

Verhaltensgrundsätze

(Ausgabe Schweiz)

Liebe Verwaltungsräte der Alpiq Holding AG und der Konzerngesellschaften Liebe Mitarbeitende

Alpiq steht für verlässliches, offenes und mutiges Handeln, bestimmt durch Eigenverantwortung, Innovation und Nachhaltigkeit. Die hohen Erwartungen unserer Anspruchsgruppen erfüllen wir jederzeit und überall, indem wir als Mitarbeitende und als Gesellschaftsorgane verantwortungsbewusst und integer handeln und respektvoll miteinander umgehen. Das ist unser Verständnis von Compliance, näher umschrieben in diesen Verhaltensgrundsätzen, auch bezeichnet als Code of Conduct. Sie orientieren sich an den Guiding Principles on Business and Human Rights (UN-Global Compact, Ruggie-Prinzipien: Protect, Respect and Remedy), den OECD-Leitsätzen für verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten (Corporate Social Responsibility) sowie am Swiss Code of Best Practice*. Nur wenn wir alle die Verhaltensgrundsätze einhalten, können wir die ständig steigenden gesetzlichen und regulatorischen Erfordernisse erfüllen und unseren hohen Ansprüchen gerecht werden. Damit bringen wir unsere Überzeugung zum Ausdruck, dass korrektes Verhalten auch geschäftlichen Erfolg bedeutet.

Die Verhaltensgrundsätze finden Anwendung auf die Alpiq Holding AG und alle unmittelbar oder mittelbar kontrollierten Konzerngesellschaften im In- und Ausland unter Berücksichtigung der länderspezifischen Anpassungen. Alle Führungskräfte sind für deren Umsetzung in den diversen Gesellschaften der Alpiq-Gruppe verantwortlich und gehen dabei stets mit gutem Beispiel voran. Die Verhaltensgrundsätze werden allen Mitarbeitenden mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt und sind jederzeit sowohl auf dem Internet als auch dem Intranet abrufbar. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. des Verwaltungsratsmandates bestätigen wir, die Verhaltensgrundsätze erhalten, gelesen und verstanden zu haben und einzuhalten.

Verstösse gegen den Code of Conduct werden nicht toleriert; sie können den gesamten Konzern und Mitarbeitende finanziell, operationell und reputationsmässig schwer schädigen. Persönliche Folgen können Disziplinar massnahmen einschliesslich Bonus-, Karriere- und Stellenverlust sein.

*economiesuisse und SwissHoldings: Swiss Code of best Practice for Corporate Governance / Grundzüge eines wirksamen Compliance-Managements, September 2014.

Anmerkungen:

Zwecks besserer Lesbarkeit werden Personenbezeichnungen öfters in ihrer männlichen, aber generisch verstandenen Form verwendet. Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst alle Personen mit einem Arbeitsvertrag in der Alpiq-Gruppe im In- und Ausland einschliesslich leitende Angestellte wie GL- und Vorstandsmitglieder.

Jeder Einzelne von uns prägt mit seinem Verhalten den Erfolg und Ruf der Alpiq Gruppe. Wenn wir unsere Werte und Prinzipien konsequent umsetzen und leben, legen wir gemeinsam wichtige Meilensteine für unseren nachhaltigen Weg in die Zukunft.

Wir danken Ihnen für die verbindliche Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze und freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Freundliche Grüsse



Johannes Teysen

Chairman of the Board of Directors

1. Integrität

Bei unserer Geschäftstätigkeit im In- und Ausland halten wir uns an Recht und Gesetz und an unsere Verhaltensgrundsätze. Wir arbeiten vorschriftsgemäss und kooperativ mit den Behörden zusammen. Unsere Führungskräfte gehen dabei stets mit gutem Beispiel voran.

Bestehen Unklarheiten, holen wir Rat bei den Linienverantwortlichen oder bei einem unserer Compliance Partner.

Finanzmittel und sonstige Aktiva der Alpiq verwenden wir nicht für unlautere Zwecke. Wir bestechen niemanden und leisten weder direkt noch indirekt (z.B. über Agenten, Consultants etc.) Zahlungen an Beamte (einschliesslich Angehörige von staatlich kontrollierten Betrieben) oder Private. Ebenso wenig räumen wir sonst irgendwelche Vorteile ein, die den Zweck haben, aktuelle oder zukünftige Entscheide dieser Personen zu beeinflussen (z.B. durch grosszügige Einladungen, Geschenke oder Gewährung von Rückvergütungen). Umgekehrt lassen wir uns nicht bestechen. Unsere Geschäfte basieren auf Qualität und nicht auf unlauteren Machenschaften.

