keine Inhalte zu übermitteln, die für andere Menschen beleidigend, verleumderisch oder unvoreingenommen sein könnten,
- Die Tätigkeiten zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen könnten, Geschenke im Rahmen der Geschäfts- und Handelstätigkeit anzunehmen und anzubieten, die im Widerspruch mit den geltenden Rechtsvorschriften und dem vorliegenden Kodex stehen würden.

Unsere Firma verpflichtet sich:

- für faire Beschäftigungsbedingungen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiter zu sorgen,
- jegliche Diskriminierung bei der Beschäftigung aufgrund des Geschlechts, des Alters, des Wohnorts, der ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, der Religion, der Behinderung, der Mitgliedschaft in Organisationen, die nach geltendem Recht tätig sind, der politischen Zugehörigkeit usw. zu vermeiden und zu bekämpfen,
- Unsere Verhaltensregeln stützen sich auf die Empfehlung Nr. 146 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, nach der das Kind jede Person unter dem sechzehnten Lebensjahr ist. Eine Ausnahme können Praktika sein, die wir als Übergangsphase im beruflichen Leben oder als eine andere Form von Schulprogrammen akzeptieren.
- Junge Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 18 Jahren bedürfen einer besonderen Behandlung, da es sich dabei um eine Übergangszeit zwischen Schule und Beruf oder um eine Phase der Schulbildung in der beruflichen Bildung handelt. In unserem Unternehmen arbeiten junge Arbeitnehmer nicht in Bedingungen, die für ihre Gesundheit, Sicherheit und Gesundheit potenziell gefährlich sind, wie dies im ILO-Übereinkommen über die Nachtarbeit junger in der Industrie beschäftigter Personen vorgesehen ist.
- Wir unterstützen oder verweisen nicht auf Zwangs-, Sklavereiarbeit oder unfreiwillige Arbeit.

3. Werte

In unserer Geschäftstätigkeit richten wir uns nach folgenden Werten:

1. Menschenrechte:

Wir achten, schützen und unterstützen genau alle Grundsätze in Bezug auf die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte und der Kinderrechte, die in den Rechtsvorschriften, insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Europäischen Menschenrechtskonvention, festgelegt sind.

2. Arbeitsfreiheit:

Wir lehnen den Missbrauch von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie alle Formen von Sklaverei und Menschenhandel kategorisch ab, sowohl bei der Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens als auch bei den Beziehungen zu unseren Handelspartnern.

3. Grundsatz der Chancengleichheit:

Wir respektieren den Grundsatz der Chancengleichheit und das Verbot der Diskriminierung, unabhängig von den Gründen. Wir bekennen uns zum Grundsatz der Gleichbehandlung, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religion oder der Weltanschauung.

4. Würdevolle Behandlung:

Wir lassen auf keinen Fall körperliche und geistige Gewalt zu und sind eindeutig gegen sexuelle Belästigung, Zwangseinschüchterung, Einschüchterung und andere Formen der Erpressung von anderen Personen.

5. Professionalismus:

Wir nutzen das Potenzial des Wissens und der Kompetenzen unserer Mitarbeiter, die verfügbaren Technologien und das Know-how, um den Status eines professionellen Unternehmens in unserem Bereich und die führende Position in der Branche aufrecht zu erhalten.

6. Legalismus

Wir beachten die Rechtsvorschriften und handeln in Übereinstimmung mit unseren internen Regeln und Verfahren, die hohe ethische Standards setzen.

4. Unsere Mission

Unser Ziel ist es, die Position des Marktführers aufrecht zu erhalten. Um diese Vision zu realisieren, müssen wir ein positives Bewusstsein schaffen, Vertrauen aufbauen und von unseren Geschäftspartnern positive Referenzen erhalten - dies erreichen wir durch konsequentes Handeln, Innovationsführerschaft und Spitzenleistungen.

Unsere Firma zeichnet sich durch Innovation, Engagement und hohe Kompetenzen unserer Mitarbeiter aus. Wir zeichnen uns durch einen Wettbewerbsvorteil aus, der uns dabei hilft, unsere Führungsrolle in einem sich dynamisch ändernden Umfeld aufrecht zu halten.

