



Ethik-Leitfaden

Der Gruppe Eramet

ZUSAMMENFASSUNG

VORWORT

DIE ENGAGEMENTS VON ERAMET

- ERAMET engagiert sich für die ENTWICKLUNG
- ERAMET engagiert sich für respekt- und vertrauensvolle Beziehungen mit allen INTERESSENSVERTRETER
- ERAMET engagiert sich für den UMWELTSCHUTZ
- ERAMET engagiert sich für ihre KUNDEN
- ERAMET engagiert sich für ihre MITARBEITER
- ERAMET engagiert sich für einen loyalen SOZIALEN DIALOG
- ERAMET engagiert sich gegen jede Form von ZWANG und BELÄSTIGUNG
- ERAMET engagiert sich für VIELFALT und BERUFLICHE MOBILITÄT
- ERAMET engagiert sich für eine sichere und gesundheitlich unbedenkliche ARBEITSUMGEBUNG
- ERAMET engagiert sich für die SICHERHEIT ihrer Mitarbeiter und ihrer Angehörigen
- ERAMET engagiert sich für die SICHERHEIT an ihren unterschiedlichen Standorten
- ERAMET engagiert sich für den DATENSCHUTZ und den Schutz der persönlichen Daten aller Interessensvertreter
- ERAMET engagiert sich für eine VERLÄSSLICHE UND EHRliche MARKTINFORMATION und für die PRÄVENTION VON INSIDERDELIKTEN

DIE ETHISCHEN VERPFLICHTUNGEN DER MITARBEITER VON ERAMET

- Korruptionsprävention
- Prävention jeglicher Form von Geldwäsche
- Bekämpfung von Interessenkonflikten
- Wahrung der Wettbewerbsregeln
- Wahrung der Vertraulichkeit und der gewerblichen Schutzrechte
- Die Bewahrung des Ansehens und des Rufs von ERAMET, ihrer Mitarbeiter und Partner

HINWEIS FÜR ANWENDUNG UND ORGANISATION

- Der Richtlinienbeauftragte
- Whistleblowing-System bei ERAMET

VORWORT

Der vorliegende die Ethik Charta (die „Charta“) hat zum Ziel, ein Fundament von Handlungs- und Verhaltensregeln und -prinzipien zu etablieren, die für sämtliche Mitarbeiter der Gruppe Eramet (die „**Gruppe**“) gelten sowie für ihre Vertreter und Beauftragten.

Die individuelle und die kollektive Einhaltung der in dem Leitfaden niedergelegten Grundregeln ist eine täglich zu erfüllende Pflicht für sämtliche Mitarbeiter der Gruppe – und zwar über die Vielfalt ihrer jeweiligen Kulturen und Erfahrungen hinaus.

Der Leitfaden, der für die Gesamtheit aller Einheiten der Gruppe gilt, wird auch von den Mitarbeitern über diesen Wirkungskreis hinaus bekannt gemacht und sämtlichen Stakeholdern, die wiederholt für die Gruppe arbeiten oder wirken, nahegebracht.

Der Leitfaden ist begründet in der Verantwortung, den bürgerpflichten und der Integrität der Personen und hat zum Ziel, unter jeden Umständen ein beispielhaftes Verhalten im Einklang mit den Grundwerten der Gruppe zu fördern:

- Partner- und Kundenorientierung
- Langfristige Leistungsfähigkeit
- Initiativ- und Teamgeist
- Respekt und Weiterentwicklung der Personen
- Mut und Beispielhaftigkeit

Diese Regeln erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, jedoch dienen sie, gemeinsam mit dem Verantwortungsgefühl jedes Einzelnen, als wichtige Orientierungspunkte für sämtliche Mitglieder der Gruppe und die Gesamtheit der Interessensvertreter.

Und so hat die Gruppe ein echtes Richtlinienprogramm etabliert, das die Leitlinien des vorliegenden Leitfadens, aber auch anderer Texte – wie dem Leitfaden zum Risikomanagement und dem dazugehörigen Verfahren, der Datenschutzrichtlinie, dem Leitfaden für IT-Sicherheit, der Umweltcharta, dem Leitfaden zur verantwortlichen Einkaufspolitik– sowie die wichtigsten Prinzipien zum Thema Geschenke und Einladungen zusammenfasst.

Um das Richtlinienprogramm der Gruppe umzusetzen und über seine Einhaltung zu wachen, wurde beschlossen, eine Ansprechperson einzusetzen, die eben diese Funktion innehat (nachfolgend der Richtlinienbeauftragte), deren Rolle und Verantwortlichkeiten in dem vorliegenden Leitfaden dargelegt werden.

DIE ENGAGEMENTS VON ERAMET

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR DIE ENTWICKLUNG

ERAMET hat Niederlassungen auf fünf Kontinenten und in mehr als zwanzig Ländern mit sehr vielfältigen Kulturen und Traditionen. Für Tausende von Mitarbeitern der Gruppe weltweit und aufgrund des internationalen Charakters ihrer Standorte, Kunden und Positionen in den einzelnen Bereichen ihrer Geschäftstätigkeit, muss ERAMET über die Wahrung der Rechte der Personen und Gemeinschaften wachen.

Die Gruppe setzt sich an ihren Standorten dafür ein, langfristige Beziehungen mit der einheimischen Bevölkerung und den Gebietskörperschaften aufzubauen. Sie verpflichtet sich, die Traditionen und Kulturen uneingeschränkt zu respektieren.

Vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vorschriften tätigt die Gruppe zahlreiche Spenden an Wohltätigkeitsverbände. Jede Spende unterliegt dabei einer im Voraus verfassten schriftlichen Zustimmung des Richtlinienbeauftragten und muss ordnungsgemäß erfasst werden.

Darüber hinaus beteiligt sich ERAMET, vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vorschriften, im Rahmen ihrer Kommunikationspolitik an Sponsoringaktionen.