Diebstahl, Veruntreuung, Betrug, Bestechung oder andere kriminelle Handlungen werden in keiner Weise toleriert (Null-Toleranz); straf- und zivilrechtliche Konsequenzen (fristlose Entlassung, Haftung für Schäden, gegebenenfalls Anzeige bei Strafverfolgungsbehörden) sind die Folge.

2. Umgang mit Geschenken, Einladungen und anderweitigen Zuwendungen

Geschenke, Einladungen und anderweitige Zuwendungen oder Begünstigungen dürfen weder angenommen, versprochen noch vergeben werden mit dem Zweck, aktuelle oder zukünftige Entscheide von Personen, Unternehmen oder Amtsstellen zu beeinflussen.

Zulässig sind Geschenke, Einladungen oder sonstige Vorteile von geringem kommerziellem Wert als Zeichen und im Rahmen von geschäftlicher und sozial üblicher Wertschätzung, zu Werbezwecken oder zur legitimen Kundenpflege.

Näheres dazu: Weisung Umgang mit Geschenken und Einladungen.

Zahlungen oder Zuwendungen an gewählte Volksvertreter, politische Parteien oder ihre Vertreter sind nur erlaubt, wenn die Zahlungen oder Zuwendungen gesetzlich zulässig und nicht an konkrete Erwartungen gebunden sind. Vereinbarungen mit Beratern, Brokern, Sponsoren, Agenten oder weiteren Geschäftspartnern dürfen nicht zum Zwecke von Zahlungen an Dritte genutzt werden, um Geschäfte abzuschliessen.

3. Interessenkonflikte

Konflikte zwischen Interessen der Unternehmung und persönlichen Interessen sind zu vermeiden. Sollten trotzdem Interessenkonflikte auftreten oder bestehen Unsicherheiten hinsichtlich des Vorliegens solcher Konflikte, sind diese umgehend offenzulegen; Verwaltungsräte informieren den Verwaltungsratspräsidenten oder den Sekretär des Verwaltungsrates, Mitarbeitende informieren Compliance. Es gilt das Prinzip der Selbstdeklaration (Anzeigepflicht).

Verwaltungsratsmitglieder und Mitarbeitende sind nicht berechtigt, Familienmitglieder in Alpiq-Gesellschaften anzustellen ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Vorgesetzten und des Personalleiters.

Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen oder öffentlichen Ämtern durch Mitarbeitende bedarf der schriftlichen Zustimmung des Vorgesetzten und von Human Resources. Die Treuepflicht gegenüber Alpiq geht vor. Es gilt ein striktes Konkurrenzverbot.

Bei Verwaltungsratsmandaten ist darauf zu achten, dass vor Mandatsannahme allfällige Interessenkonflikte offengelegt werden. Tritt ein Interessenkonflikt auf, so benachrichtigt das betroffene Mitglied des Verwaltungsrates oder der Mitarbeitende den VRP. Dieser beantragt einen der Intensität des Interessengegensatzes entsprechenden Entscheid des Verwaltungsrates, der unter Ausstand des Betroffenen beschliesst. Wer der Gesellschaft entgegenstehende Interessen hat oder solche Interessen für Dritte vertreten muss, tritt bei der Willensbildung in den Ausstand. Geschäfte zwischen der Gesellschaft und Organmitgliedern oder ihnen nahe stehenden Personen unterstehen dem Grundsatz des Abschlusses zu Drittbedingungen; sie werden unter Ausstand der Betroffenen genehmigt. Nötigenfalls wird eine neutrale Begutachtung angeordnet.

4. Sicherheit, Schutz von Mensch und Umwelt

In der Alpiq Gruppe haben Nachhaltigkeit, Sicherheit und Schutz von Mensch und Umwelt Vorrang. Das nachhaltige Unternehmensinteresse und damit verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten (Corporate Social Responsibility, CSR) stehen im Vordergrund. Die einschlägigen Sicherheits-, Arbeitsschutz- und Umweltschutzvorschriften werden uneingeschränkt befolgt. Wir treffen unsere Entscheide stets sorgfältig und mit Bedacht im Bewusstsein der Risiken, die mit unserem Geschäft verbunden sind. Wir stehen zu unserer persönlichen Verantwortung für die eigene Sicherheit und diejenige unserer Mitarbeitenden und der Umwelt und melden festgestellte Unfälle, gefährliche Arbeitspraktiken, allfällige Sicherheitslücken umgehend dem Vorgesetzten, dem Security Officer oder Compliance.

