



ARCONIC



Verhaltenskodex

FÜHREN MIT INTEGRITÄT

Inhalt

Unsere Vision, Mission, Zweck und Werte	1	Sich die Loyalität der Kunden verdienen und betriebliche Spitzenleistungen fördern	20
Nachricht von Chris Ayers	2	Fairen Wettbewerb betreiben	21
Mit Integrität handeln	3	Starke Partnerschaften aufbauen.....	22
Über unseren Verhaltenskodex.....	4	Die Anforderungen für Verträge mit staatlichen Einrichtungen erfüllen	23
Unsere Pflichten.....	5	Bestechung und Korruption verhindern.....	23
Mit gutem Beispiel vorangehen.....	5	Die globalen Handelsgesetze einhalten.....	25
Sich äußern und um Rat bitten	6	Sich auf Qualität konzentrieren	26
Integritätsmeldungen unterstützen.....	7	Unsere Zukunft sichern	27
Verantwortlichkeit für Verstöße.....	7	Für die Sicherheit und Gesundheit aller sorgen.....	28
Insiderhandel verhindern.....	7	Unser Engagement für Umwelt und Nachhaltigkeit voranbringen....	29
Gemeinsam stärker werden	8	Menschenrechte achten und schützen	30
Inklusion und Vielfalt wertschätzen	9	Einen Beitrag für unsere Gemeinschaft (Gemeinden) leisten	31
Mit Respekt und Würde miteinander umgehen.....	10	Verantwortungsbewusst am politischen Prozess teilnehmen	32
Werte erschaffen	11	Unternehmensressourcen	33
Geschäftsunterlagen genau führen.....	12		
Kooperation bei Audits und Untersuchungen	13		
Unternehmensressourcen schützen	14		
Verantwortung für Arconics Vermögenswerte zeigen	14		
Unsere vertraulichen Informationen und unser geistiges Eigentum schützen.....	14		
Den Datenschutz respektieren	16		
Verantwortungsvoll kommunizieren.....	17		
Kommunikation mit der Öffentlichkeit	17		
Soziale Medien verantwortungsvoll nutzen.....	17		
Interessenkonflikte vermeiden	18		
Verantwortungsvoll mit Geschenken und Bewirtung umgehen....	19		



VERHALTENSKODEX

Unsere Vision, Mission und Zweck

 VISION Wo wir in Zukunft sein wollen. Wir wollen in unserer gesamten Wertschöpfungskette die nachhaltigsten Aluminiumlösungen liefern.	 MISSION Was wir tun, um die Vision zu erreichen. Gemeinsam entwickeln wir wegweisende Aluminiumprodukte und -technologien, die unsere Welt voranbringen.	 ZWECK Warum wir existieren. Wir schaffen nachhaltige Lösungen für eine bessere Welt.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Unsere Werte

Bei Arconic:

 HANDELN WIR MIT INTEGRITÄT. führen wir mit Respekt, Ehrlichkeit, Transparenz und Verantwortlichkeit.	 SICHERN WIR UNSERE ZUKUNFT. schützen und verbessern wir die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Gemeinden und Umwelt.	 WERDEN WIR GEMEINSAM STÄRKER. pflegen wir eine integrative und vielfältige Kultur, die sich für Gerechtigkeit einsetzt.
 VERDIENEN WIR UNS KUNDENLOYALITÄT. bauen wir Kundenpartnerschaften durch erstklassige Produkte und Dienstleistungen auf.	 FÖRDERN WIR BETRIEBLICHE SPITZENLEISTUNGEN. streben wir kontinuierliche Verbesserung durch Innovation, Agilität, Mitarbeiterentwicklung und Zusammenarbeit an.	 ERSCHAFFEN WIR WERTE. Wir erzielen Erfolge, indem wir Nutzen für unsere Stakeholder schaffen und mehren.



Eine Mitteilung von unserem CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit Integrität zu handeln, steht bei unseren Unternehmenswerten an oberster Stelle und das aus gutem Grund. Wenn wir mit Respekt, Ehrlichkeit, Transparenz und Verantwortungsbewusstsein führen, beginnt jede unserer Tätigkeiten damit, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Oft ist die richtige Vorgehensweise klar. Wenn nicht, kann Ihnen unser Verhaltenskodex als Leitfaden dienen. Er erläutert auch, dass wir die Verantwortung haben, uns zu äußern, wenn wir etwas sehen, das nicht richtig ist. Indem wir unsere Werte und die in diesem Kodex dargelegten Grundsätze auf unsere tägliche Arbeit anwenden, bauen wir Vertrauen zu unseren Kollegen, Geschäftspartnern und Kommunen auf.

Es geht nicht nur darum, die Gesetze einzuhalten, die unsere Aktivitäten regeln, sondern auch darum, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wenn etwas korrigiert werden muss. Bei Arconic können wir alle stolz auf unser beeindruckendes Erbe als verantwortungsvolle Unternehmensbürger sein, und wir müssen weiter auf dieser Grundlage aufbauen, indem wir stets mit Integrität und Respekt handeln.



Gleichgültig, wo wir tätig sind und welche beruflichen Verantwortlichkeiten wir haben, es ist für uns alle von größter Bedeutung, unseren Verhaltenskodex klar zu verstehen und einzuhalten. Wenn Sie mit einem ethischen Dilemma konfrontiert sind, äußern Sie Ihre Bedenken gegenüber Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einem Mitglied der Rechtsabteilung oder wenden Sie sich an die Integrity Line.

Indem wir zusammenarbeiten, dabei unsere Werte verinnerlichen und unseren Verhaltenskodex befolgen, treffen wir die richtigen Entscheidungen, die allen unseren Stakeholdern langfristig zugutekommen.

Vielen Dank für Ihr anhaltendes Engagement, jederzeit sicher und mit Integrität zu arbeiten.

Chris Ayers



MIT INTEGRITÄT HANDELN

**Wir handeln mit Respekt, Ehrlichkeit,
Transparenz und Verantwortlichkeit.**

- Über unseren Verhaltenskodex
- Unsere Pflichten
- Mit gutem Beispiel vorangehen
- Sich äußern und um Rat bitten
- Integritätsmeldungen unterstützen
- Verantwortlichkeit für Verstöße
- Insiderhandel verhindern



ARCONIC

Über unseren Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex von Arconic (unser „Kodex“) beschreibt die Grundsätze und Standards, die unsere gemeinsamen Werte tragen – mit Integrität handeln, unsere Zukunft sichern, gemeinsam stärker werden, die Loyalität der Kunden verdienen, betriebliche Spitzenleistungen fördern und Werte schaffen (unsere „Werte“).

Unsere Werte und unser Kodex sind der gemeinsame Leitfaden für Verhaltensweisen, die von uns erwartet werden, um Geschäfte verantwortungsbewusst und integer zu führen. Unser Kodex hilft uns, ethische Dilemmas zu lösen, mit denen wir eventuell konfrontiert werden, er hilft uns, wenn der richtige Weg nicht klar ist, und stellt uns Ressourcen zur Verfügung, wenn er eine bestimmte Situation nicht beschreibt.

Unser Kodex gilt ausnahmslos und ohne Rücksicht auf Dienstalter, Beschäftigungsdauer, Art des Arbeitsplatzes oder Standort für alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren der

Arconic Corporation und aller unserer verbundenen Unternehmen (zusammen das „Unternehmen“ oder „Arconic“). Wir erwarten auch, dass alle, die im Auftrag von Arconic arbeiten, wie u. a. Berater, Lieferanten und Geschäftspartner, unsere Werte, die in unserem Kodex dargelegten Grundsätze und alle geltenden Gesetze einhalten.

Wir alle sind verantwortlich für die Einhaltung des Kodex und der geltenden Gesetze und Verordnungen, ganz egal, wo auf der Welt wir uns befinden. Wir dürfen niemals unsere gemeinsamen Werte und die in unserem Kodex festgelegten Grundsätze aufs Spiel setzen, selbst wenn dies zu geringeren Gewinnen oder Geschäftsverlusten führen sollte.

Wir sind ethisch und rechtlich verpflichtet, alle geltenden Gesetze einzuhalten. Wenn sich Konflikte zwischen unserem Kodex, unseren Richtlinien und den geltenden Gesetzen ergeben – oder eine Geschäftseinheit oder ein Standort strengere Vorschriften festlegt – folgen wir dem höheren Standard, sofern dies gesetzlich zulässig ist. Wenn lokale Gepflogenheiten oder Praktiken mit unserem Kodex in Konflikt stehen, muss unser Kodex eingehalten werden.



Unsere Pflichten

Jeder von uns hat an jedem Tag die Pflicht und die Chance, Arconics Ruf zu bewahren, indem er unseren Werten entsprechend handelt und unsere Kultur dadurch gestaltet, dass er ein integratives Umfeld von Respekt, Ehrlichkeit, Transparenz und Verantwortlichkeit fördert.

Wir alle sind Botschafter unserer Werte, unabhängig von unserer Stellenbezeichnung. Wir setzen für andere ein Beispiel, indem wir:

- unseren Werten verpflichtet sind und uns ehrlich und ethisch verhalten.
- unseren Kodex und unsere Richtlinien sowie die geltenden Gesetze kennen und einhalten.
- ein faires, respektvolles und integratives Arbeitsumfeld fördern, das andere dazu ermutigt, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern.
- sicherstellen, dass wir als feste Mitarbeiter die für unseren Kodex erforderlichen Schulungen und jährlichen Zertifizierungen abschließen.
- uns von den am Ende des Kodex aufgeführten Unternehmensressourcen beraten und anleiten lassen.
- uns zu Wort melden und mutmaßliche Verstöße gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder geltende Gesetze unverzüglich an die Unternehmensressourcen oder über unsere Integrity Line melden.
- bei Unternehmensuntersuchungen mitarbeiten.
- diejenigen unterstützen, die in gutem Glauben etwas melden oder bei einer Unternehmensuntersuchung mitarbeiten.

Der Kodex sagt uns zwar nicht genau, was wir in jeder Situation tun sollen, dient aber als Leitfaden, um richtige Entscheidungen zu treffen, und er steuert uns durch Situationen, in denen die Antwort vielleicht nicht ganz klar ist.

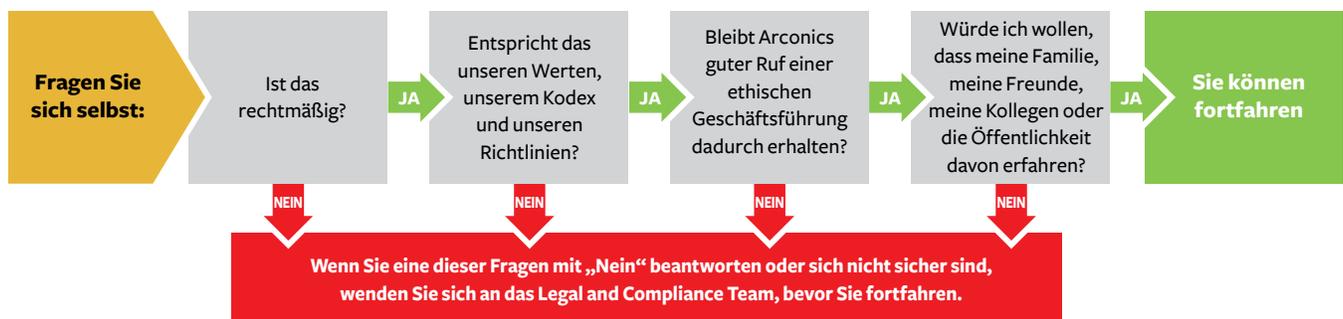
Mit gutem Beispiel vorangehen

Unabhängig von unserer Position innerhalb von Arconic sollten wir uns alle darum bemühen, ein Leader zu sein. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, ethische Führung vorzuleben. Dazu gehören der Aufbau und die Förderung unserer Integritätskultur und die Betonung, wie wichtig es ist, sich zu äußern.