ERAMET wahrt eine vollständige politische Neutralität innerhalb der Länder in denen sie wirtschaftlichen Aktivitäten nachgeht. Es kann vorkommen, dass die Gruppe mit öffentlichen oder staatlichen Behörden bzw. Gebietskörperschaften zusammenarbeitet, um Entwicklungsprojekte zu unterstützen, untersagt sich aber jeglichen Beitrag oder die Erbringung von Dienstleistungen zugunsten von Trägern öffentlicher Ämter, Parteien oder politischer Organisationen. Die Gruppe respektiert das Recht ihrer Mitarbeiter sich individuell im lokalen politischen oder gesellschaftlichen Geschehen zu engagieren. Jedoch müssen die Mitarbeiter ihr persönliches politisches Engagement klar von ihrer Mission innerhalb der Gruppe trennen.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR RESPEKT- UND VERTRAUENSVOLLE BEZIEHUNGEN MIT ALLEN STAKEHOLDERN

ERAMET unterhält mit ihren Dienstleistern und Zulieferern Beziehungen, die auf Respekt und Vertrauen basieren, und bettet diese Beziehungen in einen auf Langfristigkeit ausgelegten Ansatz ein.

Die Funktion „Einkauf“ bei ERAMET leistet innerhalb der Gruppe einen Beitrag zu Wertschöpfung mit langfristiger Wirtschaftsleistung.

Weiterhin bedient sich die Gruppe gewisser um die Funktion „Einkauf“ strukturierte Prozesse, die um den Beziehungen mit den Dienstleistern und Zulieferern einen Rahmen zu geben. Die Prozesse, die von sämtlichen Mitarbeitern anzuwenden sind, haben zum Ziel, die Gleichbehandlung der Dienstleister und Zulieferer zu gewähren. Die Gruppe entwickelt die Praxis der Ausschreibungen weiter, um die Bedingungen des freien Wettbewerbs zwischen ihren Dienstleistern und Zulieferern sicherzustellen. Dabei berücksichtigt sie die Besonderheiten und Beschränkungen, die das lokale Umfeld auferlegt, um die Wahrung der Wettbewerbsbedingungen sicherzustellen. Die Kaufentscheidungen beruhen auf einer objektiven Einschätzung der Integrität und Zuverlässigkeit der Dienstleister und Zulieferer. Die Kriterien Preis, Qualität, Leistung, Lieferfristen und Angemessenheit der angebotenen Leistungen im Hinblick auf den Bedarf der Gruppe bilden die Grundlage jeder Kaufentscheidung. Die Mitarbeiter der Gruppe verpflichten sich in den Beziehungen zu allen Interessensvertretern einer strikten Unbefangenheit und Objektivität.

Die Gruppe hat Richtlinien zur verantwortlichen Einkaufspolitik definiert, die ihren Willen bekräftigt, die Faktoren der nachhaltigen Entwicklung verstärkt in die Einkaufspolitik (Arbeitsbedingungen und-normen, Umwelt, nachhaltige Unternehmenspraktiken) einzubeziehen.

ERAMET respektiert den Ruf ihrer Zulieferer, Dienstleister und Partner und unterlässt jegliche Form der Verunglimpfung. Darüber hinaus achten ihre Mitarbeiter auf die Bewahrung der Vertraulichkeit der Daten, die Drittparteien ihnen im Rahmen der Geschäftsbeziehungen übermitteln.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR DEN UMWELTSCHUTZ

ERAMET verfolgt bei ihrer Geschäftstätigkeit einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung und so hat sie innerhalb der Gruppe eine Umweltcharta und eine Politik der nachhaltigen Entwicklung etabliert. Die Gruppe, die den Schutz und die Entwicklung ihrer Mitarbeiter sowie die Beherrschung ihrer Risiken und negativen Auswirkungen zu einer Priorität macht, respektiert streng die geltenden Vorschriften und entwickelt Leistungsstandards, die der *Best Practice* der Branche entsprechen. Besondere Aufmerksamkeit gilt den Eigenschaften ihrer Produkte sowie den Risiken und Auswirkungen im Zusammenhang mit ihrer Anwendung und Nutzung.

Ziel von ERAMET ist es, die Kriterien der weltweit höchsten Standards im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erfüllen. Die Aspekte und Auswirkungen in Bezug auf Umwelt, Gesundheit und Gesellschaft werden von der Planung über die gesamte Dauer der Aktivitäten und Projekte hinweg berücksichtigt. Die genaue Erfassung der tatsächlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten ist eine Notwendigkeit. Die Vorwegnahme und die Auswertung der Fortschritte und Schwierigkeiten sind für die Durchführung der Investitionsvorhaben der Gruppe unentbehrlich. Die Auskunft über die erzielten Ergebnisse wird somit eine rechtliche Verpflichtung. Durch die Implementierung des Umweltinformationssystems *EraGreen* verfügt die Gruppe über die notwendigen Instrumente, um ihren Ambitionen gerecht zu werden.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR IHRE KUNDEN

ERAMET setzt auf langfristig ausgelegte Kundenbeziehungen, die sich durch Loyalität und einen unablässig erneuerten Qualitätsanspruch auszeichnen. In dieser Hinsicht achten die Mitarbeiter der Gruppe darauf, Kunden im Hinblick auf die in der Charta definierten Prinzipien und Werte zu informieren und sie diesbezüglich zu sensibilisieren.

ERAMET verpflichtet sich, alle Kunden fair und ehrlich zu behandeln, unabhängig ihrer Marktanteile. Die Verfügbarkeit der Mitarbeiter der Gruppe und ihre Anpassungsfähigkeit ermöglichen es der Gruppe, ihren Kunden das bestmögliche Leistungsniveau zu bieten. So bemühen sich die Mitarbeiter von ERAMET stets ihren Kunden die für ihre Anforderungen angemessensten Produkte und Leistungen bereitzustellen, und im Sinne der Kundenzufriedenheit zu handeln.

Die Gruppe verpflichtet sich, dass alle Informationen, die dem Kunden in Form von Präsentationen, Erklärungen oder jeglicher anderer Form der Kommunikation mitgeteilt werden, vertrauenswürdig und richtig sind.