5. Fairness und Persönlichkeitsschutz

Wir begegnen einander mit Respekt und Anstand. Jegliche Diskriminierung, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Rasse, sexueller Ausrichtung, Hautfarbe, Religion, Alter, Abstammung, Behinderung, Mitgliedschaft bei Gewerkschaften oder politischen Parteien, Zivilstand oder militärischer Zugehörigkeit ist strikt zu unterlassen. Es werden keine wie auch immer gearteten Belästigungen toleriert.

Wir sind bestrebt, in den Aufsichts- und Führungsgremien eine angemessene Diversität sicherzustellen und jeweils weibliche und männliche Mitglieder mit den erforderlichen Fähigkeiten zu bestellen.

Wir achten die Privatsphäre und gewährleisten den gesetzlich garantierten Schutz der persönlichen Daten der Verwaltungsräte und der Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartner.

6. Kommunikation / Umgang mit vertraulichen Informationen

Vertrauliche, nicht öffentliche Informationen der Alpiq oder anderer Gesellschaften, von denen wir als Verwaltungsräte oder Mitarbeitende Kenntnis erhalten, müssen vertraulich bleiben. Handelt es sich um eigentliche Geschäfts- bzw. Fabrikationsgeheimnisse, kann bei deren Offenbarung grosser Schaden entstehen. Solche Informationen sind sogar strafrechtlich vor widerrechtlicher Verwendung geschützt – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Mandates.

Ohne ausdrückliche schriftliche Freigabe durch die zuständige Stelle (VRP, CEO) dürfen keine Informationen, Dokumente, Datenträger usw. des Unternehmens an Dritte bekannt gegeben werden. Über Investitions- oder Deinvestitionsprojekte, Verhandlungen, bevorstehende Wechsel im Management, laufende oder drohende Gerichtsfälle, Strategien, Budgets, Businesspläne, IT-Konzepte usw. ist strikte Geheimhaltung zu üben.

Allgemeine Informationen gegenüber der Öffentlichkeit sind mit dem Leiter Communications der Alpiq Holding AG abzustimmen. Nicht kommentiert werden grundsätzlich Kundenbeziehungen, Mitbewerber, laufende Untersuchungen, Aktienkursentwicklungen, Projekte im Stadium der Evaluation, Angelegenheiten einzelner Mitarbeitender, Gerüchte.
Näheres dazu: Weisung Medienarbeit.

7. Insiderhandel

Verwaltungsräte und Mitarbeitende dürfen keine Effekten (Anleihen) des Unternehmens kaufen oder verkaufen, wenn sie öffentlich nicht bekannte Informationen mit Einfluss auf den Kurs der Effekten besitzen und dürfen derartige Informationen nicht an Dritte weitergeben oder Handlungsempfehlungen abgeben. Verstösse hiergegen sind strafbar und können Freiheits- und/oder Geldstrafen für die handelnden Personen oder die Gesellschaft zur Folge haben. Jegliche Handlungen zwecks Manipulation des Börsenkurses der Alpiq Effekten sind strikt zu unterlassen.

Als Unternehmen, welches börsenkotierte Anleihen am Markt hat, unterliegt Alpiq den Vorschriften der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange. Diese verlangt insbesondere, dass alle Marktteilnehmer in gleicher Weise die Möglichkeit haben, von potenziell kursrelevanten Tatsachen Kenntnis zu nehmen.

Bei Alpiq ist die interne Ad hoc-Meldestelle der Chief Financial Officer (CFO).

Näheres dazu: Reglement Marktverhalten.

8. Lauterer Wettbewerb

Wir sind dem Grundsatz des fairen Wettbewerbs verpflichtet und bekennen uns auch im Wettstreit mit Konkurrenten zu Fairness und Integrität. Wir arbeiten mit Geschäftspartnern zusammen, die unsere Werte teilen und die Geschäftsprinzipien dieses Verhaltenskodexes anerkennen. Grundvoraussetzung dazu ist die Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Untersagt sind insbesondere:

- Absprachen mit Wettbewerbern über Preise oder die Zuteilung von Gebieten, Märkten oder Kunden, über die Einschränkung von Produktions-, Bezugs- oder Liefermengen;
- der Austausch von Informationen mit Wettbewerbern über aktuelle oder zukünftige Preise, Margen, Kosten, Angebote und Marktanteile;
- die Abgabe von Scheinangeboten, die sich auf die Preisbildung von Produkten oder Dienstleistungen auswirken können.