Als Führungskräfte tragen wir zusätzliche Verantwortung, um ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter unsere Werte leben, ihre Verantwortlichkeiten verstehen und sich frei äußern, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu haben. Dazu gehört:

- den Ton zu setzen und entsprechend unseren Werten und unserem Kodex ein ethisches Vorbild für unsere Teams zu sein.
- ein faires, respektvolles und integratives Arbeitsumfeld fördern, das andere dazu ermutigt, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern.
- unseren Teams aktiv zu vermitteln, wie wichtig es ist, unsere Werte zu leben und die ethischen und rechtlichen Auswirkungen unserer Geschäftsentscheidungen zu besprechen.
- die Verantwortlichkeit bei allen Mitarbeitern aufrecht zu erhalten.
- rechtzeitig und angemessen auf Teammitglieder zu reagieren, die Rat suchen oder Bedenken äußern, und sicherzustellen, dass sie sich dabei geschützt und wohl fühlen.
- unserer Teams zu ermutigen, Legal and Compliance Initiativen, wie u. a. Mitarbeiterschulungen, zu unterstützen.
- unser Untersuchungsverfahren aktiv zu unterstützen und niemals Vergeltungsmaßnahmen zu ergreifen oder zu tolerieren.

Darüber hinaus wird von Führungskräften erwartet, dass sie alle mutmaßlichen Verstöße gegen unsere Werte, unseren Kodex oder geltendes Recht unverzüglich dem Legal and Compliance Team melden. Wenn wir eine Frage haben oder nicht sicher sind, ob wir ein Problem selbst lösen können oder sollen, wenden wir uns an das Legal and Compliance Team.



Sich äußern und um Rat bitten

Wir alle sind für unsere Integritätskultur verantwortlich und es wird von uns erwartet, dass wir uns äußern, um Rat bitten und Verhaltensweisen melden, die unseren Werten widersprechen oder unsere Integritätskultur untergraben.

Wir sind verpflichtet, Sachverhalte zu melden, von denen wir in gutem Glauben annehmen, dass sie rechtswidrig oder unethisch sind oder gegen unseren Verhaltenskodex, die Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze verstoßen, ausgenommen, dies ist durch örtliche Gesetze verboten. Jeder Leiter oder Mitarbeiter der Personalabteilung, dem ein potenzielles Fehlverhalten bekannt oder berichtet wird, muss das Legal and Compliance Team innerhalb von 24 Stunden nach Erhalt einer Meldung oder nach Kenntnisnahme des Fehlverhaltens benachrichtigen.

Um Bedenken zu äußern, müssen wir uns nicht sicher sein, dass etwas nicht stimmt oder über alle Details verfügen. Wir sollten Bedenken in „gutem Glauben“ äußern, das heißt, wir glauben mit hinreichendem Grund, dass ein Verstoß aufgetreten sein könnte, und melden ihn respektvoll und wahrheitsgemäß.

Wenn wir eine Frage oder ein Anliegen haben, können wir uns an eine der folgenden Ressourcen wenden:

- Unseren Vorgesetzten oder Teamleiter
- Jeden anderen Vorgesetzten (jeder Ebene)
- Unseren Personalmanager
- Führung des Unternehmens und des Geschäftsbereichs
- Das Legal and Compliance Team

Arconic Corporation
Attn: Chief Legal Officer
201 Isabella Street, Suite 400
Pittsburgh, Pennsylvania 15212, USA

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Ressourcen können wir uns auch an die Arconic Integrity Line wenden. Die Integrity Line ist eine gebührenfreie 24-Stunden-Hotline, die allen Mitarbeitern und Dritten auf der ganzen Welt zur Verfügung steht, um vermutete Verstöße gegen unseren Kodex zu melden.

Web: www.ArconicEthicsandCompliance.com

Telefon: Im Abschnitt Ressourcen oder unter www.ArconicEthicsandCompliance.com finden Sie die Liste der Telefonnummern nach Land.

Postanschrift: Arconic Ethics and Compliance
201 Isabella Street
Pittsburgh, PA 15212
USA

E-Mail: ArconicEthicsandCompliance@arconic.com

Wir nehmen alle Berichte ernst und gehen ihnen unverzüglich nach. Wir behandeln alle Berichte vertraulich und legen Informationen niemals offen, es sei denn, dies ist für eine vollständige und faire Untersuchung erforderlich oder anderweitig gesetzlich vorgeschrieben. Sofern gesetzlich zulässig, können Personen, die etwas melden wollen, sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben. Niemand wird daran gehindert, potenzielle Gesetzesverstöße den zuständigen staatlichen Stellen zu melden. Wir empfehlen Mitarbeitern jedoch, ihre Bedenken gegenüber dem Unternehmen zu äußern, damit wir Probleme frühzeitig angehen und unser Unternehmen stärken können.

Wichtige Ressource

- [Integrity Reporting and Anti-Retaliation Policy \(Richtlinie für Integritätsmeldungen und gegen Vergeltungsmaßnahmen\)](#)



Unterstützung von Integritätsmeldungen

Arconic steht zu seiner Integritätskultur, ermutigt jeden von uns, sich zu äußern, und toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Verhaltensweisen melden, die sie mit hinreichendem Grund für rechtswidrig, unethisch oder einen Verstoß gegen unseren Kodex oder unsere Unternehmensrichtlinien halten. Mitarbeiter sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, unabhängig davon, ob der Bericht zu Korrekturmaßnahmen oder anderen Maßnahmen führt. Alle mutmaßlichen Vergeltungsmaßnahmen sollten über die Integrity Line an Unternehmensressourcen oder auf eine andere, nach den örtlichen Gesetzen vorgeschriebenen Weise gemeldet werden. Vergeltungsmaßnahmen verstoßen gegen unsere Werte und werden nicht toleriert. Jeder Mitarbeiter, der sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt, wird disziplinarisch belangt, was bis zur Kündigung führen kann.

Vergeltung ist jede nachteilige Beschäftigungsmaßnahme, die sich gegen einen Mitarbeiter richtet, der einen Bericht einreicht, an einer Untersuchung teilnimmt oder anderweitig gegen ein Verhalten protestiert, von dem er aus gutem Grund annimmt, dass es rechtswidrig oder unethisch ist oder gegen unseren Kodex oder unsere Unternehmensrichtlinie verstößt. Zu Vergeltungsmaßnahmen können auch nachteilige Maßnahmen gegen Personen zählen, die nach den örtlichen Gesetzen keine Mitarbeiter sind.

Vergeltungsmaßnahmen sind besonders schädigend, weil sie dazu führen können, dass nicht nur die Person, die das Fehlverhalten meldet, zum Schweigen gebracht wird, sondern auch andere Mitarbeiter betroffen sind, die sich möglicherweise nicht mehr wohl dabei fühlen, unangemessenes Verhalten zur Sprache zu bringen. Dieser „abschreckende Effekt“ beeinträchtigt unsere Fähigkeit, Probleme zu erkennen und rechtzeitig anzugehen.

Wichtige Ressource

- [Integrity Reporting and Anti-Retaliation Policy \(Richtlinie für Integritätsmeldungen und gegen Vergeltungsmaßnahmen\)](#)

Verantwortlichkeit für Verstöße

Arconic muss sicherstellen, dass Verstöße gegen unseren Kodex unverzüglich und konsequent geahndet werden. Verstöße gegen unseren Kodex, unsere Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze haben schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und die beteiligten Personen. Die Nichteinhaltung des Kodex, der Unternehmensrichtlinien oder der geltenden Gesetze kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies nach örtlichem Recht zulässig ist, sowie zu einer möglichen zivil- und strafrechtlichen Haftung führen.



Unser Kodex begründet keinen Vertrag, garantiert keine Beschäftigung und vermittelt keine besonderen Beschäftigungsrechte für einen bestimmten Zeitraum. Wir behalten uns das Recht vor, unseren Kodex und andere Unternehmensrichtlinien ohne vorherige Ankündigung zu ändern oder zu ergänzen.

Insiderhandel verhindern

Durch unsere Arbeit erhalten wir möglicherweise wichtige Informationen über unser oder andere Unternehmen, z. B. über unsere Lieferanten oder Kunden, bevor diese Informationen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Insiderhandel ist unfair gegenüber öffentlichen Anlegern und illegal. Die Strafen für Verstöße gegen Insiderhandelsgesetze, sind erheblich. Handeln Sie im Zweifelsfall nicht und bitten Sie das Legal and Compliance Team um Rat.

Wichtige Ressource

- [Richtlinie zum Insiderhandel](#)



GEMEINSAM STÄRKER WERDEN

**Wir pflegen eine integrative und vielfältige
Kultur, die sich für Gerechtigkeit einsetzt.**

- **Inklusion und Vielfalt wertschätzen**
- **Mit Respekt und Würde miteinander umgehen**

Integration und Vielfalt wertschätzen

Wir sind der Überzeugung, dass Vielfalt in allen Bereichen, wie kultureller Herkunft, Erfahrung oder Denkweise, entscheidend ist, um unser Unternehmen zu stärken. Wir alle spielen eine wichtige Rolle bei der Pflege eines integrativen Arbeitsumfelds, in dem wir uns alle als das, was wir sind, und für die Beiträge, die wir leisten, geschätzt und respektiert fühlen.

Inklusion und Vielfalt wertzuschätzen bedeutet, dass wir:

- eine Kultur des Vertrauens und des Respekts pflegen.
- uns gegenseitig darin bestärken, uns voll einzusetzen und Anregungen von allen Teammitgliedern einzuholen.
- uns freuen, neue Kulturen und Denkprozesse kennenzulernen.
- unsere unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen gegenseitigen anerkennen.
- Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, nationaler Herkunft, Einwanderungsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität/-ausdruck, Veteranenstatus, Erbinformation, Geschlecht oder Alter (innerhalb der gesetzlichen Grenzen) unterbinden.
- allen qualifizierten Bewerbern und Mitarbeitern gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, die den Anforderungen unseres Unternehmens entsprechen.
- unsere unbewussten Vorurteile überprüfen und alles tun, um eine integrative Kultur zu schaffen, in der sich jeder Mitarbeiter willkommen fühlt.

Eine integrative und vielfältige Belegschaft:

- begünstigt vertrauensvolle, kollaborative und kooperative Teams.
- fördert die Offenheit, sodass sich jeder bestärkt fühlt, teilzunehmen und sich authentisch einzubringen.
- besteht aus verschiedenen Geschlechtern, Altersgruppen, Rassen, Ethnien, nationalen Ursprüngen, Religionen, sexuellen Orientierungen, Hintergründen, Erscheinungen, Fähigkeiten, Standorten und Perspektiven.
- unterstützt Mitarbeiter und Bewerber mit Behinderungen durch entsprechende Vorkehrungen.
- berücksichtigt aktiv und unvoreingenommen verschiedene Sichtweisen, um Lösungen zu finden.