Darüber hinaus engagiert sich ERAMET, keine aus Konfliktzonen und Ländern, die Gegenstand eines internationalen Embargos sind, stammenden bzw. keine vollständig oder teilweise aus Mineralien dieser Herkunft bestehenden Produkte zu vertreiben.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR IHRE MITARBEITER

Die Produktions- und Geschäftstätigkeiten von ERAMET beruhen auf dem Handeln der Mitarbeiter und der Qualität ihrer Arbeit. Ein Unternehmen kann nicht erfolgreich sein, wenn es nicht auf die Entfaltung und Weiterbildung seiner Mitarbeiter achtet und ein besonderes Augenmerk auf ihre Arbeitsbedingungen legt.

Für einen kontinuierlichen Fortschritt der Praktiken in diesem Zusammenhang fördert die Gruppe in all ihren Unternehmen die Arbeit im Team, sowie die Öffnung und den Austausch.

Diskriminierung, Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen, Rassismus, Gewalt, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und gefährliche oder unmenschliche Arbeitsbedingungen können an keiner Stelle geduldet werden. Daher achten die Mitarbeiter von ERAMET überall darauf, nicht mit Drittparteien zusammenzuarbeiten, die sich derartige Geschäftspraktiken haben zu Schulden kommen lassen.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR EINEN LOYALEN SOZIALEN DIALOG

ERAMET setzt alles daran, um einen ehrlichen und loyalen sozialen Dialog sicherzustellen, der eine Voraussetzung für das Vertrauensverhältnis ist, das zwischen den Mitarbeitern der Gruppe herrscht. Weltweit ist die Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte und das Recht der Mitarbeiter sich einer Gewerkschaft oder einer Arbeitnehmerorganisation ihrer Wahl anzuschließen, gewährleistet. Überall kommunizieren und verhandeln die Führungsebenen

der Gruppe und der Tochterunternehmen offen mit den Sozialpartnern über Fragen gemeinsamen Interesses und ermutigen sämtliche Formen des Dialogs, sei er individuell oder kollektiv.

Zur Erleichterung dieses Dialogs hat ERAMET Konzertierungsstellen eingerichtet, die auf einem Klima des Vertrauens und der Loyalität basieren. Der Konzernbetriebsrat und der Europäische Betriebsrat versammeln die Arbeitnehmervertreter nicht nur auf französischer, sondern auch auf internationaler Ebene.

Auf lokaler Ebene, sofern dies von der lokalen Gesetzgebung der Länder, in denen ERAMET vertreten ist, vorgegeben wird, gibt es eine Arbeitnehmervertretung.

So wird fast die gesamte Belegschaft der Gruppe durch Dialog- und Konzertierungsstrukturen, bestehend aus Betriebsräten, Gewerkschaftsorganisationen, den Ausschüssen für Arbeitshygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz, einbezogen und vertreten.

ERAMET ENGAGIERT SICH GEGEN JEDE FORM VON ZWANG UND BELÄSTIGUNG

ERAMET bekämpft jegliche Form von Zwang oder Verfolgung am Arbeitsplatz und vertritt den unverrückbaren Standpunkt, dass niemand Gegenstand von Machenschaften werden darf, die seine Rechte und seine Würde antasten. Die Gruppe ergreift sämtliche notwendige Maßnahmen, um jeglicher Form von Mobbing oder sexueller Belästigung vorzubeugen bzw. Vorkommnisse dieser Art zu sanktionieren.

Wenn ein Mitarbeiter Opfer oder Zeuge dieser Art von Verhalten wird, kann er sich umgehend an seinen Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Richtlinienbeauftragten wenden. Gegen einen Mitarbeiter, der derartige Vorkommnisse nach bestem Wissen und Gewissen meldet, dürfen keinerlei Sanktionen ergriffen werden.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR VIELFALT UND BERUFLICHE MOBILITÄT

Aufgrund ihrer Geschichte ist ERAMET eine vielfältige und internationale Gruppe. Und so ist sie der Überzeugung, dass die Vielfalt der Herkunft ihrer Mitarbeiter eine ihrer großen Stärken ist. Aus diesem Grund liegt es der Gruppe besonders am Herzen die Chancengleichheit zu fördern und die Gesetze und Vorschriften, die jegliche Form der Diskriminierung im Zusammenhang mit Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, politischer oder weltanschaulicher Ansichten untersagen, einzuhalten.

Einzig die Kompetenzen, die Erfahrung und die persönliche Eignung werden bei der Auswahl der Mitarbeiter und ihrer Karriereentwicklung berücksichtigt. Die Einstellungsverfahren basieren auf objektiven Kriterien, die jeglichen Verdacht von Vorzugsbehandlung ausschließen.

Um die Entfaltung und die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten, entwickelt ERAMET zahlreiche interne Weiterbildungsmaßnahmen, die der Mehrzahl der Mitarbeiter offenstehen. Im Fokus stehen außerdem Methoden der Zusammenarbeit, die die Kompetenzweitergabe begünstigen.

Die Gruppe achtet darauf, innerhalb des Unternehmens eine gemeinsame und respektvolle Kultur im Hinblick auf die Besonderheiten jedes Einzelnen zu entwickeln. Motivation, Führungsverhalten, Vertrauen und Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe sind wesentliche Elemente der Gesamtleistung von ERAMET und ihrer Mitarbeiter.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR EINE SICHERE UND GESUNDHEITLICH UNBEDENKLICHE ARBEITSUMGEBUNG

ERAMET verpflichtet sich Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, an sämtlichen Standorten ein sicheres und gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Gesundheit der Mitarbeiter, des Personals, der Zulieferer und Partner, der Besucher sowie der Anwohner der Industriestandorte ist eine Priorität der Gruppe. Im Tagesgeschäft sind sowohl Gesundheit als auch Arbeitsbedingungen Kriterien, die unabhängig von der betroffenen Führungsebene bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden.

Um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen und Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit vorzubeugen, hat die Gruppe eine Reihe von Präventionsprogrammen implementiert und sensibilisiert ihre Mitarbeiter für die unterschiedlichen Berufskrankheiten mit denen sie konfrontiert werden könnten. Umgesetzt wird dies anhand einer Informationspolitik über Risiken und Vorsichtsmaßnahmen. Die Gruppe engagiert sich außerdem in der Suchtprävention (Alkohol, Tabak, Drogen) und stützt sich dabei auf Sensibilisierungskampagnen und die Unterstützung von Entwöhnungsmaßnahmen.