Innovation ist ein wichtiges Merkmal unserer Firma. Wir sind kreativ und unternehmerisch und bemühen uns ständig, alles zu verbessern, was wir tun. Unser Innovationsgeist ist Teil unserer Identität sowie eine gravierende Methode, dank der wir unsere Ziele erreichen. Wir sind darauf angewiesen, die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen und zu überschreiten. Wir gewinnen das Vertrauen der Kunden durch die beste Qualität in der Branche und Zuverlässigkeit. Wir glauben an eine enge Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern. Unsere Arbeitskultur ist auf Dienstleistungen und Maßnahmen ausgerichtet, die eine starke Bindung an unsere Kunden bewirken.

II. ARBEITSSTANDARDS

In unserer Tätigkeit respektieren wir die angenommenen Arbeitsnormen und führen laufend Maßnahmen durch, die darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern. Unser Hauptziel ist es, ein Beschäftigungsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Einschüchterung und Verfolgung ist. Wir handeln nach dem Prinzip, dass jeder Mensch das Recht auf menschenwürdige Arbeit in einer von jeder Art von Verfolgung freien Umgebung hat.

Wir bemühen uns, eine Arbeitsumgebung zu fördern, in der die Rechte unserer Mitarbeiter uneingeschränkt respektiert werden. Wir beachten die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, und unsere diesbezügliche Verpflichtung spiegelt sich in unseren ethischen Grundsätzen sowie in den internen Gesellschaftspolitiken und -verfahren wider.

1. Beschäftigungspolitik

Wir gehen bei allen Aspekten der Beschäftigungspraxis von dem Leitprinzip der gerechten Behandlung aus. Das bedeutet, dass die Entscheidungen über Bewerbung, Einstellung und Schulung von Mitarbeitern, Beförderung, Löhne und Gehälter, Vorteile, Übertragungen und Entlassungen auf individuellen Qualifikationen und Erfahrung der Mitarbeiter und auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften beruhen. Wir fördern gleiche Wettbewerbsbedingungen in unseren Einstellungsverfahren, wir treffen Einstellungsentscheidungen ausschließlich auf der Grundlage von Kriterien, die mit dem jeweiligen Arbeitsplatz verbunden sind, und wir sind eindeutig gegen Zwangsarbeit.

Wir halten die gesetzlichen Einschränkungen des Mindestbeschäftigungsalters ein.

Wir verlangen von unseren Mitarbeitern, andere mit Würde und Respekt zu behandeln, was bedeutet, dass alle unsere Mitarbeiter das Recht haben, in einer von Belästigung, Einschüchterung und Diskriminierung freien Umgebung zu arbeiten.

Jeder von uns hat dafür Sorge zu tragen, dass Thoni Alutec eine freundliche Arbeitsstelle ist. Die Aufgabe der Führungskraft besteht darin, den Mitarbeitern Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs zu bieten und innovative Maßnahmen zur Unternehmensentwicklung zu fördern. Wir betonen, dass die Führungskräfte ihre Einstellung gegenüber den Mitarbeitern durch Standards des Verhaltens im Team festlegen und verpflichtet sind, die unterstellten Mitarbeiter auf unethisches Verhalten im Team zu reagieren.

2. Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Wir arbeiten ständig an der Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter. Wir sorgen für Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, deshalb ist es unsere Priorität, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der das Risiko unter Kontrolle bleibt und beseitigt wird, sobald es möglich ist. Wir sind der Auffassung, dass das Risiko an der Quelle reduziert werden muss, und wir ergreifen daher geeignete Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.

Insbesondere gilt Folgendes:

- Wir haben offiziell eine Abteilung eingerichtet, deren Aufgabe es ist, Programme und Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt zu verwalten;
- Wir haben eine entsprechende Organisationsstruktur und Verfahren im Bereich des effektiven Managements von Gesundheits-, Sicherheit- und Umweltrisiken geschaffen, die laufend überprüft wird,
- Wir sorgen dafür, dass alle unsere Mitarbeiter sich dieser Gefahren bewusst sind, eine entsprechende Schulung im Bereich der Umsetzung von Nachkontrollen und Verbesserungsmaßnahmen zu absolvieren,
- Die Geräte in unserer Firma haben das CE-Sicherheitszeichen, entsprechende Atteste und erfüllen Umweltschutznormen.
- Wir führen laufende Audittätigkeiten und -Maßnahmen durch,
- Wir gewährleisten entsprechende Schulungen für Mitarbeiter, die Geräte bedienen und potenziell gefährliche Tätigkeiten ausführen,
- Die Mitarbeiter werden mit entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen ausgerüstet und Betriebe mit kollektiven Schutzmaßnahmen ausgestattet.