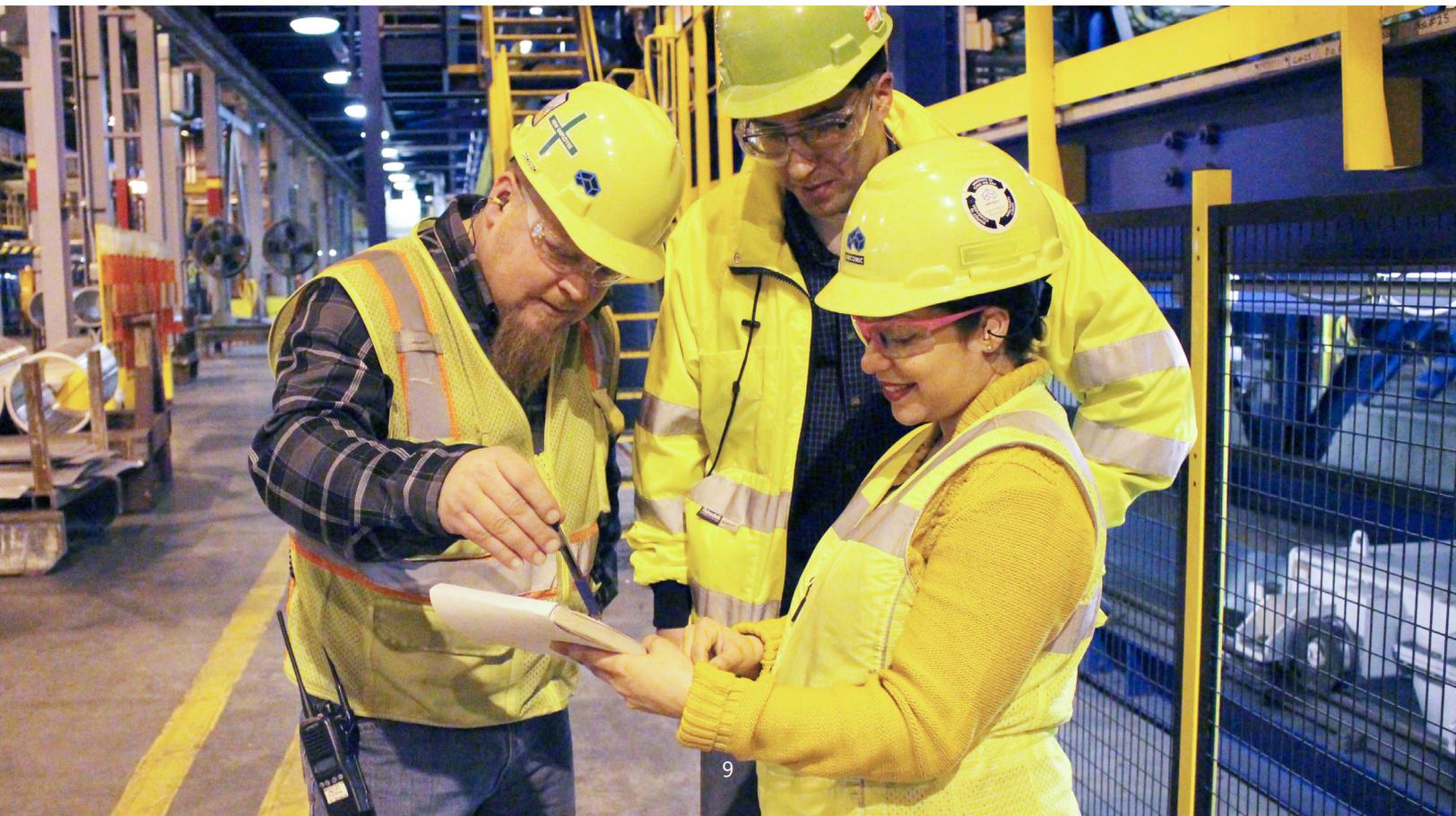
Wichtige Ressourcen

- [Human Rights Policy \(Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte\)](#)
- [Compliance with the Equal Employment Opportunity and Affirmative Action Laws and Regulations Statement \(Erklärung zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz und zu Antidiskriminierungsgesetzen und -vorschriften\)](#)



GROW TOGETHER

ARCONIC DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION



Mit Respekt und Würde miteinander umgehen

Wir verpflichten uns, für einen sicheren Arbeitsplatz mit respektvollem Umgang zu sorgen, und tolerieren keine Diskriminierungen, Belästigungen oder Vergeltungsmaßnahmen.

Belästigung ist jede Form von verbalem, physischem oder visuellem Fehlverhalten gegenüber einer anderen Person, aus dem ein beleidigendes, feindliches oder einschüchterndes Arbeitsumfeld entsteht, das nicht die Würde und den Wert jedes Mitarbeiters respektiert. Beispiele dafür sind u. a.:

- Einen Kollegen in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Alter, Religion, nationale Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität/-ausdruck, Veteranenstatus oder Erbinformation zu verspotten.
- Schimpfnamen oder Verunglimpfungen zu verwenden, die Kultur, Akzent, Erscheinungsbild oder Bräuche einer anderen Person verspotten oder nachahmen.
- Drohungen, Einschüchterung oder feindselige oder beleidigende Handlungen, die sich auf ein gesetzlich geschütztes Merkmal beziehen, einschließlich Witzen oder Streichen, Obszönitäten, Flüchen, Gemeinheiten oder Beschimpfungen.
- Unerwünschtes Berühren, sexuelle Annäherungsversuche oder die absichtliche Demütigung einer anderen Person.
- Schriftliche oder grafische Materialien am Arbeitsplatz auszuhängen oder zu verbreiten, die gegen eine Person oder Gruppe gerichtete Feindseligkeit oder Ablehnung aufgrund gesetzlich geschützter Merkmale zum Ausdruck bringen oder darstellen.
- Unerbetene Meinungen über die sexuelle Orientierung einer Person oder deren Geschlechtsidentität/-ausdruck abzugeben.

Sollten wir unangemessenes oder belästigendes Verhalten erleben oder beobachten, sind wir verpflichtet, Bedenken zu äußern. Wir wissen, dass wir dies ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen tun können.

Belästigung kann auftreten:

- in jeder Form der Kommunikation, auch der persönlichen, elektronisch, über Online-Tools für die Zusammenarbeit und in sozialen Medien.
- an jedem Ort, an dem wir arbeiten, auch in Situationen außerhalb des Unternehmens, die mit der Arbeit verbunden sind, wie z. B. auf Reisen in Unternehmensfunktionen und Geschäftsreisen.
- während nicht-arbeitsbezogener Aktivitäten, die aber mit der Arbeit in Zusammenhang stehen können, z. B. auf Social Media-Plattformen, wo jemand als Arconic-Mitarbeiter identifiziert oder ein Bezug zu diesem Arbeitsverhältnis hergestellt werden kann.

Q Marco erzählt gerne grobe Witze bei der Arbeit, normalerweise mit Bezug zu Geschlecht oder sexueller Orientierung, und hat gegenüber seinen Kollegen Bemerkungen über Frauenkörper gemacht. Oft werden diese Kommentare von anderen im Büro belauscht, aber er richtet sich mit diesen Witzen oder Bemerkungen selten direkt an Frauen. Parker findet diese Witze beleidigend und hat Marco mehrfach gebeten, solche Witze zu unterlassen, aber Marco erzählt weiterhin beleidigende Witze. Sollte Parker etwas tun? Wenn ja, was?

A Marcos Verhalten ist unangemessen und respektlos und könnte dazu führen, dass für die Menschen um ihn herum ein feindseliges Arbeitsumfeld entsteht, auch wenn sich Marcos Witze nicht direkt gegen sie richten. Parker sollte Marcos Verhalten einem Manager, einem Personalmanager, dem Legal and Compliance Team oder der Integrity Line melden. Wenn das Verhalten einem Manager gemeldet wird, ist der Manager dafür verantwortlich, Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass die Angelegenheit ordnungsgemäß weitergeleitet wird.

Wichtige Ressourcen

- [Anti-Harassment Policy \(Richtlinie zum Schutz vor Belästigung\)](#)





WERTE ERSCHAFFEN

Wir erzielen Erfolge, indem wir Nutzen für unsere Stakeholder schaffen und mehren.

- **Genaue Geschäftsunterlagen führen**
- **Kooperation bei Audits und Untersuchungen**
- **Unternehmensressourcen schützen**
 - **Verantwortungsvoll mit Arconics Vermögenswerten umgehen**
- **Unsere vertraulichen Informationen und unser geistiges Eigentum schützen**
- **Den Datenschutz respektieren**
- **Verantwortungsvoll kommunizieren**
 - **Kommunikation mit der Öffentlichkeit**
 - **Soziale Medien verantwortlich nutzen**
- **Interessenkonflikte vermeiden**
- **Verantwortungsvoll mit Geschenken und Gastfreundschaftsleistungen umgehen**

Genauere Geschäftsunterlagen führen

Genauere und zuverlässige Geschäftsunterlagen sind für unser Unternehmen von wesentlicher Bedeutung, da sie es uns ermöglichen, gute Geschäftsentscheidungen zu treffen, reelle und vollständige Angaben zu machen und die geltenden Gesetze einzuhalten. Wir alle müssen dafür sorgen, dass die Geschäftsunterlagen, die wir täglich erstellen, wie z. B. Kaufverträge, Einkaufsvereinbarungen, Gehaltsabrechnungen, Zeitkarten, Spesenabrechnungen, E-Mails sowie Buchhaltungs- und Finanzdaten, vollständig, genau und zuverlässig sind.

Durch das Erstellen genauer Aufzeichnungen schaffen wir Werte, indem wir den Ruf von Arconic schützen, das Vertrauen unserer Investoren und Stakeholder bewahren sowie zivil- und/oder strafrechtliche Sanktionen vermeiden.

Bei der Erstellung von Geschäfts- und Finanzunterlagen oder öffentlichen Mitteilungen im Auftrag von Arconic müssen wir sicherstellen, dass alle darin enthaltenen Informationen umfassend, reell, zeitnah, genau und verständlich sind.

Das Erstellen und Verwalten genauer Geschäftsunterlagen bedeutet, dass wir:

- Finanztransaktionen und Geschäftsinformationen ehrlich und genau in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Standards, Unternehmensrichtlinien und dem Financial Management Handbook von Arconic erfassen.
- niemals eine Unterlage fälschen oder versuchen, die wahre Natur einer Transaktion zu verbergen.
- niemals geheime oder nicht erfasste Geldmittel anlegen oder Nebenabreden oder andere inoffizielle Vereinbarungen treffen.
- nicht versuchen, interne Kontrollen und Verfahren zu umgehen; auch dann nicht, wenn wir der Ansicht sind, das sei harmlos oder könnte Zeit sparen.
- alle Geschenke oder Gastfreundschaftsleistungen, Patenschaften oder Spenden für wohltätige Zwecke genau erfassen.
- Im Rahmen einer Prüfung, eines Rechtsstreits oder einer Untersuchung uneingeschränkt kooperieren und vollständige Unterlagen bereitstellen.
- Unternehmensunterlagen entsprechend unseren Richtlinien zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen und unseren Aufbewahrungsplänen verwahren oder vernichten.



- Dokumente oder Aufzeichnungen, die Teil einer Untersuchung sind, nicht verstecken oder zerstören und alle rechtlichen Anordnungen zur Aufbewahrung befolgen.
- uns zu Wort melden, wenn wir Fragen oder Bedenken in Bezug auf korrekte Finanzberichterstattung, Buchhaltung oder finanzielle Integrität haben.

Wichtige Ressourcen

- [Records Management Policy \(Richtlinie für die Verwaltung von Unterlagen\)](#)
- [Legal Hold Policy \(Richtlinie zur rechtlichen Aufbewahrungspflicht\)](#)
- [Financial Management Handbook \(Finanzhandbuch\)](#)

Q Trotz unserer Aufbewahrungspläne für Unterlagen entscheidet Lars, dass er alle seine elektronischen Unterlagen, einschließlich seiner E-Mails, aufbewahren möchte – nur um sicherzugehen. Ist das in Ordnung?

A Nein. Entsprechend unseren Aufbewahrungsplänen für Unterlagen ist es normalerweise erforderlich, Unterlagen nach einer bestimmten Zeit zu vernichten. Indem Lars die Unterlagen nicht dem Aufbewahrungsplan für Aufzeichnungen entsprechend entsorgt, verstößt er nicht nur gegen die Unternehmensrichtlinien, sondern beeinträchtigt aufgrund der Speicherung unnötiger Unterlagen möglicherweise auch die Produktivität, verursacht Lagerkosten und erhöht die rechtlichen Risiken. Es gibt bestimmte Dokumente, die aufbewahrt werden müssen, z. B. diejenigen, die einer formellen rechtlichen Aufbewahrung unterliegen. Es ist wichtig, dass wir die von uns aufbewahrten Unterlagen überprüfen und sicherstellen, dass sie ordnungsgemäß und innerhalb des entsprechenden Zeitrahmens entsorgt werden.