Darüber hinaus fördert die Gruppe Forschungsarbeiten, die von Wissenschaftlern und unabhängigen Experten durchgeführt werden, um die Gesamtheit der Gesundheits- und Umweltrisiken zu beherrschen, die mit einigen ihrer Produkte in Zusammenhang stehen könnten.

Die Gesundheitspolitik von ERAMET wird von dem vertrauensärztlichen Dienst der Gruppe umgesetzt und fächert sich in verschiedene Maßnahmen auf, deren Umsetzung sich auf ein Netzwerk von Medizinern und Verantwortlichen der Gesundheitsdienste der Gruppe stützt. Diese Aktivitäten beziehen sich ebenfalls auf die damit zusammenhängenden technischen Aspekte, sowie auf die jeweiligen Sicherheits- und Umweltstellen der Standorte. Inhalt und Häufigkeit der Überwachung sind an die Art des Arbeitsplatzes und die damit verbundenen Risiken und möglichen Exponierungen angepasst.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR DIE SICHERHEIT IHRER MITARBEITER UND IHRER ANGEHÖRIGEN

Die Sicherheit der Mitarbeiter und ihrer Familien hat für ERAMET absolute Priorität. Die Gruppe ergreift deshalb sämtliche Präventions- und Schutzmaßnahmen, um die größtmögliche Sicherheit an ihren Standorten zu gewährleisten, Arbeitsunfälle zu verhindern bzw. bei ihrem Eintritt die Schwere zu mindern.

ERAMET erwartet außerdem von jedem Mitarbeiter, dass er sich angesichts der bei der täglichen Arbeit möglicherweise auftretenden Risiken beispielhaft, aufmerksam und reaktiv verhält. In den Fertigungsstätten und in den Bergwerken erfordert die Tätigkeit eine konstante Aufmerksamkeit, um Unfälle zu verhindern und die Gefährdung der Gesundheit von Mitarbeitern und externen Arbeitskräften zu vermeiden.

Zu diesem Zweck werden die Mitarbeiter regelmäßig über die existierenden Risiken und die einzuhaltenden Abläufe informiert. ERAMET achtet darauf, ihre Mitarbeiter auf einen angemessenen Umgang mit Gesundheitsproblemen und industriellen Risiken vorzubereiten. Der Austausch bewährter Praktiken anhand von Sensibilisierungskampagnen oder Schulungen der Teams und Subunternehmer ist Teil dieser Zielsetzung.

Die Sicherheitspolitik wird auf Gruppenebene von einem Sicherheitsverantwortlichen umgesetzt, während in den Standortländern der Gruppe örtliche Mittler diese Aufgabe übernehmen.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR DIE SICHERHEIT AN IHREN UNTERSCHIEDLICHEN STANDORTEN

Die Gruppe ist auf allen fünf Kontinenten vertreten, darunter auch in Ländern, die sich durch sehr heterogene politische und wirtschaftliche Bedingungen auszeichnen. Diese Standorte und ihre Mitarbeiter sind teilweise in Gebieten niedergelassen, an denen Sicherheitsrisiken bestehen.

Daher achtet die Gruppe darauf, ihre Mitarbeiter dementsprechend im Bereich Krisenmanagement auf ein angemessenes Verhalten in politisch instabilen Situationen vorzubereiten und implementiert Schutzmaßnahmen, die sich insbesondere in den drei folgenden Bereichen als notwendig erweisen:

- Personenschutz, einschließlich der ins Ausland entsandten Mitarbeiter
- Anlagenschutz
- Informationssicherheit

In diesem Zusammenhang hat die Gruppe die Funktion des Sicherheitsdirektors ins Leben gerufen. Sein Auftrag besteht darin, den Exekutivausschuss und die operativen Verantwortlichen zu unterstützen. Im Einzelnen bedeutet dies:

- Die Erörterung der Art der Bedrohung und der auf den Geschäftstätigkeiten und Personen der Gruppe lastenden Risiken
- Beitrag zur Bewertung und Einsatz erforderlicher personeller Ressourcen und technischer Mittel zur Vorbeugung und zum Schutz
- Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter der Gruppe hinsichtlich der Realität der Risiken und der ergriffenen Maßnahmen, um diesen Risiken zu begegnen, sowie die daraus resultierenden Verhaltensweisen.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR DEN DATENSCHUTZ UND DEN SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN DATEN ALLER INTERESSENSVERTRETER

ERAMET misst dem Schutz der Daten ihrer Mitarbeiter und Partner größte Wichtigkeit bei. So wahrt die Gruppe die Vertraulichkeit persönlicher Daten, die ihr von ihren Mitarbeitern und Partnern anvertraut werden. Die Gruppe wacht darüber, dass Informationen, die der Gruppe für einen bestimmten Zweck zur Verfügung gestellt wurden, weder an Dritte weitergegeben werden, noch ohne vorherige Zustimmung desjenigen, der die Daten übermittelt hat, für einen anderen Zweck als den ursprünglichen verwendet werden.

ERAMET ENGAGIERT SICH FÜR EINE VERLÄSSLICHE UND EHRliche MARKTINFORMATION UND FÜR DIE PRÄVENTION VON INSIDERDELIKTEN

ERAMET wacht darüber, den Interessensvertretern zutreffende, genaue und wahrheitsgetreue Finanzinformationen bereitzustellen. Um dieses Ziel der Transparenz zu erreichen, hat ERAMET innerhalb der Gruppe buchhalterische Normen etabliert, die höchsten internationalen Standards entsprechen und strikt den geltenden Vorschriften unterliegen.

Die Gruppe misst der Vermeidung jeglicher Art von Insiderdelikten größte Wichtigkeit bei. Die Gruppe achtet darauf, sämtliche Mitarbeiter für Fragen der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu sensibilisieren. Jeder Mitarbeiter, der aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit Zugriff auf eine noch nicht veröffentlichte Information hat, die bei ihrer vorzeitigen Veröffentlichung den Börsenkurs der Aktie eines der Unternehmen der Gruppe oder eines anderen Unternehmens beeinflussen könnte, verzichtet darauf, selbst oder durch einen Mittelsmann Aktien oder andere Wertpapiere dieses Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, so lange diese Information nicht veröffentlicht wurde.