Bei Fragen im Zusammenhang mit der Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts ist Legal oder Compliance zu konsultieren.

Wir achten darauf, dass die Alpiq-Gruppe nicht zur Geldwäsche oder für andere gesetzeswidrige finanzielle Transaktionen missbraucht wird. Geldwäsche liegt vor, wenn Gelder krimineller Herkunft in legale Finanzkanäle geschleust werden, um ihnen den Anschein rechtmässiger Herkunft zu geben. Die zuständigen Verkäufer von Produkten und Dienstleistungen achten auf die Einhaltung und Umsetzung der KYC-Vorgaben („Know-Your-Customer“). Bei Beraterverträgen und M&A-Transaktionen und Devestitionen sind jeweils vorgängig entsprechende Stellungnahmen von Compliance einzuholen.

Die Alpiq Gruppengesellschaften halten sich an die Steuergesetzgebungen der Länder, in welchen sie aktiv sind. Steuerbetrug oder andere steuerliche Delikte sind strikte untersagt.

Handels- und Wirtschaftsbeschränkungen (Sanktionslisten, Embargos), Import- und Exportkontrollen, welche sich auf Alpiq-Transaktionen beziehen können, sind im internationalen Handel zu berücksichtigen.

In Zweifelsfällen sind die nachstehenden Grundsätze zu beachten:

- Es dürfen keine Vereinbarungen abgeschlossen werden, die keinen tatsächlichen geschäftlichen Zweck haben.
- Alle Vereinbarungen und Verhaltensweisen sind so zu gestalten, dass sie ohne Nachteile öffentlich bekannt werden können.
- In schwierigen Fällen wie zum Beispiel bei Widersprüchen zwischen den gesetzlichen Vorschriften verschiedener Länder oder nicht eindeutiger Rechtslage ist der Vorgesetzte oder Compliance einzuschalten.

9. Umsetzung

Jeder Verwaltungsrat und jeder Mitarbeitende ist persönlich für die Einhaltung des Code of Conduct verantwortlich, richtet seine Tätigkeiten im Geschäftsalltag danach aus und ergreift angemessene Massnahmen, um andere von der Nichtbefolgung abzuhalten. Verwaltungsräte und Mitarbeitende in Führungspositionen nehmen durch ihr persönliches Verhalten ihre Vorbildfunktion bei der Umsetzung der Verhaltensgrundsätze wahr.

Es ist eine Arbeitsumgebung zu gewährleisten, in welcher alle mit dem Inhalt der Verhaltensgrundsätze vertraut sind und deren Einhaltung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden geschult, gelebt und überwacht wird.

Besteht seitens eines Verwaltungsrates oder eines Mitarbeitenden Grund zur Annahme, dass ein Verstoß gegen die Verhaltensgrundsätze vorliegt, ist der Vorgesetzte oder Compliance unverzüglich darüber zu informieren. Dies kann auch anonym via Email (compliance@alpiq.com) oder telefonisch (Compliance Meldestelle: +41 62 286 70 70) an Compliance erfolgen. Der Compliance Officer nimmt unter Wahrung grösstmöglicher Vertraulichkeit eine Beurteilung des Sachverhaltes vor und zieht wo angezeigt Fachspezialisten (wie z.B. Legal, Tax, HR) bei. Wer in gutem Glauben (vermutete) Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze meldet, darf in keiner Weise benachteiligt werden (Schutz des Hinweisgebers/Whistleblowers).

In der Alpiq Gruppe werden keine Verletzungen der Verhaltensgrundsätze geduldet. Vorgesetzte jeder Führungsstufe sind verpflichtet, Verstöße zu ahnden. Disziplinar massnahmen können in einer Ermahnung oder in einem schriftlichen Verweis bestehen, können aber auch bis hin zur Kündigung führen. Gesetzesverstöße können auch von strafrechtlicher Relevanz sein. Alpiq behält sich allfällige Schadenersatzansprüche gegen fehlbare Personen vor.

10. Inkraftsetzung und Publikation

Die Verhaltensgrundsätze werden im Internet und im Intranet veröffentlicht und sind mit entsprechenden Länder-spezifischen Anpassungen gültig für die ganze Alpiq-Gruppe.

Sie wurden vom Verwaltungsrat am 01.03.2010 in Kraft gesetzt, per 01.03.2014 und 31.03.2020 redaktionell überarbeitet und aktualisiert. Sie erscheinen mit den Länder-spezifischen Anpassungen in Deutsch, Französisch, Englisch, Italienisch, Polnisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch und Bulgarisch.