Kooperation bei Audits und Untersuchungen

Jeder von uns ist verpflichtet, bei allen internen und externen Audits und Untersuchungen mitzuarbeiten. Das heißt, wir müssen unseren internen und externen Prüfern und Ermittlern die ihnen zustehenden Informationen zur Verfügung stellen und die Vertraulichkeit solcher Audits und Untersuchungen wahren. Wir dürfen Wirtschaftsprüfer oder Ermittler, die ein Audit oder eine Überprüfung des Jahresabschlusses des Unternehmens durchführen oder andere Angelegenheiten untersuchen, nicht unter Druck setzen, manipulieren, irreführen oder betrügerisch beeinflussen. Wir wenden uns an das Legal and Compliance Team, wenn wir Fragen zu Informationen haben, die ein Auditor oder Prüfer anfordert und zu deren Erhalt er berechtigt ist.

Bei Anfragen und Ermittlungen staatlicher Stellen kooperiert Arconic uneingeschränkt. Dabei gibt es jedoch häufig Probleme, die das Legal and Compliance Team vorab kennen und thematisieren muss. Besprechen Sie im Voraus mit dem Legal and Compliance Team, wie routinemäßige Kontrollen vor Ort, z. B. Inspektionen durch Sicherheits- oder Umweltaufsichtsbehörden, ordnungsgemäß durchgeführt werden. Bei allen anderen behördlichen oder staatlichen Aufforderungen sollten wir das Legal and Compliance Team unverzüglich benachrichtigen, bevor wir darauf antworten oder der Aufforderung nachkommen.

Wichtige Ressource

- [Integrity Reporting and Anti-Retaliation Policy \(Richtlinie für Integritätsmeldungen und gegen Vergeltungsmaßnahmen\)](#)
- [Government Response Policy \(Richtlinie für den Umgang mit staatlichen Stellen\)](#)

Q Rodrigo wird von einer Aufsichtsbehörde darüber informiert, dass die Behördenmitarbeiter planen, seinen Betrieb zu besuchen. Die Aufsichtsbehörde fügt der Ankündigung eine Liste von Dokumenten und Verfahren bei, auf die ihre Mitarbeiter während des Besuchs zugreifen oder die sie überprüfen möchten. Rodrigo ist mit einigen Positionen auf der Liste nicht vertraut und weiß nicht, wie er vorgehen soll. Wie sollte er sich verhalten?

A Rodrigo sollte sich sofort an das Legal and Compliance Team wenden. Oft geben die Aufsichtsbehörden ihren Besuch kurzfristig bekannt und Zeit wird für die Vorbereitung des Besuchs ein entscheidender Faktor sein. Darüber hinaus können einige der angeforderten Materialien geschützt oder vertraulich sein.



Unternehmensressourcen schützen

Verantwortung für Arconics Vermögenswerte zeigen

Jeder von uns hat die Verantwortung, Arconics Vermögen zu schützen. Gleiches gilt für das Eigentum und die Ressourcen, die unsere Geschäftspartner uns anvertrauen. Arconic ist darauf angewiesen, dass wir die Vermögenswerte des Unternehmens ehrlich und effizient nutzen und sie vor Verlust, Diebstahl, Verschwendung und Missbrauch schützen. Die Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl sollte dem Legal and Compliance Team sofort zur Untersuchung gemeldet werden.

Unsere Verantwortung für den Schutz der Unternehmensressourcen ist besonders groß, wenn wir Ausgaben tätigen dürfen, Reise- und Bewirtungskosten genehmigen oder Budgets und Konten verwalten. Durch den verantwortungsvollen Umgang mit Arconics Vermögen können wir Ideen in Werte verwandeln, erfolgreich konkurrieren und uns das Vertrauen unserer Stakeholder verdienen.

Verantwortung für Arconics Vermögenswerte zu zeigen heißt, dass wir:

- Verlust, Verschwendung, Zerstörung, Diebstahl und Missbrauch von Unternehmensressourcen verhindern.
- die Mittel von Arconic mit Bedacht ausgeben und verwalten und unsere Ausgaben verantwortungsbewusst und genau melden.
- Unternehmenstechnologie und andere Ressourcen vernünftig einsetzen und unseren persönlichen Gebrauch beschränken.
- Laptops, Mobilgeräte und zugehörige vertrauliche Informationen physisch und elektronisch sicher aufbewahren.
- wissen, dass geschäftliche Informationen Arconic gehören und diese Informationen nur unseren Richtlinien und den geltenden Gesetzen entsprechend geöffnet, aufbewahrt und überprüft werden dürfen.

Was sind Vermögenswerte des Unternehmens? Zu den Vermögenswerten des Unternehmens zählen alle materiellen und immateriellen Vermögenswerte wie:

- Betriebsmittel, Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge und Ersatzteile,
- Produkte und Vorräte,
- Laptops, Mobiltelefone, E-Mails, Netzwerke und andere technologische Ressourcen,
- vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen,
- geistiges Eigentum, einschließlich Erfindungen, Warenzeichen, Urheberrechten, Patenten und Geschäftsgeheimnissen.

Wichtige Ressourcen

- [Acceptable Computer Use Policy](#) (Richtlinie für den zulässigen Computergebrauch)
- [Intellectual Property Policy](#) (Richtlinie zum Schutz von geistigem Eigentum)

Unsere vertraulichen Informationen und unser geistiges Eigentum schützen

Während unserer Beschäftigung können wir vertrauliche Informationen über Arconic, unsere Kunden, Lieferanten oder andere Dritte erhalten. Unabhängig davon, ob es sich bei diesen Informationen um unser Unternehmen oder um Dritte handelt, müssen wir die Vertraulichkeit der uns anvertrauten Informationen wahren, es sei denn, die Offenlegung ist ausdrücklich genehmigt oder rechtlich erforderlich oder gestattet. Indem wir vertrauliche Informationen von Arconic und unseren Geschäftspartnern schützen, bewahren wir nicht nur das Unternehmen vor rechtlichen Risiken, sondern schaffen auch Werte, weil wir unseren Wettbewerbsvorteil, unseren Ruf und das Vertrauen unserer Partner in uns erhalten.

Unsere Innovationen und unser geistiges Eigentum („IP“) sind wichtige Vermögenswerte, die uns von unseren Mitbewerbern unterscheiden. Arconic schützt unser geistiges Eigentum, wie u. a. Patente, Geschäftsgeheimnisse, Warenzeichen, Urheberrechte und Vertragsbestimmungen, auf verschiedene Weise.

Unser geistiges Eigentum umfasst auch unsere Erfindungen und Ideen. Erfindungen und Ideen, die wir hervorbringen und die Arconics Geschäft betreffen oder die im Zusammenhang mit unserer Beschäftigung entwickelt wurden, gehören Arconic. Derartige Erfindungen oder Ideen müssen wir unserem Manager und dem Legal and Compliance Team unverzüglich offenlegen, um sicherzustellen, dass wir sie ordnungsgemäß schützen und Arconic die vollständige Nutzung ermöglichen.



Schutz unserer vertraulichen Informationen, der uns überlassenen vertraulichen Informationen anderer und unseres geistigen Eigentums bedeutet, dass wir:

- das geistige Eigentum und die vertraulichen Informationen des Unternehmens nur abrufen und verwenden, wenn dies zur Erfüllung unserer Aufgaben erforderlich ist und unseren Richtlinien entspricht.
- den Zugriff auf unsere vertraulichen Informationen und geistiges Eigentum schützen; dazu gehört, Diskussionen in öffentlichen Räumen oder mit Kollegen, die keinen geschäftlichen Grund für die Kenntnis solcher Informationen haben, zu vermeiden und keine vertraulichen Informationen an Orten zu hinterlassen, an denen sie von anderen Personen eingesehen werden können.
- vertrauliche Informationen oder geistiges Eigentum niemals zum persönlichen Vorteil oder zum Nutzen von Personen außerhalb des Unternehmens verwenden.
- Geheimhaltungsvereinbarungen oder andere Vereinbarungen zum Schutz unseres geistigen Eigentums, unserer Lizenzrechte und anderer vertraulicher Informationen getroffen haben, bevor wir mit Dritten zusammenarbeiten.
- das geistige Eigentum anderer achten, indem wir:
 - neue Mitarbeiter nie um vertrauliche Informationen über deren bisherigen Arbeitgeber/Arbeitsplatz bitten.
 - die Verwendung gültiger Patente anderer oder die Verwendung oder das Kopieren von urheberrechtlich geschütztem Material anderer vermeiden; dazu zählen u. a. Software, Grafiken, Videos und Musik ohne Lizenz oder Berechtigung.
 - vertrauliche Informationen Dritter, die uns anvertraut wurden, in einer Weise behandeln, die unseren vertraglichen Verpflichtungen entspricht.
- Wenden Sie sich bei Fragen oder Bedenken zur Verwendung von geistigem Eigentum an das Legal and Compliance Team.
- daran denken, dass unsere Geheimhaltungsverpflichtungen auch nach unserem Ausscheiden bei Arconic bestehen bleiben.

Zu vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum (IP) zählen:

- Informationen über unsere Fertigungsprozesse, Forschungen und technischen Daten,
- Handelsinformationen wie Kundeninformationen, Vertragsdetails, Preise, Vertrieb, Beschaffung und Marketingpläne,
- Geschäftspläne und -strategien, einschließlich der Produktentwicklung sowie Fusions- und Übernahmeaktivitäten,
- Finanzdaten und Prognosen,
- mitarbeiterbezogene Informationen,
- Zeichnungen, Dokumentationen, Schriften, Illustrationen und Software,
- Warenzeichen, Handelsnamen und Logos,
- Ideen, Erfindungen und Geschäftsgeheimnisse.

Wichtige Ressourcen

- [Acceptable Computer Use Policy \(Richtlinie für den zulässigen Computergebrauch\)](#)
- [Insider Trading Policy \(Richtlinie zum Insiderhandel\)](#)
- [Intellectual Property Policy \(Richtlinie zum Schutz von geistigem Eigentum\)](#)
- [Personal Data Privacy Policy \(Richtlinie über den Schutz personenbezogener Daten\)](#)

Q Ein potenzieller Neukunde erwägt die Beschaffung bei Arconic. Ein Vertreter des potenziellen Kunden bittet Mei, ihm sofort einige Materialmuster und die dazugehörigen technischen Informationen zu senden. Was sollte Mei tun?

A Mei sollte die Muster oder technischen Informationen nur an den Kunden senden, wenn sichergestellt ist, dass eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung vorliegt. Mei sollte das Legal and Compliance Team um Unterstützung bitten.

Q Ein Kunde sendet Viktor versehentlich eine E-Mail, die für eine andere Person namens Viktor bestimmt war. Die E-Mail enthält vertrauliche Informationen. Was sollte Viktor tun?

A Viktor sollte die E-Mail löschen und den Kunden, vorzugsweise schriftlich, darüber informieren, dass er die E-Mail an den falschen Empfänger gesendet hat. Wenn die Kunden-E-Mail vertrauliche und/oder firmeneigene Informationen über einen Wettbewerber enthielt, muss Viktor sich außerdem umgehend an das Legal and Compliance Team wenden, um den Empfang der vertraulichen Informationen zu dokumentieren und alle anderen erforderlichen Maßnahmen zum Schutz des Unternehmens zu ergreifen.



Den Datenschutz respektieren

Wir alle sind verantwortlich für den Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und anderer Personen, mit denen wir Geschäfte machen.

Die Definition personenbezogener Daten ist weit gefasst und variiert je nach Land. Sie umfasst jedoch im Allgemeinen alle Informationen, die zur Identifizierung einer Person verwendet werden können, z. B.:

- persönliche Informationen wie Kontaktnamen, Adressen, Telefonnummern, Geschlecht, Identifikationsnummern und Internetprotokoll-Adressen.
- Finanzdaten wie Kreditkartendetails und Online-Kennungen.
- von staatlichen Stellen ausgestellte Identifikationsnummern, wie Sozialversicherungs-, Führerschein- oder nationale Steuernummern.
- Informationen über Gehalt, Leistungsaufzeichnungen und Inhalt der Personalakten.
- medizinische Informationen, Urlaubsanträge, Anträge auf Sozialleistungen und Anspruchsforderungen.