Um Insiderdelikten innerhalb der Gruppe vorzubeugen, hat ERAMET diesbezüglich sehr strenge Regeln etabliert und führt eine detaillierte Liste all jener Mitarbeiter, die im

Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeiten über Insiderinformationen verfügen. Diese Mitarbeiter befinden sich auf allen Ebenen und in allen Abteilungen der Gruppe und beschränken sich keineswegs nur auf die höchsten Führungsebenen oder die Buchhaltungs- und Finanzabteilungen.

Diese Regelungen gelten ebenfalls für Insiderinformationen, die die Mitarbeiter möglicherweise über andere Unternehmen – insbesondere Kunden, Zulieferer und Partner – haben.

DIE ETHISCHEN VERPFLICHTUNGEN DER MITARBEITER VON ERAMET

Die Mitarbeiter von ERAMET verpflichten sich selbst zu einem vorbildhaften Verhalten und einem ethischen Handeln, das weder die Gesetze des Landes in dem sie tätig sind, noch die Werte, die sie selbst vertreten, verletzt.

KORRUPTIONSPRÄVENTION

1. Die Gruppe ERAMET engagiert sich mit Nachdruck auf dem Gebiet der Korruptionsprävention

Korruption wird definiert als Missbrauch einer Vertrauensstellung, um einen persönlichen Vorteil zu erlangen.

Die Korruptionsbekämpfung ist eine absolute Priorität für die Gruppe. ERAMET respektiert nicht nur Regeln des am 17. Dezember 1997 unterzeichneten Anti-Korruptionsabkommens der OECD, sondern auch sämtliche geltenden Gesetze der Länder, in denen die Gruppe tätig ist, und ganz allgemein die internationalen Übereinkommen, denen die Gruppe unterliegt.

Die Korruptionsprävention ist eine moralische Pflicht, die der Gruppe aufgrund des Respekts gegenüber den Staaten und den Partnern, an deren Seite sie tätig ist, obliegt. Jeder Mitarbeiter der Gruppe verpflichtet sich, die Gesetzgebung des Landes, in dem er tätig ist, zu respektieren und sich niemals direkt oder indirekt an einen Korruptionsdelikt zu beteiligen.

Die Korruptionsprävention ist für ERAMET auch eine ökonomische Notwendigkeit. Die Korruptionspraktiken, in Form von persönlicher Bereicherung mit umfangreichen Ressourcen und die systemischen Fehlfunktionen, die sie hervorrufen, haben einen hohen Preis für die Gesellschaft im Allgemeinen und die Gruppe im Speziellen.

Um ihre Politik der Korruptionsprävention konkret umzusetzen, achtet ERAMET darauf, dass jeder einzelne Mitarbeiter und Partner ein Verständnis dafür entwickelt, welche Aspekte die Korruption umfasst. Nur so ist er imstande, bestimmte Handlungsweisen, die mit Korruption in Zusammenhang gebracht werden könnten und somit ein gewisses Risiko für die Gruppe bedeuten, zu erkennen. In diesem Hinblick führt ERAMET eine Politik der Sensibilisierung zur Korruptionsbekämpfung.

Gefälligkeitszahlungen, bei denen es sich um Zahlungen von Geldbeträgen, auch in geringer Höhe, an einen Regierungsvertreter oder eine politische Partei handelt, um die Bearbeitung von Routinevorgängen zu beschleunigen, sind zu unterlassen. Diese unlauteren Praktiken können in der Tat von manchen Regulierungsbehörden mit Korruptionsdelikten in Zusammenhang gebracht werden und bergen für die Gruppe und ihre Mitarbeiter rechtliche Risiken.

ERAMET ruft ihren Mitarbeitern und Drittparteien darüber hinaus in Erinnerung, dass es ihnen weltweit strikt untersagt ist, direkt oder über eine Zwischenperson, Korruptionsgelder, d.h.

„jegliche Art unrechtmäßiger finanzieller oder anderer Vorteile“ an einen staatlichen Amtsträger oder eine Privatperson zu zahlen bzw. entgegenzunehmen, um eine Vorteilsbehandlung zu erhalten oder den Ausgang einer Verhandlung zu beeinflussen, an der die Gruppe oder er selbst beteiligt sind.

Die Mitarbeiter dürfen zu keinem Zeitpunkt selbst oder durch eine Zwischenperson, Beamten, Amtsträgern oder Personen, die diese beeinflussen könnten, Barzahlungen und Dienstleistungen zukommen lassen oder anbieten. Im gleichen Maße ist es ihnen untersagt, Zahlungen oder Dienstleistungen entgegenzunehmen, die geeignet sind, ihre Entscheidungen in der Durchführung der Geschäftstätigkeit der Gruppe zu beeinflussen.

Sollten Korruptionsfälle gemeldet werden, leitet die Gruppe umgehend die entsprechenden Prüfungen und Untersuchungen ein, unterbindet die Machenschaften, wenn der Verdacht sich als zutreffend erweist, und ergreift, sofern notwendig, entsprechende rechtliche Maßnahmen.

Der Austausch von Geschenken und Gesten der Gastfreundschaft sind Teil der Bräuche und Traditionen im Geschäftsleben der meisten Kulturen. Jedoch können diese Praktiken von einigen Gesetzgebern in Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, mit Korruption in Verbindung gebracht werden oder von gewissen böswilligen Personen als eine Form getarnter Korruption missbraucht werden. Die Gruppe überwacht diese Praktiken daher mit aller Strenge. Die Regel der Transparenz muss unter allen Umständen gewahrt sein: Im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen empfangene oder gemachte Geschenke müssen den Vorgesetzten gemeldet werden. Darüber hinaus darf der Wert der von den Mitarbeitern empfangenen Geschenke und Einladungen nicht den Maximalwert überschreiten, den die bei ERAMET geltende Gruppenpolitik festlegt.