III. ETHIK IN GESCHÄFTLICHEN TÄTIGKEITEN

Unser Ziel ist es, partnerschaftliche Beziehungen zu Kunden aufzubauen, die auf der Achtung von Rechten, Haftung und Vertrauen beruhen. Wir handeln in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften, deshalb sind in unserer Firma Handlungen nicht zulässig, die als Handlungen des unlauteren Wettbewerbs gelten. Wir verlangen, dass unsere Subunternehmer und Lieferanten ihr Engagement für sozial verantwortliche Geschäftstätigkeiten bestätigen und sich zur Einhaltung der Grundsätze und Werte des vorliegenden Kodexes verpflichten. Wir respektieren und beachten die Grundsätze zum Schutz personenbezogener Daten unserer Mitarbeiter

1. Fairer Wettbewerb

Wir beachten in unserer Tätigkeit das Prinzip, dass nur ein freier und fairer Wettbewerb die

8/18

Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen sein kann. Unsere Priorität ist das Wohl unserer Kunden und wir streben nach dessen Gewährleistung, damit die hier dargestellten Regeln eingehalten werden. Aus diesem Grund arbeiten wir nicht mit Wettbewerbsunternehmen zusammen, soweit diese Zusammenarbeit die gemeinsame Nutzung von Märkten und Kunden oder die Bereitstellung von Informationen über Preise und Produktionsmengen umfassen sollte. Gespräche mit Wettbewerbsvertretern und die Weitergabe von Preisinformationen an sie oder die Erörterung von Fragen, die die Preise beeinflussen, darunter Kosten, Aufteilung der Märkte, Geografie, Kunden oder Richtungen der Geschäftsentwicklung, stehen im Widerspruch mit der Politik unseres Unternehmens.

Wir lehnen alle unlauteren Geschäftspraktiken ab.

Seit vielen Jahren sind wir einer der Marktführer auf dem Aluminiumgießereimarkt, was mit ernststen Risiken verbunden ist und uns höhere Standards der geführten Tätigkeit auferlegt. Wir sind uns unserer Marktposition in der Branche bewusst und müssen daher oft mit der Überinterpretation unserer Praktiken auseinandersetzen, z.B. wenn wir Schwierigkeiten haben, eine neue Gießerei in den Markt zu bringen, kann es uns vorgeworfen werden, dass unsere Position die Entwicklung anderer Unternehmen verhindert. An dieser Stelle erklären wir, dass wir gegen jegliche formelle und informelle Vereinbarungen sind, die zur Beschränkung des Handels oder des Handelsaustausches führen könnten, weil wir uns sowohl des Ansehens unserer Firma als auch ihres Potenzials und eines umfangreiches Portfolios bewusst sind. Wir fordern unsere Arbeitnehmer, Mitarbeiter und Vertragspartner auf, die hier formulierten Grundsätze zu beachten und sogar jeglichen Anschein des Engagements für Handelsbeschränkung zu vermeiden.

2. Sicherheit in Geschäftsbeziehungen

Wir führen unsere Tätigkeit sicher aus und analysieren insbesondere laufend die mit der Tätigkeit verbundenen Risiken. Überschreitet das Risiko das zulässige Maß an Akzeptanz, so sind unverzüglich Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, und wenn es nicht möglich ist, die Kontinuität des Betriebs und der Lieferungen an den Kunden zu überwachen.

3. Erwerb von Waren und Dienstleistungen

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt unter Beachtung der höchsten Standards und unter Berücksichtigung der höchsten Qualität der angebotenen Waren. Die Lieferanten sind jeweils durch unabhängige akkreditierte Organisationen zu zertifizieren und regelmäßig durch eine qualifizierte Abteilung unserer Gesellschaft zu bewerten.