Wir gehen verantwortungsbewusst mit diesen Informationen um und befolgen die Datenschutzgesetze sowie die Richtlinien von Arconic. Die Achtung der Privatsphäre schafft Vertrauen bei Mitarbeitern und Kunden, denn sie können sicher sein, dass wir die uns überlassenen personenbezogenen Daten schützen.

Den Datenschutz zu respektieren bedeutet, dass wir:

- bei der Arbeit mit personenbezogenen Daten alle geltenden Gesetze, Richtlinien und Verfahren hinsichtlich u. a. der Erhebung, Nutzung, Speicherung, Weitergabe und Löschung der Daten einhalten.
- personenbezogene Daten ordnungsgemäß schützen, einschließlich des Schutzes vor unbefugtem Zugriff, rechtswidriger Verarbeitung, Verlust, Zerstörung oder Beschädigung, und sie nur weitergeben, wenn der Empfänger sie wirklich benötigt und wie es unseren Datenschutzstandards entspricht.
- auf personenbezogene Informationen nur für Zwecke zuzugreifen, die mit bestimmten Arbeitsaufträgen und zulässigen Geschäftszwecken verbunden sind.
- personenbezogene Daten nur so lange wie nötig und gemäß unserem Verfahren zur Verwaltung von Unterlagen aufbewahren und verarbeiten und die Daten dann sicher vernichten.

Wenn wir versehentlich personenbezogene Daten ohne Genehmigung offenlegen oder bekommen oder Kenntnis von einer Sicherheitsverletzung erhalten, die jemandem eventuell den Zugriff auf vertrauliche Informationen, einschließlich personenbezogener Daten, ohne einen legitimen Geschäftszweck ermöglicht hat, müssen wir dies unverzüglich dem Arconic Privacy Office melden.

Wichtige Ressourcen

- [Acceptable Computer Use Policy \(Richtlinie für den zulässigen Computergebrauch\)](#)
- [Personal Data Privacy Policy \(Richtlinie über den Schutz personenbezogener Daten\)](#)
- [Records Management Policy \(Richtlinie für die Verwaltung von Unterlagen\)](#)



Verantwortungsvoll kommunizieren

Kommunikation mit der Öffentlichkeit

Unsere Kommunikation mit Stakeholdern, den Medien und der Öffentlichkeit muss ehrlich, einheitlich und korrekt sein. Wir schaffen Werte und bilden Vertrauen, wenn wir unsere Richtlinien befolgen und es vermeiden, verwirrende Nachrichten zu verbreiten oder ungenaue Informationen über unser Unternehmen weiterzugeben.

Nur autorisierte Führungskräfte dürfen im Namen unseres Unternehmens öffentliche Erklärungen abgeben. Sollten uns Medien in Bezug auf Arconic kontaktieren, müssen wir die Anfrage an Corporate Communications weiterleiten.

Öffentliche Vorträge im Namen von Arconic oder im Zusammenhang mit dem Geschäft oder den Produkten des Unternehmens müssen vorab von Corporate Communications genehmigt werden. Bevor wir zustimmen, an einer Fachkonferenz teilzunehmen oder veröffentlichte Artikel zu kommentieren, holen wir uns die Genehmigung von unserem Manager und Corporate Communications, die ggf. das Legal and Compliance Team einbeziehen.

Wichtige Ressourcen

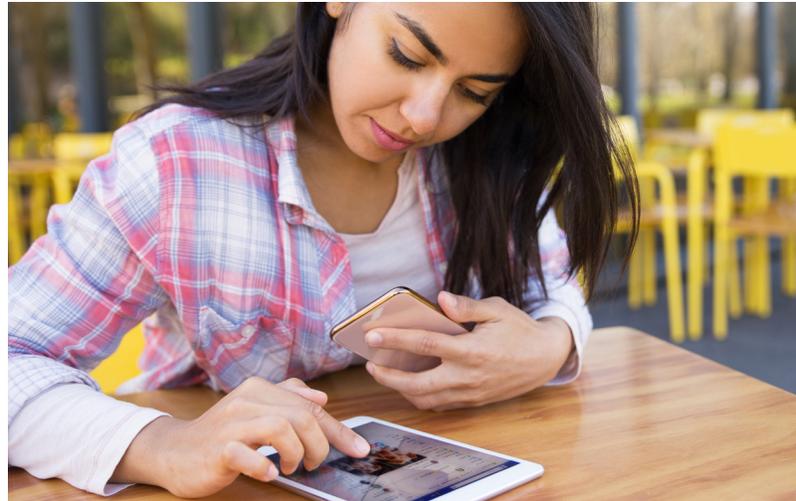
- [Interacting with the Media Procedure \(Verfahren für Interaktionen mit den Medien\)](#)

Q

Svetlana will vor einer externen Gruppe einen Vortrag über ein Thema halten, das ihre Arbeit bei Arconic betrifft. Sie geht davon aus, dass keine Medien anwesend sein werden. Wie sollte Svetlana vorgehen?

A

Bevor Svetlana einer externen Gruppe etwas vorträgt, sollte sie die Genehmigung ihres Managers, von Corporate Communications und in einigen Fällen vom Legal and Compliance Team einholen. Svetlana sollte auch sicherstellen, dass ihre Präsentation keine vertraulichen Informationen preisgibt und nicht gegen Unternehmensrichtlinien verstößt. Darüber hinaus sollte sie bedenken, dass bei einem Vortrag vor einer externen Gruppe ihre Äußerungen von einem Mitglied des Publikums aufgezeichnet und mit anderen geteilt werden können.



Soziale Medien verantwortllich nutzen

Wir respektieren das Recht aller auf freie Meinungsäußerung und Äußerung persönlicher Ansichten. Wir müssen jedoch daran denken, dass alles, was wir auf Social Media-Plattformen veröffentlichen, unbeabsichtigte Folgen für uns und das Unternehmen haben kann.

Wenn wir soziale Medien für unsere Arbeit nutzen, gilt unsere Richtlinie für soziale Medien. Die Richtlinie gilt auch, wenn wir Betriebsmittel oder Systeme des Unternehmens verwenden sowie für persönliche Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Unternehmen oder wenn wir uns als Arconic-Mitarbeiter zu erkennen geben. Indem wir genau überlegen, was wir in den sozialen Medien teilen, schützen wir uns selbst, unsere Kollegen und unser Unternehmen.

Soziale Medien verantwortungsvoll zu nutzen bedeutet, dass wir:

- deutlich zu erkennen geben, wenn wir persönliche Meinungen äußern, nicht die des Unternehmens.
- nur autorisierten Mitarbeitern erlauben, genehmigte Informationen im Namen des Unternehmens zu veröffentlichen.
- niemals unternehmenseigene Informationen online veröffentlichen; dazu zählen u. a. Ideen, Erfindungen oder Informationen über unsere Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber.
- niemals Inhalte veröffentlichen, die falsch, böswillig, obszön oder auf andere Weise beleidigend oder illegal sind.

Wichtige Ressourcen

- [Social Media Policy \(Richtlinie für soziale Medien\)](#)
- [Anti-Harassment Policy \(Richtlinie zum Schutz vor Belästigung\)](#)
- [Interacting with the Media Procedure \(Verfahren für Interaktionen mit den Medien\)](#)

Interessenkonflikte vermeiden

Wir sind zur Loyalität verpflichtet und müssen im besten Interesse des Unternehmens handeln. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn unsere persönlichen Interessen oder Handlungen (oder die Interessen oder Handlungen eines Familienmitglieds) die Interessen des Unternehmens oder unsere Fähigkeit, unsere Pflichten unvoreingenommen zu erfüllen, beeinträchtigen oder zu beeinträchtigen scheinen.

Unsere Pflicht gegenüber Arconic erfordert, dass wir die Interessen des Unternehmens fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Dies bedeutet, dass wir Möglichkeiten, die sich aus der Nutzung von Vermögenswerten, Eigentum, Informationen oder der Position des Unternehmens ergeben, nicht für uns persönlich (oder zum Vorteil von Freunden oder Familienmitgliedern) einsetzen. Wir müssen in Bezug auf externe Aktivitäten und Beziehungen immer transparent sein. Konflikte können oft durch eine offene und ehrliche Diskussion vermieden oder gelöst werden.

Interessenkonflikte zu vermeiden bedeutet, dass wir:

- Situationen vermeiden, in denen eine persönliche Beziehung oder ein finanzielles Interesse an einem anderen Unternehmen es uns möglicherweise schwer macht, objektiv zu sein.
- keine externen Beschäftigungs- oder Geschäftsbeziehungen eingehen, die unsere Arbeit bei Arconic beeinträchtigen oder mit Arconic im Wettbewerb stehen könnten.
- keine Kredite, Darlehen oder Bürgschaften vom Unternehmen erhalten können.
- keine Geschenke oder Gastfreundschaftsleistungen annehmen oder gewähren, die gegen unser Verfahren für Geschenke, Gastfreundschafts- und Reiseleistungen oder unsere Antikorruptionsrichtlinie verstoßen.
- niemals Vermögenswerte, Eigentum, Informationen oder Positionen des Unternehmens zum persönlichen Vorteil nutzen (das gilt auch für Vorteile von Freunden oder Familienmitgliedern).
- tatsächliche oder potenzielle Konflikte im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien und den geltenden Gesetzen offenlegen.
- uns aus dem Entscheidungsprozess zurückziehen, wenn ein Konflikt bestehen könnte.

Ob ein Interessenkonflikt besteht, nicht besteht oder bestehen wird, kann unklar sein. Wenn es für uns einen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt gibt, müssen wir diesen unverzüglich unserem Manager, unserem HR-Geschäftspartner und dem Legal and Compliance Team mitteilen. Unser Manager darf Interessenkonflikte nur zulassen oder genehmigen und nur feststellen, ob ein problematischer Interessenkonflikt besteht, wenn er zuvor dem Legal and Compliance Team eine schriftliche Beschreibung der Vorgänge übermittelt und eine schriftliche Genehmigung vom Chief Legal Officer eingeholt hat.

Wichtige Ressource

- [Conflict of Interest Policy \(Richtlinie über Interessenkonflikte\)](#)
- [Anti-Corruption Policy \(Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung\)](#)
- [Related Person Transaction Approval Policy \(Richtlinie für die Genehmigung von Geschäften mit Verwandten\)](#)
- [Gifts, Hospitalitys, and Travel Procedure \(Verfahren für Geschenke, Gastfreundschafts- und Reiseleistungen\)](#)

Mögliche Interessenkonflikte entstehen u. a.:

- durch Handlungen, die mit Arconics Interessen tatsächlich oder scheinbar konkurrieren,
- durch ein Familienmitglied, das für einen Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber arbeitet,
- durch erhebliche finanzielle Interessen an einem Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber,
- wenn man direkter oder indirekter Vorgesetzter eines Familienmitglieds, engen Freundes oder Liebespartners ist,
- durch einen Zweitjob oder wenn man Mitglied eines Vorstands ist und dies die Arbeitsleistung oder Verantwortung gegenüber Arconic beeinträchtigt,
- wenn man Geschäftsmöglichkeiten verfolgt, von denen man im Rahmen seiner Tätigkeit bei Arconic erfahren hat,
- wenn man Unternehmenseigentum, Informationen oder Ressourcen zu seinem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil anderer nutzt,
- wenn man Geschenke oder Gefälligkeiten von einem externen Dritten annimmt und dieser Dritte Einfluss auf die Geschäfte mit Arconic hat oder haben könnte.