Sollte die lokale kulturelle Praxis hinsichtlich von Geschenken und Einladungen diesen Grenzwert überschreiten, so müssen die Mitarbeiter ihre Vorgesetzten diesbezüglich im Voraus informieren und beim Compliance-Officer eine Ausnahmegenehmigung beantragen.

2. Der Kampf gegen erpresserische Praktiken

ERAMET ist sich des Drucks bewusst, der auf ihre Mitarbeiter ausgeübt werden kann, um sie durch diverse erpresserische Mittel zu Zahlungen oder Vorteilsgewährungen zu zwingen.

Im Falle von Erpressungsversuchen informiert ERAMET systematisch die Justiz und erstattet – sofern nötig – Anzeige. ERAMET arbeitet flächendeckend mit den staatlichen Behörden zusammen, um Korruptionsdelikte zu unterbinden und behält damit insbesondere die Sicherheit ihrer Mitarbeiter und der Drittparteien, die Opfer dieser Praktiken werden, im Auge.

PRÄVENTION JEDLICHER FORM VON GELDWÄSCHE

Man spricht von Geldwäsche, wenn Geldsummen, die aus illegalen Machenschaften stammen, in legalen Geschäften investiert werden.

ERAMET ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um jeglicher Form der Geldwäsche im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten vorzubeugen.

Um gegen diese Art von Vergehen zu kämpfen, weist die Gruppe ihre Mitarbeiter an, folgende Arten von Transaktionen zu unterlassen:

- Transaktionen, bei denen weder Namen, noch Kontaktdaten der Parteien bekannt sind
- Transaktionen, die von unbekanntem oder überflüssigen Zwischenpersonen ausgeführt werden
- Unnütze oder unerklärte Transaktionen
- Ungewöhnliche Zahlungsmethoden.

Jeder Mitarbeiter muss allen ausgeführten Zahlungen gegenüber größte Aufmerksamkeit walten lassen, um mögliche Unregelmäßigkeiten aufzudecken. Sollte der Fall eintreten, dass ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit Zeuge von Geldwäsche wird, so muss er sofort den Richtlinienbeauftragten informieren. Dieser leitet dann umgehend die entsprechenden Prüfungen und Untersuchungen ein, unterbindet diese Tätigkeiten wenn der Verdacht sich als zutreffend erweist, und ergreift dann gemeinsam mit den staatlichen Behörden entsprechende rechtliche Maßnahmen.

BEKÄMPFUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Unter einem Interessenkonflikt versteht man all jene Situationen, in denen sich ein öffentliches Interesse mit einem anderen öffentlichen oder privaten Interesse überschneidet, wodurch die unabhängige, unparteiische und objektive Ausübung einer Funktion gefährdet wird.

Die Gruppe fordert von ihren Mitarbeitern und Partnern, Loyalität an den Tag zu legen und zu vermeiden, sich in eine Lage zu bringen, in der sie einem Interessenkonflikt ausgesetzt sein könnten.

Sollte sich ein Mitarbeiter in einer Lage befinden, in dem ein Konflikt zwischen den Interessen der Gruppe und seinen persönlichen Interessen bzw. den Interessen eines seiner Familienmitglieder oder nahestehender Personen entstehen könnte, muss er dies umgehend und auf transparente Weise seinen Vorgesetzten melden, die sich an den Richtlinienbeauftragten wenden. Über diese Prozedur kann ihm – sofern notwendig – eine spezifische schriftliche Ausnahmeregelung gewährt werden. Andernfalls muss der Mitarbeiter dafür Sorge tragen, dass der Interessenkonflikt ausgeräumt wird.

Jede Situation, die die Neutralität und das Urteilsvermögen der Mitarbeiter einschränken könnte, muss vermieden werden. In diesem Hinblick müssen die Mitarbeiter so weit wie möglich vermeiden, Interessen bzw. Anteile an einem Unternehmen zu haben, das als Dienstleister, Zulieferer, Kunde, Mitbewerber oder Berater mit ERAMET in Beziehung steht.

WAHRUNG DER WETTBEWERBSREGELN

Der offene und loyale Wettbewerb zwischen den Unternehmen, so wie er durch das Wettbewerbsrecht garantiert wird, ist im direkten Interesse von ERAMET, ihrer Kunden und

Partner, und der Verbraucher im Allgemeinen. In dieser Hinsicht hält sich die Gruppe strikt an die Wettbewerbsvorschriften, die jegliche Form der Kartellbildung, Absprachen oder auch den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, sowohl gegenüber ihren Kunden als auch gegenüber ihren Zulieferern, untersagen.

Die Mitarbeiter dürfen kein illoyales Verhalten gegenüber den Wettbewerbern an den Tag legen. Die Gruppe untersagt jegliche Form illegaler Kartellbildung, insbesondere durch Absprachen, Projekte, Arrangements, koordiniertes Verhalten zwischen Wettbewerbern hinsichtlich Preis, Örtlichkeiten, Marktanteilen oder Kunden. Es ist den Mitarbeitern außerdem untersagt, Informationen mit den Mitbewerbern auszutauschen, die eine Wettbewerbsbeschränkung zum Ziel haben.

Hat ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit einer Aktion oder Transaktion Zweifel an der Konformität mit dem geltenden Wettbewerbsrecht hat, muss er den Compliance-Officer hierüber in Kenntnis setzen.