Wir verlangen von den Lieferanten die Einhaltung der Standards, die in den Allgemeinen Lieferbedingungen (AGB) festgelegt sind, die auf der Werksseite unter der nachfolgend aufgeführten Adresse verfügbar sind:

http://www.thoni-alutec.pl/TA_OWD_towary_dla_klientów_19_10_2017.pdf

4. Materialverträglichkeit und Konfliktmineralien

Wir stellen sicher, dass die rechtlichen Anforderungen und Anforderungen des Kunden in Bezug auf das Verbot und die Beschränkung von Stoffen erfüllt werden, darunter Gefahrstoffen, Rohstoffe und Mineralien der 3TG-Gruppe, Konfliktgebieten oder Gebieten, in denen die Menschenrechte nicht eingehalten werden (Conflict Minerals Rule Richtlinie, die als Section 1502 of the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act bekannt ist).

Wir sorgen dafür, dass die an den Betrieb gelieferten Waren alle Anforderungen der geltenden Vorschriften und Normen erfüllen.

Alle REACH-Anforderungen sind unbedingt zu beachten.

5. Exportkontrolle

Wir lehnen alle Lieferanten und Kunden ab, die auf den Listen der Ablehnungen stehen, sog. Denial lists, die von den NATO-Ländern veröffentlicht werden. Wir realisieren keine Transaktionen, die mit den Gütern zusammenhängen, die für die Sicherheit des Staates von strategischer

10/1
8

Bedeutung sind, in Länder bzw. aus Ländern, für die ein Ausfuhrverbot gilt.

Seit vielen Jahren halten wir alle Anforderungen im Zusammenhang mit der bestehenden Lizenz für die Kontrolle des Exports von Produkten ein, die für strategische Zwecke bestimmt sind.

Unsere Firma ist ein Exportunternehmen, das durch die Nationale Wirtschaftskammer anerkannt wurde.

6. Inspektionen und Korrekturmaßnahmen

In Bezug auf den höchsten Standard unserer Tätigkeit führen wir Aufzeichnungen über alle Audits (einschließlich aller Audits, die mit Sicherheit, Umwelt, Qualität o.Ä. im Zusammenhang stehen), und führen laufend Korrekturmaßnahmen zum Nachweis der Übereinstimmung mit rechtlichen Anforderungen und Anforderungen der Kunden ein.

Die Anforderungen unserer Kunden werden unseren Lieferanten jeweils auferlegt, was die Konformität des gelieferten Produkts unabhängig von der Lieferkette gewährleistet.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern eine laufende Meldung des Bedarfs an Verbesserungsmaßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit, Arbeitsorganisation und Ergonomie.

7. Interessenkonflikte

Unsere Mitarbeiter sollten nicht an Tätigkeiten beteiligt werden, die zu einem Interessenkonflikt führen können, der als Konflikt zwischen der Dienstpflicht und der Einhaltung der Verpflichtung, dem allgemeinen Interesse des Arbeitgebers und dem privaten Interesse des Arbeitnehmers verstanden wird.

Interessenkonflikte können auftreten, wenn der Mitarbeiter Geschenke, Zahlungen, Darlehen, Dienstleistungen oder irgendeine Form der Vergütung von Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern oder anderen Personen, die unsere Interessen wahrnehmen wollen, verlangt oder

entgegennimmt.

Die Mitarbeiter sollten auf jeden Fall eine Situation vermeiden, in der persönliche Interessen eine ehrliche und zuverlässige Erfüllung ihrer Aufgaben gegenüber unserer Firma beeinträchtigen könnten.

Wir verbieten ausdrücklich den Missbrauch unserer Position, um persönliche Vorteile für Mitarbeiter oder ihre Anhänger zu erzielen. Die Mitarbeiter dürfen ihre Positionen nicht dazu ausnutzen, direkte oder indirekte persönliche Vorteile daraus zu ziehen.

Im Falle eines (sowohl tatsächlichen als auch potenziellen) Interessenkonflikts hat der Mitarbeiter unverzüglich die Geschäftsführung unserer Gesellschaft über diese Situation zu informieren.