Céciles Ehepartner arbeitet für einen Lieferanten, der sich an der Ausschreibung für ein Arconic-Projekt beteiligt. Cécile ist im Team, das für die Auswahl des Anbieters verantwortlich ist, fällt die Entscheidung aber nicht allein. Wie sollte sie sich verhalten?



Diese Situation könnte zu einem Interessenkonflikt führen. Cécile sollte die Position ihres Ehepartners beim potenziellen Lieferanten ihrem Vorgesetzten und dem Legal and Compliance Team mitteilen und sich aus dem Entscheidungsprozess zurückziehen. Sie sollte diesen Konflikt auch in der jährlichen Umfrage zum Verhaltenskodex offenlegen.

Verantwortungsvoll mit Geschenken und Gastfreundschaftsleistungen umgehen

Geschäftliche Aufmerksamkeiten wie Geschenke, Gastfreundschaftsleistungen oder andere wertvolle Dinge können dazu beitragen, Wohlwollen aufzubauen und eine Geschäftsbeziehung zu stärken. Sie können jedoch begründete Bedenken oder den Anschein von Interessenkonflikten hervorrufen, was Geschäftsbeziehungen untergraben oder sogar gegen Antikorruptionsgesetze verstoßen kann.

Verantwortungsvoll mit Geschenken und Gastfreundschaftsleistungen umzugehen bedeutet, dass wir:

- unser Verfahren für Geschenke, Gastfreundschafts- und Reiseleistungen befolgen und stets Vernunft walten lassen.
- Geschenke, Gastfreundschafts- oder Reiseleistungen, die unseren Richtlinien nicht entsprechen, höflich ablehnen. Wenn eine Ablehnung gegen lokale Bräuche verstoßen würde, sollten wir uns an unseren Manager oder das Legal and Compliance Team wenden, um zu besprechen, wie wir uns in der Situation richtig verhalten.
- wissen, dass Geschenke und Gastfreundschaftsdienste für Staatsbedienstete immer eine spezielle Genehmigung erfordern.
- wissen, dass auch der Arbeitgeber des Empfängers Richtlinien für diesen Bereich haben kann.

Wichtige Ressourcen

- [Anti-Corruption Policy \(Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung\)](#)
- [Conflict of Interest Policy \(Richtlinie über Interessenkonflikte\)](#)
- [Gifts, Hospitality, and Travel Procedure \(Verfahren für Geschenke, Gastfreundschafts- und Reiseleistungen\)](#)

Q Ein Verkäufer lädt Ahmed zu einem Informationsseminar über ein neues Produkt ein, anschließend zu einem Abendessen und einem Eishockeyspiel. Nach einer ersten Überprüfung der Materialien des Anbieters ist Ahmed der Ansicht, dass das neue Produkt dem Unternehmen nutzen könnte, und möchte mehr darüber erfahren. Was sollte Ahmed tun?

A Ahmed sollte mehr Informationen über das Abendessen und das Hockeyspiel und deren ungefähren Wert einholen. Es kann angebracht sein, daran teilzunehmen, wenn das Seminar, das Abendessen und das Hockeyspiel nicht zu aufwendig und unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ahmed kann sich auch dafür entscheiden, am Informationsseminar und Abendessen, nicht jedoch am Hockeyspiel teilzunehmen. Ahmed sollte die Einladung mit seinem Manager besprechen, bevor er sie annimmt.

Wenn der Anbieter sich jedoch um Geschäfte mit Arconic bewirbt oder Vertragsbedingungen aushandelt und Ahmed an der Entscheidung darüber beteiligt ist, wäre es unangemessen, Geschenke, Bewirtungen oder Unterhaltungseinladungen anzunehmen, während die Entscheidung ansteht oder die Verhandlungen noch laufen, um die Möglichkeit oder den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

Grundsätzlich können wir Geschenke oder Gastfreundschaftsleistungen austauschen, die:	Wir dürfen keine geschäftlichen Aufmerksamkeiten austauschen, die:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ gelegentliche Geschenke von geringem Wert sind, wie kleine, mit dem Geschäft verbundene Werbeartikel oder preiswerte Mahlzeiten mit dem Geschäftspartner, ✓ für einen legitimen geschäftlichen Zweck gegeben werden, ✓ unter den gegebenen Umständen angemessen sind, ✓ nicht im Widerspruch zu einer für den Empfänger geltenden Verordnung oder Richtlinie stehen, ✓ ordnungsgemäß dokumentiert und in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens korrekt festgehalten werden. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalente sind, wie z. B. Geschenkkarten, ✗ häufig erfolgen, ✗ den Wert von 100 US-Dollar (20 US-Dollar, wenn der Empfänger ein Staatsbediensteter in einem Hochrisikoland ist) übersteigen, ohne die erforderlichen Genehmigungen einzuholen, ✗ zur Beeinflussung einer geschäftlichen Entscheidung gegeben oder empfangen werden. ✗ unsere Werte, die örtlichen Gepflogenheiten, die Richtlinien aller beteiligten Parteien oder geltendes Recht verletzen.



SICH DIE LOYALITÄT DER KUNDEN VERDIENEN UND BETRIEBLICHE SPITZENLEISTUNGEN FÖRDERN

Wir bauen Kundenpartnerschaften durch erstklassige Produkte und Dienstleistungen auf. Wir streben kontinuierliche Verbesserung durch Innovation, Agilität, Mitarbeiterentwicklung und Zusammenarbeit an.

- **Fairen Wettbewerb betreiben**
- **Starke Partnerschaften aufbauen**
- **Die Anforderungen für Verträge mit staatlichen Einrichtungen erfüllen**
- **Bestechung und Korruption verhindern**
- **Die globalen Handelsgesetze einhalten**
- **Sich auf Qualität konzentrieren**

Fairen Wettbewerb betreiben

Wir konkurrieren ehrgeizig und ehrlich auf Basis der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und verpflichten uns, niemals unfaire oder illegale Geschäftspraktiken anzuwenden oder zu unterstützen.

Wir beschaffen uns Wettbewerbsinformationen rechtlich und ethisch korrekt.

Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern, um den Wettbewerb einzuschränken, wir nutzen Arconics Marktmacht nicht unfair, um den Wettbewerb zu behindern, und setzen auf dem Markt keine unfairen oder irreführende Methoden ein.

Wenn wir mit Wettbewerbern interagieren, müssen wir besonders wachsam sein, um sicherzustellen, dass unsere Diskussionen den geltenden Wettbewerbsgesetzen, den Richtlinien von Arconic, unserem Kodex und unseren Werten entsprechen.

Wenden Sie sich an das Legal and Compliance Team, bevor Sie Folgendes tun:

- kommerziell sensible Informationen mit Wettbewerbern besprechen oder austauschen,
- sich weigern, einen Wettbewerber zu beliefern,
- einen Kauf- oder Verkaufsvertrag mit einem Wettbewerber abschließen,
- Vereinbarungen mit Kunden bündeln,
- konkurrierenden Kunden unterschiedliche Preise für dasselbe Produkt anbieten,
- Preise unter den Kosten festsetzen,
- exklusive Vereinbarungen treffen,
- sich an Handelsverbänden und anderen Gruppen beteiligen, die häufige Kontakte zu Wettbewerbern erfordern.

Wichtige Ressourcen

- [Antitrust and Anticompetition Policy \(Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie\)](#)

Q

Zsolt nimmt an einem Gipfeltreffen von Lieferanten teil, das von einem wichtigen Kunden veranstaltet wird und bei dem Wettbewerber anwesend sein werden. Während der vom Kunden veranstalteten Happy Hour unterhält er sich mit Anna, der Vertriebsleiterin eines Wettbewerbers. Nachdem sie sich über das Treffen unterhalten haben, wird Zsolt von Anna gefragt, wie Arconic mit dem Preisdruck und den gestiegenen Produktionsanforderungen ihrer gemeinsamen Kunden umgehen will. Wie sollte er sich verhalten?

A

Es gibt Fälle, in denen wir für legitime Geschäftszwecke mit Wettbewerbern interagieren. Bei Kontakten mit Wettbewerbern gibt es immer kartellrechtliche Risiken. Zsolt sollte sicherstellen, dass sein Vorgesetzter seine Teilnahme billigt, und er sollte sich vor der Teilnahme die rechtlichen Hinweise für diesen Bereich ansehen.

Zsolt sollte deutlich zum Ausdruck bringen, dass er nicht bereit ist, vertrauliche Informationen mit einem Wettbewerber zu besprechen, und dann das Gespräch zu beenden. Auf dem Lieferantengipfel muss Zsolt vermeiden, über vertrauliche Themen wie Preisgestaltung, Kapazitäten, Produktion, Märkte und Kunden zu sprechen. Dies gilt sowohl für den Gipfel selbst als auch für gesellschaftliche Zusammenkünfte, die damit im Zusammenhang stehen. Treffen von Wettbewerbern, ob formell oder ungezwungen, könnten die Grundlage für eine Kartellklage bilden, wenn im Anschluss daran anscheinend zwischen Wettbewerbern koordinierte Maßnahmen erfolgen.

Das sollten Sie tun:	Das dürfen Sie nicht tun:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wettbewerb energisch, aber fair betreiben. ✓ Formlose Kontakte mit Wettbewerbern vermeiden, da diese den Anschein einer unangemessenen Vereinbarung oder Absprache erwecken könnten. ✓ Ausdrücklich allen Diskussionen oder Treffen ablehnen, in denen unangemessene Themen diskutiert oder Informationen zwischen Wettbewerbern ausgetauscht werden, und unverzüglich das Legal and Compliance Team darüber informieren. ✓ Wettbewerbsinformationen auf zulässige Weise sammeln, z. B. aus Branchenberichten von Dritten. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Wirtschaftlich sensible Informationen mit Wettbewerbern diskutieren oder austauschen, z. B. in Bezug auf: <ul style="list-style-type: none"> • Kunden • Preise oder Kosten • Produktions- oder Verkaufsmengen • Märkte oder Gebiete • Angebotsaktivitäten/-verfahren • Boykotts gegen Dritte ✗ Eine Vereinbarung mit einem Wettbewerber über eines der oben genannten Themen abschließen. ✗ Im Sinne von „Marktbeherrschung“, „Ausschaltung von Wettbewerbern“ oder „Koordination von Branchenaktivitäten“ handeln, sich diesbezüglich mündlich oder schriftlich äußern. ✗ Absprachen treffen, Mitarbeiter nicht einzustellen oder anzuwerben, oder vertrauliche HR-Informationen wie Löhne und Leistungen austauschen.

Starke Partnerschaften aufbauen

Wir wählen Geschäftspartner, die unseren Einsatz für höchste ethische Standards teilen. Wir bauen ehrliche und transparente Beziehungen auf, die auf gegenseitigem Vertrauen beruhen, und wir bitten unsere Partner nicht, etwas zu tun, das wir selbst nicht tun würden.

Unsere Auswahl und Bindung von Lieferanten erfolgt objektiv und wir vermeiden Interessenkonflikte (oder deren Anschein), indem wir persönliche Beziehungen oder möglicherweise bestehende finanzielle Interessen offenlegen. Wir kennen die Kompetenzen und den Ruf unserer Lieferanten, bevor wir sie damit beauftragen, in unserem Namen zu arbeiten. Alle Lieferanten müssen nachweisen, dass sie unsere Werte teilen. Um mit uns Geschäfte zu machen, müssen sie u. a. auch Arconics Lieferantenstandards einhalten.

Wir verhalten uns unseren Kunden gegenüber ethisch und fair und verdienen ihre Loyalität durch unsere überlegenen Produkte, unseren Kundenservice und wettbewerbsfähige Preise. Wir benutzen niemals unfaire oder irreführende Handelspraktiken.