WAHRUNG DER VERTRAULICHKEIT UND DER GEWERBLICHEN SCHUTZRECHTE

ERAMET erhebt die Wahrung der Vertraulichkeit und den Respekt der gewerblichen Schutzrechte zu einem der wichtigsten Prinzipien. Die Gruppe garantiert ihren Mitarbeitern und Partnern, dass die von ihnen übermittelten Daten mit dem gebührenden Respekt behandelt und nur für autorisierte Zwecke verwendet werden. Die Nutzung aller den Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Informationen muss unter Gewährung der Sicherheit, der Vertraulichkeit und der Unternehmensreputation der Gruppe sowie unter Einhaltung sämtlicher gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben, die zivil- oder strafrechtliche Folgen für die Mitarbeiter nach sich ziehen können, erfolgen. Die Mitarbeiter von ERAMET unterliegen einer generellen Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich der im Rahmen ihrer jeweiligen Tätigkeit erhaltenen Informationen –seien es Informationen zu einem der Unternehmen der Gruppe oder Informationen, die Dritte einem der Unternehmen der Gruppe, insbesondere im Rahmen von Geschäftsbeziehungen, anvertraut haben. Als vertrauliche Informationen werden Informationen bezeichnet, deren Verbreitung an eine nicht befugte Person dem Ruf der Gruppe, ihrer Mitarbeiter und ihrer Partner großen Schaden zufügen würde. Vertrauliche Informationen umfassen Finanzdaten und strategische Informationen, Informationen hinsichtlich der Mitarbeiter und personenbezogene Daten sowie technische Informationen hinsichtlich industrieller Verfahren. Die Verbreitung vertraulicher Informationen ist streng begrenzt auf diejenigen Mitarbeiter, Stellen oder Abteilungen der Gruppe, die zur Ausführung einer Mission oder eines speziellen Auftrags darüber Kenntnis haben müssen.

Die Mitarbeiter von ERAMET müssen größte Aufmerksamkeit walten lassen, um die gewerblichen Schutzrechte der Gruppe angemessen zu schützen und zu verwenden. Hierzu zählen insbesondere geistige Eigentumsrechte, einschließlich Patente, Know-how, Fabrikationsgeheimnissen, eingetragene Marken und industrielle Konzepte.

Die Mitarbeiter unterliegen außerhalb der Gruppe einer Verschwiegenheits- und Vertraulichkeitspflicht, insbesondere im Hinblick auf Arbeiten und Projekte, die ihnen anvertraut wurden.

DIE BEWAHRUNG DES ANSEHENS UND DES RUFES VON ERAMET, IHRER MITARBEITER UND PARTNER

Die Gruppe muss ihr Ansehen und ihren Ruf bewahren. Diese Frage wirft in Zeiten, in denen unablässig neue Kommunikationswege entstehen – z.B. soziale Netzwerke und *Content-Sharing-Websites* – ganz neue Herausforderungen auf.

Die Nutzung dieser neuen Kommunikationsmittel durch die Mitarbeiter muss von Verantwortlichkeit geprägt sein. Nur diejenigen Mitarbeiter, die hierzu ordnungsgemäß befugt sind, dürfen im Namen der Gruppe über die Geschäftstätigkeiten und Produkte der Gruppe kommunizieren. Die Mitarbeiter vermeiden bewusst und freiwillig in den sozialen Netzwerken oder *Content-Sharing-Websites* öffentlich Stellungnahmen abzugeben, die den Interessen oder dem Ansehen der Gruppe schaden könnten.

Darüber hinaus ist es strikt untersagt, die Kommunikationsmittel des Unternehmens, dazu zählen auch E-Mail und das Internet, für unzulässige oder unangemessene Zwecke zu verwenden, insbesondere für das Versenden oder Empfangen von Nachrichten oder Bildern, die als beleidigend, herabsetzend oder als Angriff auf die Würde des Menschen aufgefasst werden können. Jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung für seine persönliche Nutzung der IT-Ressourcen und der Netzwerke, auf die er Zugriff hat.

UMSETZUNG DER ETHIK CHARTA

Die Ethik Charta ist auf der Website der Gruppe abrufbar unter www.eramet.com. Diese wird an die gesamte derzeitige Belegschaft der Gruppe ausgegeben und jedem neuen Mitarbeiter der Gruppe im Augenblick der Unterzeichnung seines Arbeitsvertrages ausgehändigt.

Er ersetzt ab dem 1. Januar 2015 die vorherige Version der Ethik Charta aus dem Jahr 2010.

In sämtlichen Einheiten der Gruppe werden regelmäßig Schulungen organisiert, um die Mitarbeiter für die in dem vorliegenden Leitfaden genannten Prinzipien und Werte zu sensibilisieren und Antworten auf eventuelle Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung und der Einhaltung des Ethik-Leitfadens im Tagesgeschäft zu geben.

Darüber hinaus legt ERAMET ein besonderes Augenmerk darauf, dass diejenigen Partner, die regelmäßig mit der Gruppe zusammenarbeiten, ethische Leitsätze verfolgen, die mit denen der Gruppe in Übereinstimmung sind. Dies wird beim Knüpfen von Geschäftsbeziehungen künftig ein wichtiges Auswahlkriterium sein. Darüber hinaus hängt die Aufrechterhaltung der Beziehungen der Gruppe zu ihren Partnern, insbesondere ihrer Zwischenhändler, davon ab, ob diese jegliche Form von Korruption, Geldwäsche, Interessenkonflikten und jede andere Form der Verletzung geltender rechtlicher Bestimmungen derjenigen Länder, in denen sie tätig sind, ablehnen.

In dieser Hinsicht behält sich die Gruppe die Möglichkeit vor, zu prüfen, ob ihre Partner ihrerseits die in dem Ethik-Leitfaden aufgeführten Prinzipien und Werte respektieren. Die Gruppe kann insbesondere überprüfen, ob ihre Partner sich an die Anti-Korruptions-Abkommen und -Gesetze halten.

DER COMPLIANCE-OFFICER

ERAMET hat auf höchster Führungsebene die Position des Richtlinienbeauftragten geschaffen, dem die Umsetzung und die Überwachung des Richtlinienprogramms der Gruppe obliegen.

Der Richtlinienbeauftragte:

- wird durch den Generaldirektor und Vorstandsvorsitzenden ernannt
- ist unabhängig von den Abteilungen und Tochterunternehmen der Gruppe
- ist direkt dem Generaldirektor und Vorstandsvorsitzenden unterstellt, dem er berichtet.

Er trägt die operative Verantwortung für das Richtlinienprogramm von ERAMET. Seine Aufgaben umfassen unter anderem Planung, Verbreitung und Umsetzung der Richtlinien bezüglich der Richtlinienkonformität und Ethischer Standards; die Schulung der Mitarbeiter zum Thema Richtlinienkonformität; Management des Risikos im Zusammenhang der Arbeit mit Drittparteien; die Prüfungen und Untersuchungen in Zusammenarbeit mit der Abteilung für interne Revision bezüglich der Problemstellungen der Richtlinienkonformität, „ Erfassung der

durch Mitarbeiter oder Drittparteien gemeldete Vorkommnisse; sowie auch die Verwaltung der *Whistleblowing*-Plattform.