Die Art und Weise, wie wir bei unseren Geschäftskontakten vorgehen, hat Einfluss auf unser Ansehen und Vertrauen der Kunden. Durch proaktive Schritte zur Vermeidung von Interessenkonflikten senden wir eine klare Mitteilung über unsere Loyalität gegenüber der Integrität unseres Unternehmens und unsere Entschlossenheit, das zu tun, was richtig ist.

Im Allgemeinen müssen sich die Mitarbeiter nicht an allen Transaktionen und Tätigkeiten beteiligen, die eine tatsächliche oder potenzielle Ursache des Konflikts sein können.

8. Ressourcen des Unternehmens

Die Arbeitszeit soll für die Realisierung der Interessen unserer Firma, den Schutz ihrer Aktiva und die rationelle Nutzung ihrer Ressourcen bestimmt werden. Wird die Zustimmung zur Nutzung der Ressourcen unseres Unternehmens zu privaten Zwecken erteilt, so darf diese Nutzung nicht übermäßig sein, dem Gewinnerzielung, der Realisierung illegaler Zwecke dienen und in irgendeiner Weise missbraucht werden.

9. Korruptionsprävention, Geschenke

Wir richten uns nach den Grundsätze der Korruptionsbekämpfung und respektieren diese Grundsätze. Bei Verstößen im Zusammenhang mit mutmaßlicher Bestechung, Korruption, Erpressung oder Veruntreuung oder bei Verdachtsfällen erwarten wir eine unverzügliche Information an Geschäftsführung.

Die Verstöße gegen die Antikorruptionsvorschriften haben erhebliche Auswirkungen auf das Unternehmen, seine Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und andere Beteiligte und können zu strengen, im Zivil- und Strafrecht vorgesehenen Sanktionen führen, weshalb es wichtig ist, diese Vorschriften bei unserer täglichen Arbeit zu beachten. Zu illegalen und nicht ethischen Praktiken gehören Korruption, Bestechung, Einflusshandel, Geldwäsche, Veruntreuung oder jede andere Tätigkeit zum persönlichen Nutzen von Arbeitnehmern oder anderen Parteien, wie z. B. das Anbieten von Geschenken, Gefallen, eine positive Behandlung oder Realisierung von wertvollen Dienstleistungen.

Im Rahmen unserer Tätigkeit ergreifen wir keine Maßnahmen, die als korruptes Verhalten angesehen werden können, d.h. wir nehmen weder materielle noch immaterielle Vorteile ein, die nicht als symbolisch angesehen werden können. Die Übergabe von symbolischen Geschenken ist im Geschäft akzeptabel, sofern sie ein Zeichen der Vertrautheit ist und darauf abzielt, die Geschäftsbeziehungen zu stärken. Aber bevor wir das tun, stellen wir zuvor sicher, welche Verhaltensstandards bei den Vertragspartnern angenommen werden und welche Einschränkungen lokale Vorschriften erlassen. In vielen Fällen gibt es strenge Regeln oder Vorschriften, die die Akzeptanz jeglicher Form von Geschenken oder Wertsachen verbieten, insbesondere für Beschäftigte in Regierungsbehörden.

Zur Transparenz der Tätigkeit und der Ziele, die wir verfolgen, ist es verboten, Geschenke von Kunden und Lieferanten anzunehmen. Wird ein solches Geschenk übermittelt, so ist seine sofortige Rückgabe an den Geber erforderlich. Wenn die Ablehnung der Annahme oder die Rückgabe des Geschenks als Nichtverleumdung angesehen werden kann, ist der Mitarbeiter

13/1

8

verpflichtet, den Vorstand unserer Gesellschaft unverzüglich zu informieren, der entscheidet, welche Maßnahmen (falls erforderlich) bei der Behandlung dieses Geschenks zu treffen sind. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Vertragspartner zu bitten, künftig keine Geschenke zu übergeben.