Der Aufbau starker Partnerschaften bedeutet, dass wir:

- objektive Entscheidungen auf der Grundlage von Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit und ethischen Geschäftspraktiken treffen.
- unsere Geschäftspartner kennen und alle erforderlichen Due Diligence-Prüfungen für potenzielle Vermittler, Lieferanten und Kunden durchführen, bevor wir Verträge abschließen.
- wenn möglich von Arconic zugelassene Lieferanten mit bestehenden Rahmenvereinbarungen heranziehen.
- Vereinbarungen in schriftlicher Form festlegen, um Verantwortlichkeit und Transparenz zu gewährleisten.
- Zahlungen nur an die Person oder Firma leisten, die die Waren oder Dienstleistungen liefert, und nur in einem Land, das mit der Transaktion in Bezug steht.
- Partner oder Wiederverkäufer nicht drängen, Bestellungen für Produkte oder Dienstleistungen aufzugeben, die sie nicht wollen oder brauchen, und wir rächen uns nicht bei ihnen, weil sie dies ablehnen.
- mögliche Interessenkonflikte mit einem Geschäftspartner angeben.
- uns an das Legal and Compliance Team oder die Integrity Line wenden, wenn wir den Verdacht haben, dass ein Lieferant oder Kunde unsere Standards nicht einhält oder an unlauteren Aktivitäten beteiligt ist.

Wichtige Ressourcen

- [Arconic Supplier Standards \(Arconics Lieferantenstandards\)](#)
- [Conflict of Interest Policy \(Richtlinie über Interessenkonflikte\)](#)

Q

Arnold ist für den Kauf eines Produkts für Arconic verantwortlich. Nach Abschluss der Ausschreibung scheint ein Lieferant aufgrund von Preis, Qualität und Bedingungen die beste Wahl zu sein. Von seiner Managerin Mila erhält Arnold jedoch die Anweisung, einen anderen Lieferanten auszuwählen, der einen höheren Preis zu ungünstigeren Vertragsbedingungen bietet. Mila sagt, dass ein Familienmitglied von ihr bei dem anderen Lieferanten arbeitet und diese Firma gerne Geschäfte mit Arconic machen würde. Was sollte Arnold tun?

A

Arnold ist dafür verantwortlich, Entscheidungen im besten Interesse von Arconic anhand objektiver Kriterien zu treffen. Da die Situation seine Managerin betrifft, sollte Arnold sich an den/die Vorgesetzte/n seiner Managerin, das Legal and Compliance Team oder an die Integrity Line wenden.



Die Anforderungen für Verträge mit staatlichen Einrichtungen erfüllen

Alle unsere Kunden sind uns wichtig, aber wir haben zusätzliche Verpflichtungen, wenn unser Kunde eine staatliche Einrichtung ist. Besondere Gesetze gelten, wenn wir entweder direkt oder indirekt an eine staatliche Einrichtung verkaufen, z. B. wenn wir an einen Generalunternehmer verkaufen, der dann an die staatliche Einrichtung verkauft. Die für staatliche Aufträge geltenden Gesetze und Anforderungen sind manchmal anders (und oft strenger) als diejenigen, die bei der Zusammenarbeit mit Handelsunternehmen gelten.

Wenn staatliche Aufträge zu unserem Arbeitsbereich gehören, müssen wir die geltenden Regeln kennen und befolgen. Bitte wenden Sie sich an das Legal and Compliance Team, wenn Zweifel bestehen, welche Regeln gelten oder wie sie eingehalten werden.

Mit dem Staat eine Partnerschaft einzugehen bedeutet, dass wir:

- ermitteln, ob wir einen staatlichen Vertrag eingehen, da der Vertrag regulatorische Bestimmungen enthält, die zu uns „hinabreichen“, selbst wenn wir als Subunternehmer an einen staatlichen Hauptauftragsnehmer verkaufen.
- alle Vertragsbedingungen und geltenden Gesetze einhalten, einschließlich der U.S. Federal Acquisition Regulation (US-Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, FAR) und der geltenden FAR-Ergänzungen, wie z. B. des Defense Federal Acquisition Regulation Supplement (Ergänzung des Verteidigungsministeriums zur Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, DFARS), der International Traffic in Arms Regulations (Internationale Waffenhandelskontrollregulierungen, ITAR) und des Anti-Kickback Act (Anti-Kickback-Gesetz), des US Procurement Integrity Act (US-Gesetz zur Verhinderung von Korruption bei öffentlichen Aufträgen) sowie ähnlicher Gesetze, die in Ländern außerhalb der USA gelten.
- das Legal and Compliance Team um Rat bitten, bevor wir einem Staatsbediensteten etwas Wertvolles anbieten oder geben, es sei denn, dies steht im Einklang mit geltenden Gesetzen und unserer Antikorruptionsrichtlinie.

Wichtige Ressourcen

- [U.S. Government Contracting Requirements Procedure \(Verfahren für Vertragsanforderungen mit der US-Regierung\)](#)
- [Anti-Corruption Policy \(Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung\)](#)

Bestechung und Korruption verhindern

Wir haben null Toleranz für Bestechung und Korruption. Unsere Geschäftsbeziehungen basieren auf Transparenz, Vertrauen und den Vorzügen unserer Produkte und Dienstleistungen. Unabhängig von den örtlichen Gebräuchen oder Gepflogenheiten dürfen wir niemandem, einschließlich Staatsbediensteten und anderen offiziellen Vertretern, Bestechungsgelder, Rückvergütungen, andere unangemessene finanzielle oder sonstige Vorteile in Verbindung mit unseren Unternehmensgeschäften geben, versprechen, anbieten oder diese genehmigen oder von jemandem annehmen. Wir haben Erfolg, weil wir ihn uns verdienen, nicht weil wir unangemessene finanzielle oder andere Vorteile gewähren oder erhalten.

Als globales Unternehmen müssen wir alle geltenden Antikorruptionsgesetze einhalten. Dies schließt den US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, US-Gesetz gegen Korruption im Ausland) ein, der für alle unsere globalen Aktivitäten gilt. Darüber hinaus unterliegen wir verschiedenen örtlichen Antikorruptionsgesetzen, wie z. B. dem UK Bribery Act (britisches Gesetz zur Verhütung von Bestechung), die in einigen Fällen restriktiver sind als der FCPA.

Bei „Beschleunigungs“- und Schmiergeldern handelt es sich um kleinere Zahlungen an Staatsbedienstete, um sie dazu zu bewegen, Handlungen (schneller) vorzunehmen, zu denen sie ohnehin verpflichtet sind, wie beispielsweise eine Zollabfertigung oder die Erteilung einer Genehmigung. Beschleunigungszahlungen sind gemäß der Antikorruptionsrichtlinie von Arconic unzulässig. Die einzige Ausnahme gilt dann, wenn wir glauben, dass wir in unmittelbarer persönlicher Gefahr sind. In diesem Fall sollten wir alles Notwendige unternehmen, um uns aus der Situation zu befreien, und die Angelegenheit dann umgehend dem Legal and Compliance Team melden.

Gelegentlich kann unser Umgang mit Staatsbediensteten freundliche oder gemeinschaftliche Aktivitäten einschließen, z. B. die Einladung zu einer Werksbesichtigung. Obwohl solche Interaktionen legitim sein können, müssen wir uns mit dem Legal and Compliance Team beraten, um Bedenken in Bezug auf Korruption zu vermeiden und um sicherzustellen, dass wir unsere Antikorruptionsrichtlinie einhalten.



Schließlich sind genaue Aufzeichnungen erforderlich, um die Einhaltung aller geltenden Antikorruptionsgesetze sicherzustellen. Jede unserer Transaktionen, egal wie geringfügig, muss genau und in Übereinstimmung mit unseren internen Kontrollen erfasst werden.

Um Bestechung und Korruption zu verhindern:

- dürfen wir niemals finanzielle oder andere Vorteile anbieten oder annehmen, um eine Geschäftsentscheidung unangemessen zu beeinflussen und einen unfairen Geschäftsvorteil zu erzielen.
- müssen wir Geschäftsmöglichkeiten ablehnen, wenn sie von der Zahlung von Bestechungsgeldern oder der Bereitstellung finanzieller oder anderer Vorteile abhängig sind.
- müssen wir das Due Diligence-Verfahren und das Vertragsverfahren für Vermittler von Arconic einhalten, wenn wir im Namen von Arconic andere beauftragen.
- müssen wir uns Geschäftspartner wählen, die unsere Verpflichtung zur Integrität teilen. Setzen Sie niemals einen Agenten, Vermittler oder einen anderen Dritten ein, um Dinge zu tun, die wir nicht direkt tun können, z. B. unzulässige Zahlungen tätigen.
- dürfen wir keine „Beschleunigungs“- und Schmiergelder zahlen, es sei denn, wir sind in unmittelbarer persönlicher Gefahr.
- müssen wir alle Transaktionen genau, vollständig und transparent aufbewahren und dokumentieren.
- müssen wir uns zu Wort melden und Bestechungs- oder Korruptionsbedenken sofort dem Legal and Compliance Team mitteilen.

Wichtige Ressourcen

- [Anti-Corruption Policy \(Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung\)](#)
- [Gifts, Hospitalitys, and Travel Procedure \(Verfahren für Geschenke, Gastfreundschafts- und Reiseleistungen\)](#)
- [Due Diligence and Contracting Procedure for Intermediaries \(Verfahren für Vermittler zur Due Diligence und Auftragsvergabe\)](#)



Wer ist Staatsbediensteter? Zu Staatsbediensteten und anderen Regierungsvertreter zählen ohne Ausnahme:

- Regierungsvertreter und Mitarbeiter aller staatlichen Ebenen, einschließlich Ministern und Staatsoberhäuptern,
- Mitarbeiter der Genehmigungs- und Überwachungsbehörden, einschließlich Umwelt-, Steuer- und Zollbehörden,
- Angehörige des Militärs,
- offizielle Vertreter politischer Parteien und Kandidaten für politische Ämter oder politische Parteien,
- Mitarbeiter staatseigener oder staatlich kontrollierter Unternehmen wie staatseigener Fluggesellschaften, Energie-, Versorgungs- oder Rüstungsunternehmen,
- Mitarbeiter und offizielle Vertreter öffentlicher internationaler Organisationen wie der Vereinten Nationen oder der Weltbank.

Was versteht man unter Bestechung?

Bestechung liegt vor, wenn etwas Wertvolles (unabhängig von der Höhe des Wertes) angeboten oder angenommen wird, um eine geschäftliche Entscheidung auf unangemessene Weise zu beeinflussen und sich einen unfairen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Als Wertgegenstände gelten ohne Ausnahme:

- Bargeld, Geschenkkarten/-gutscheine oder Kredite,
- Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung und Reisekosten,
- persönliche Dienstleistungen – wie Fahrdienste oder am persönlichen Wohnsitz ausgeführte Dienstleistungen,
- politische und gemeinnützige Spenden,
- Beschäftigungsangebote.

Was sind Rückvergütungen?

Eine Rückvergütung ist die Rückgabe eines bereits gezahlten oder zu zahlenden Geldbetrags als Belohnung für den Abschluss oder die Förderung von Geschäftsvereinbarungen.

Im Vertragsbereich der US-Bundesregierung ist eine Rückvergütung alles Wertvolle, das ein Generalunternehmer, der Mitarbeiter eines Generalunternehmers, ein Subunternehmer oder der Mitarbeiter eines Subunternehmers erhält, um im Zusammenhang mit einem Generalvertrag oder einem mit dem Generalvertrag verbundenen Untervertrag begünstigt oder für eine Begünstigung belohnt zu werden.

Q

Ein Staatsbediensteter hat Tatiana zur Benefizveranstaltung einer gemeinnützigen Organisation eingeladen, die er unterstützt. Die Organisation verfolgt gute Ziele und Tatiana meint, ein Beitrag könnte unsere Geschäftsbeziehungen unterstützen. Darf Tatiana eine Eintrittskarte kaufen und etwas spenden?