Er übergibt dem Generaldirektor und Vorstandsvorsitzenden einen jährlichen Bericht, in dem die Modalitäten der Implementierung und die Fortschritte bei der Umsetzung des Richtlinienprogramms sowie eventuelle Verletzungen der in der Charta aufgeführten Prinzipien sowie die dagegen ergriffenen Maßnahmen beschrieben werden.

Außerdem werden dem Richtlinienbeauftragten die wichtigsten Vertragsabschlüsse der Gruppe, die möglicherweise ein Richtlinienrisiko darstellen, zur vorherigen Beurteilung vorgelegt.

DAS WHISTLEBLOWING-SYSTEM BEI ERAMET

Jeder Mitarbeiter muss stets wachsam sein, um die korrekte Umsetzung der Charta sicherzustellen. Ein Mitarbeiter, der zu der Einschätzung gelangt, dass Prinzipien oder Werte der Charta verletzt werden, muss darüber seinen Vorgesetzten in Kenntnis setzen.

Sollte die Meldung an den Vorgesetzten für die Mitarbeiter der Gruppe mit Schwierigkeiten verbunden sein, so können sie das *Whistleblowing-System*, eine Form von Alarmsystem, der Gruppe in Anspruch nehmen.

Das *Whistleblowing-System*, das Eramet bei sich implementiert hat, verfügt bei der französischen Datenschutzkommission (*Commission Nationale Informatique et Libertés*) über die allgemeine Genehmigung AU-004 vom 8. Dezember 2005, abgeändert am 30. Januar 2014, zur automatisierten Verarbeitungen personenbezogener Daten im Rahmen von *Whistleblowing-Systemen*.

Über das *Whistleblowing-System* können Missstände in folgenden Bereichen gemeldet werden:

- Korruption;
- Betrug;
- Diebstahl;
- Veruntreuung;
- Dokumentenfälschung;
- Interessenkonflikt;
- Wettbewerbswidrige Praktiken;
- Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz;
- Gegen die Politik und Normen des Konzerns in Bezug auf Gesundheit, Hygiene, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz verstoßendes Verhalten;
- Schwere Verletzung oder Gefahr der schweren Verletzung der Menschenrechte¹ der Mitarbeiter des Konzerns oder Dritter, von den Aktivitäten des Unternehmens Betroffener;

¹ Die Menschenrechte gelten universell für alle Menschen, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihres wirtschaftlichen Status, ihrer Religion oder jeglicher anderer

- Und ganz allgemein jedes Verbrechen oder jede Straftat, schwere und offensichtliche Verletzung des Gesetzes oder der Verordnung und jegliche Bedrohung oder schwerer Schaden für das öffentliche Interesse.

Mitarbeiter, die das Whistleblowing-System in Anspruch nehmen möchten, können sich an die folgende Adresse wenden: <https://eramet.integrityline.org>. Nur der Richtlinienbeauftragte (engl. *Compliance Officer*) hat Zugriff auf diese Nachricht, und nur er kennt die Identität des Mitarbeiters, der das Whistleblowing-System in Anspruch nimmt. Es werden alle notwendigen Maßnahmen ergriffen, um die Sicherheit und Vertraulichkeit der in der von dem Mitarbeiter gesendeten Nachricht enthaltenen Informationen zu gewährleisten.

Die gemeldeten Missstände werden mit äußerster Sorgfalt behandelt und sind Gegenstand einer durch den Richtlinienbeauftragten veranlassten Untersuchung. Wenn diese Untersuchung illegale Handlungsweisen, von der Charta untersagte Praktiken, oder eine Risikosituation aufdecken sollte, obliegt es dem Richtlinienbeauftragten den Generaldirektor und Vorstandsvorsitzenden zu informieren, der die entsprechenden Maßnahmen ergreift.

Jede Person, die Gegenstand einer Meldung im Rahmen des *Whistleblowing-Systems* ist, wird hierüber vom Zeitpunkt der Speicherung der sie betreffenden Daten an informiert. Sie kann auf die Daten zugreifen und ihre Korrektur oder Löschung beantragen, wenn diese sich als falsch, zweideutig oder veraltet erweisen. Sollten sich Sicherungsmaßnahmen als notwendig erweisen, insbesondere, um die Zerstörung von Beweismitteln im Zusammenhang mit der Meldung zu verhindern, erfolgt die in Kenntnis Setzung der von einer Meldung betroffenen Person im Anschluss an diese Maßnahmen.

Die im Rahmen des *Whistleblowing-Systems* erhobenen Daten können darüber hinaus nur von dem Richtlinienbeauftragten genutzt werden, um Nachforschungen im Zusammenhang mit ethischen Fragen anzustellen. In keinem Fall können diese Informationen zu anderen Zwecken oder von anderen Abteilungen der Gruppe genutzt werden.

Der Schutz der Mitarbeiter der Gruppe und ihres Rufs ist eines der Kernanliegen von ERAMET.

ERAMET verpflichtet sich, dass kein Mitarbeiter aufgrund der Inanspruchnahme des *Whistleblowing-Systems* nach bestem Wissen und Gewissen irgendeine Form von Diskriminierung, Belästigung, Herabstufung etc. zu befürchten hat – und zwar auch dann nicht, wenn die Tatsachen sich in der Folge als falsch erweisen oder keinerlei Folgen nach sich ziehen. Die meldende Person ist somit geschützt. Die missbräuchliche Verwendung des *Whistleblowing-Systems* hingegen kann für den Urheber Disziplinarstrafen sowie rechtliche Folgen nach sich ziehen.

Bedingungen. Diese Rechte werden insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den grundlegenden ILO-Übereinkommen anerkannt. Diese Menschenrechte beziehen sich insbesondere auf Gleichbehandlung; Diskriminationsverbot; Gleichheit vor dem Gesetz; Privatsphäre und Familie; Religion, Kultur, Wissenschaft und Erziehung, usw.