10. Verbot des Erwerbs von Waren und Dienstleistungen für private Zwecke

Die Mitarbeiter dürfen die Beschäftigung in unserem Unternehmen nicht nutzen, um die vom Lieferanten oder Kunden gewährten Vorteile beim privaten Einkauf zu nutzen, es sei denn, dass der Vertrag zwischen diesem Lieferanten oder Kunden und Thoni Alutec dies ausdrücklich vorsieht. In Zweifelsfällen hat der Mitarbeiter dies mit dem Verwaltungsrat zu besprechen.

11. Social Media

Wir legen großen Wert auf den Schutz eines guten Rufs unserer Firma und ihres positiven Images. In diesem Zusammenhang sollten unsere Mitarbeiter sowohl im beruflichen als auch im privaten Leben eine einwandfreie Haltung zeigen. Dies gilt auch für die Nutzung sozialer Online-Medien. Dies gilt für alle sozialen Netzwerke, Blogs, Websites, auf denen Fotos oder Videos, Internetforen usw. öffentlich zugänglich gemacht werden. Nur benannte Mitarbeiter dürfen im Namen unserer Gesellschaft oder über ihre Produkte sprechen. Jede Nutzung des sozialen Mediums durch unseren Mitarbeiter, auch zu privaten Zwecken, kann mit uns assoziiert werden und sich negativ auf unser Image und das Ansehen auswirken. Daher müssen alle Mitarbeiter, die soziale Medien nutzen, dies verantwortungsvoll zu tun. Die Mitarbeiter sollten auch berücksichtigen, dass jeder Nutzer überall in der Welt Zugang zu allen im Internet veröffentlichten Informationen haben kann und dass diese Informationen für unbegrenzte Zeit zugänglich sein können; sie können für Inhalte verantwortlich sein, die sie im Internet veröffentlicht. Bei den Aussagen in den sozialen Medien sollten die Worte bewusst gewählt werden; man soll auf die Verwendung von beleidigenden und falschen Kommentaren verzichten.

IV. VERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER DES SOZIALEN UMFELDS

Im Sinne der sozialen Verantwortung übernehmen wir Verpflichtungen zur Unterstützung der lokalen Gemeinschaften. Wir sind uns des Einflusses bewusst, den wir auf die lokale Gemeinschaft in den Standorten haben, an denen wir unsere Geschäftstätigkeit ausüben: wir beschäftigen die lokalen Einwohner; wir arbeiten mit lokalen Subunternehmern und Lieferanten zusammen; wir analysieren den Einfluss unserer Tätigkeit auf die lokale Umwelt und veranlassen Maßnahmen, die ihre Entwicklung unterstützen, wir nehmen aktiv am Leben der lokalen Gemeinschaft teil und beteiligen uns an der Lösung wichtiger Probleme, indem wir Maßnahmen zugunsten der Entwicklung der lokalen Gemeinschaft ergreifen.

V. PERSONENDATENSCHUTZ

Wir erheben, speichern und verwenden personenbezogene Daten ausschließlich zu Zwecken, die eindeutig mit der Geschäftstätigkeit verbunden sind, und speichern sie nur im erforderlichen Zeitraum.

Der Zugang zu personenbezogenen Daten darf nur von ausdrücklich zugelassenen Mitarbeitern gewährt werden.

In unserem Unternehmen wurden detaillierte Verfahren zum Schutz personenbezogener Daten eingeführt und die Mitarbeiter werden diesbezüglich regelmäßig geschult und auditiert.

Im Zusammenhang mit der Notwendigkeit, personenbezogene Daten in unserer Firma zu schützen, wurde ein Datenschutzbeauftragter bestellt, der laufend Maßnahmen ergreift, um diese Daten noch besser zu schützen.

VI. VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Vertrauliche Informationen sind alle innerhalb der Gesellschaft entstandenen und entwickelten Informationen, unabhängig von ihrer Form, sowohl schriftlich als auch mündlich.15/1

Vertrauliche Informationen sind Eigentum unserer Gesellschaft, die geschützt und gesichert werden muss. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Informationen zu schützen und zu sichern. Wir legen auch einen hohen Wert auf vertrauliche Informationen unserer Kunden.

Unsere Mitarbeiter haben immer die Vertraulichkeitsvereinbarungen bezüglich der Kundeninformation und der Projekte der Gesellschaft zu beachten.

Es ist zu beachten, dass die Pflicht zum Schutz von vertraulichen Informationen und Firmendaten für Personen gilt, die unsere Firma verlassen haben. Wir erwarten auch, dass neue Mitarbeiter alle von früheren Arbeitgebern auferlegten Geheimhaltungspflichten einhalten und von ihnen keine Pflichtverletzung in diesem Bereich verlangen. Alle Informationsangebote, die Geschäftsgeheimnisse von Wettbewerbern darstellen können, sind abzulehnen, sofern sie nicht von der Geschäftsleitung genehmigt werden.

Jede Situation, in der eine Verletzung der Grundsätze des Schutzes vertraulicher Informationen (z. B. Verlust eines Dokuments, nicht standardmäßige Informationsanfragen, Hinweise auf mögliche Eingriffe in das IT-System) auftreten kann, ist dem Vorgesetzten und/oder der IT-Abteilung mitzuteilen.

VII. GEISTIGES EIGENTUM

Von allen Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir Sorge für den Schutz und für die Vertraulichkeit von Erfindungen, Patenten, Warenzeichen, Urheberrechten und Geschäftsgeheimnissen unserer Firma.

Das Software-Entwicklungspersonal muss den Regeln und Regelungen zum Schutz des geistigen Eigentums besondere Aufmerksamkeit widmen und alle Fragen und Bedenken mit der Geschäftsführung besprechen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern eine strikte Einhaltung der Rechte des geistigen Eigentums anderer Unternehmen.

Wir nutzen ausschließlich die lizenzierte Software und laden keine Fotos, Filme, Musik oder andere geschützte Werke aus dem Internet ohne entsprechende Genehmigung herunter.

VIII. VERFAHREN FÜR DIE ANMELDUNG VON VORFÄLLEN

Sollte einer der Mitarbeiter von Thoni Alutec vom Verhalten einer Person, eines Betriebs, einer Organisation erfahren, die diesem Dokument nicht entsprechen, so hat er/sie seinen Vorgesetzten, Geschäftsführer oder Eigentümer darüber zu informieren. Die Betriebsleitung hat Maßnahmen zu ergreifen, um eine gegen die Anforderungen dieses Dokuments verstoßende Behandlung zu verhindern.

Bei der Untersuchung der jeweiligen Anmeldung gewährleisten wir den Schutz der Identität und die Verschwiegenheit aller Hinweisgeber. Bis zur Bestätigung der Vorwürfe wird auch die Identität der betroffenen Person geschützt. Durch diese Maßnahme sollen negative Folgen für den Arbeitnehmer vermieden werden, der einen Verstoß offenbart, sowie für die Person, die zu Unrecht eines Verstoßes beschuldigt wurde. Der Schutz erstreckt sich nicht auf die Möglichkeit, personenbezogene Daten der meldenden Person nur dann offen zu legen, wenn dies aus zwingenden Rechtsvorschriften hervorgeht.

Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die Verstöße gegen die Rechtsvorschriften, den Verhaltenskodex oder andere im Betrieb geltende Verfahren melden. Die Personen, die so handeln werden, werden einem gesonderten Disziplinarverfahren unterzogen, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Alle Entscheidungen, die im Betrieb getroffen werden, zielen darauf ab, sicherzustellen, dass alle Handlungen ständig in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften und ethischen Normen unternommen werden und dass die Kunden, die bei Thoni Alutec Sp. z o.o. einmal bestellt haben, mit weiteren Aufträgen zu unserer Firma zurückkommen und dass die Mitarbeiter in unsere Firma Hoffnungen für sich und für ihre Familien setzen können.

Der Verhaltenskodex kann sich in Zukunft ändern. Die soziale und wirtschaftliche Realität, die sich ständig ändert, sowie ständige technologische Entwicklung machen es für die Unternehmen notwendig, sich durch den Einsatz von Unterstützungsinstrumenten kontinuierlich zu verbessern. Der Verhaltenskodex wird seine Aufgabe nur dann erfüllen, wenn alle Mitarbeiter seine Festlegungen beachten und die darin enthaltenen Bestimmungen kontinuierlich verbessern.