A

Tatiana sollte vorsichtig sein, da dies als „etwas Wertvolles“ angesehen werden könnte. Zunächst scheint eine Spende für wohltätige Zwecke vielleicht nicht direkt dem Staatsbediensteten zugutezukommen, doch könnte dies der Fall sein, wenn ein Familienmitglied des Staatsbediensteten bei der gemeinnützigen Organisation beschäftigt wäre. Die Spende könnte dem Staatsbediensteten auch indirekt zugutekommen, weil sie sein Ansehen in der Gemeinde erhöht oder seine Chancen auf eine Wiederwahl verbessert. Da die Regeln über die Bestechung von Staatsbediensteten streng und schwer einzuhalten sind, sollte Tatiana vor dem Kauf der Eintrittskarte für die Benefizaktion das Legal and Compliance Team um Rat fragen.

Weil wir die Geldwäschegesetze weltweit einhalten, genießt unser Unternehmen hohes Ansehen. Geldwäsche liegt vor, wenn Unternehmen oder Einzelpersonen versuchen, die illegale Herkunft von Mitteln zu verbergen oder zu verschleiern, indem sie diese so verschieben, dass die Quelle der Mittel nicht erkennbar ist und sie legitim aussehen. Achten Sie auf Umstände, die verdächtig erscheinen oder darauf hindeuten können, dass jemand die Geschäfte mit Arconic für Geldwäsche nutzt oder nutzen will. Zu solchen Umständen zählen:

- ein schlechter geschäftlicher Ruf oder frühere unzulässige Zahlungen,
- ernsthafte Zweifel, ob der potenzielle Partner die Arbeiten oder Dienstleistungen ausführen kann, für die er einen Vertrag abschließen möchte (z. B. Mangel an Personal, Einrichtungen, technischem Fachwissen oder Branchenerfahrung),
- Verbindungen zu gegenwärtigen oder ehemaligen Staatsbediensteten,
- eine im Vergleich zu Markt, Region oder Dienstleistungen ungewöhnlich hohe Forderung von Vergütungen oder Gebühren,
- Anträge auf Barzahlung oder erhebliche oder ungewöhnliche Vorauszahlungen,

- die Aufforderung, Zahlungen in Ländern zu leisten, die nicht mit der Transaktion im Zusammenhang stehen,
- Rechnungen, die die erbrachten Dienstleistungen nur vage beschreiben (z. B. „erbrachte Dienstleistungen“ ohne weitere Informationen),
- Zahlungen von Dritten zu Gunsten eines Kunden,
- die Weigerung, Ausgaben oder Transaktionen ordnungsgemäß zu dokumentieren,
- die Weigerung, in unserem Due-Diligence-Verfahren mitzuarbeiten oder die Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung in einer schriftlichen Vereinbarung einzuhalten.

Wichtige Ressourcen

- [Anti-Corruption Policy \(Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung\)](#)
- [Gifts, Hospitalitys, and Travel Procedure \(Verfahren für Geschenke, Gastfreundschafts- und Reiseleistungen\)](#)
- [Due Diligence and Contracting Procedure for Intermediaries \(Verfahren für Vermittler zur Due Diligence und Auftragsvergabe\)](#)

Die globalen Handelsgesetze einhalten

Als verantwortungsbewusstes Mitglied der globalen Wirtschaftsgemeinschaft hält sich Arconic strikt an alle geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien, die mit der Ein- und Ausfuhr von Arconics Waren, Technologien und Dienstleistungen für militärische und kommerzielle Anwendungen im Zusammenhang stehen. Diese Gesetze umfassen Exportkontrollen, Zoll- und Importbestimmungen, Wirtschaftssanktionen sowie die Einhaltung von Anti-Boycott-Bestimmungen und werden von den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, eingehalten, einschließlich u. a. den USA, den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Großbritannien (UK) und China; sie unterscheiden sich jedoch häufig von Land zu Land. Wenn unsere Tätigkeit Verantwortung für globale Handelsaktivitäten einschließt, müssen wir mit den für Arconic geltenden Gesetzen vertraut sein und diese einhalten.

Wir müssen Boykottforderungen ablehnen, die gegen US-amerikanische oder andere entsprechende Anti-Boycott-Gesetze verstoßen. Diese Forderungen können mündlich erfolgen oder in Dokumenten enthalten sein, z. B. in einer Angebotsanfrage, einem Lieferantenfragebogen, einem Vertrag, einer Bestellung, einem Akkreditiv oder in Frachtpapieren. Jede Forderung auf Teilnahme an einem illegalen Boykott müssen wir dem Trade Compliance Team melden. Eine Boykottforderung nicht zu melden, kann ein Gesetzesverstoß sein, auch wenn auf die Forderung nicht eingegangen wird.



Die globalen Handelsgesetze einzuhalten bedeutet, dass wir:

- uns ständig über Ex- und Importgesetze auf dem Laufenden halten, einschließlich Sanktionen und der Einhaltung von Anti-Boycott-Regeln.
- uns vor dem Ex- oder Import von kontrollierten Produkten, Technologien oder Dienstleistungen die erforderlichen staatlichen Zulassungen und Genehmigungen einholen.
- sicherstellen, dass keine verbotenen Endanwendungen (z. B. Verbreitung von Kernwaffen, biologische/chemische Waffen, militärische Anwendungen (ohne die erforderliche Genehmigung) oder Verbreitung von Raketen), verbotenen Endnutzer (z. B. beschränkte oder speziell benannte Parteien) oder verbotenen Ziele (z. B. mit Embargos oder Sanktionen belegte Länder und Regionen) mit den Transaktionen verbunden sind.
- exportkontrollierte Informationen schützen, indem wir diese Informationen ordnungsgemäß klassifizieren, kennzeichnen, weitergeben, speichern und vernichten.
- die Sicherheit unserer Produkte und Informationen während des gesamten Verkaufszyklus schützen, von der Forschung und Entwicklung bis zum Eingang am vorgesehenen Bestimmungsortes.

Wenden Sie sich an das Trade Compliance Team, wenn Sie einen Verstoß gegen Handelsgesetze vermuten, eine Aufforderung zur Teilnahme an einem illegalen Boycott erhalten oder Fragen zu den für Ihre Funktion geltenden globalen Handelsgesetzen haben.

Wichtige Ressourcen

- [International Trade Compliance Policy \(Richtlinie zur Einhaltung internationaler Handelsbestimmungen\)](#)

Was versteht man unter Export?

Ein Export liegt vor, wenn wir:

- Artikel wie Material, Produkte, Teile, Informationen und Laptops physisch außer Landes versenden.
- Technologien, einschließlich bestimmter Arten von Informationen, auch mündlich oder bildlich, ins Ausland übertragen oder weitergeben. Dies gilt auch für die Übertragung oder Weitergabe an ausländische Personen, einschließlich Arconic-Mitarbeitern, im Inland.
- Dienstleistungen für oder im Auftrag von ausländischen Personen erbringen.

Vor einem Export können behördlichen Zulassungen und Genehmigungen erforderlich sein.

Wenden Sie sich bei Fragen zu Exportkontrollen und -beschränkungen an das Trade Compliance Team.

Sich auf Qualität konzentrieren

Wir haben das Ziel, unseren Kunden Werte zu liefern, indem wir Ihnen sichere, innovative und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbieten. Das erreichen wir, indem wir die Anforderungen unserer Kunden erfüllen und Produkte und Dienstleistungen im richtigen Qualitätsniveau pünktlich und zum vereinbarten Preis liefern.

Sich auf Qualität zu konzentrieren bedeutet, dass wir:

- alle Qualitätsstandards, Kundenanforderungen und Produkttestverfahren einhalten.
- darauf verzichten, Produkte, Teile oder Servicespezifikationen zu ändern/auszuwechseln. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn dies vom Kunden ausdrücklich genehmigt wurde und nach den geltenden Vorschriften oder Handelspraktiken zulässig ist.
- uns zu Wort melden, wenn wir ein tatsächliches oder mögliches Problem in Bezug auf Produktqualität oder Sicherheit entdecken.

Q

Der Betrieb von Louis kann das versprochene Versanddatum für einen Auftrag möglicherweise nicht einhalten, weil die endgültige Produktprüfung nicht rechtzeitig abgeschlossen sein wird. Der Kunde hat den Versand von Bestellungen unter diesen Umständen bereits früher genehmigt. Darf Louis auch diese Bestellung ausliefern, ohne dass alle Tests abgeschlossen sind?

A

Bevor entschieden wird, Produkte zu versenden, die sich noch in der Testphase befinden, muss das Legal and Compliance Team eingeschaltet werden. Zwar kann der Kunde eventuell eine Abweichung von den Vertragsanforderungen genehmigen, doch bevor wir Produkte versenden, von denen bekannt ist, dass sie nicht konform sind oder für die die erforderlichen Produkttests nicht abgeschlossen sind, müssen wir wissen, welche Vollmacht der Kundenvertreter hat, wir müssen die mit dem Versand des Produkts ohne die erforderlichen Tests verbundenen Risiken berücksichtigen und die entsprechende Kundengenehmigung muss schriftlich eingeholt werden.





UNSERE ZUKUNFT SICHERN

Wir schützen und verbessern die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kommunen und Umwelt.

- Für die Sicherheit und Gesundheit aller sorgen
- Unser Engagement für Umwelt und Nachhaltigkeit voranbringen
- Menschenrechte achten und schützen
- Einen Beitrag für unsere Gemeinschaft leisten
- Verantwortungsbewusst am politischen Prozess teilnehmen



ARCONIC

Für die Sicherheit und Gesundheit aller sorgen

Wir stellen das menschliche Leben über alles und verpflichten uns, weltweit sicher und verantwortungsbewusst zu operieren. Dies beginnt damit, dass jeder von uns die persönliche Verantwortung für die Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes übernimmt, der die Menschen in und um unsere Betriebe schützt. Wir gehen bei unseren Arbeitsschutzgrundsätzen keine Kompromisse zugunsten von Gewinn oder Produktion ein.

Mit unserem Engagement für Sicherheit schaffen wir Vertrauen, dass unser Arbeitsplatz sicher ist und wir uns umeinander kümmern.

Wir tolerieren keinerlei Gewalt am Arbeitsplatz, wie nonverbale, verbale oder schriftliche Androhungen von Gewalt oder Einschüchterungen. Wir verbieten den Besitz von Waffen, einschließlich Schusswaffen, in unseren Einrichtungen und, sofern dies nach örtlichem Recht zulässig ist, auf allen Firmengeländen, z. B. Firmenparkplätzen.

Wir erlauben niemandem, illegale Drogen oder Alkohol zu besitzen oder unter dem Einfluss dieser Mittel zu arbeiten. Drogenmissbrauch gefährdet die Sicherheit unserer Mitarbeiter und führt zu einer Vielzahl von Problemen am Arbeitsplatz, wie u. a. der Gefahr häufigerer Verletzungen, Fehlzeiten, verminderter Arbeitsmoral und Produktivität, sowie zum Qualitätsverlust unserer Produkte.

Wir melden alle Arbeitsschutzbedenken unserem Manager, dem Leiter von Environmental Health and Safety (EHS) oder unserem HR-Geschäftspartner.

Für Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen bedeutet, dass wir:

- unsere Arbeitsschutzrichtlinien und -verfahren kennen und einhalten.
- wissen, wie man potenzielle Risiken am Arbeitsplatz erkennt und Sicherheitsbedenken meldet.
- sicherstellen, dass unsere Teammitglieder ausreichend geschult sind, um ihre Arbeit sicher auszuführen.
- Kollegen Feedback geben, wenn sie nicht sicher arbeiten, und Feedback annehmen, wenn es uns von anderen angeboten wird.
- proaktiv Möglichkeiten finden, um unseren Arbeitsplatz sicherer zu machen.
- alle Verletzungen, Gefahren, Unfälle, Bedrohungen und Beinaheunfälle dem lokalen Management unverzüglich melden, damit sie untersucht, behoben und in Zukunft verhindert werden können.
- uns zu Wort melden, wenn wir Gewalttätigkeiten, Drohungen oder verdächtiges Verhalten beobachten.
- nicht unter dem Einfluss illegaler Drogen oder Alkohol arbeiten und einer Aufforderung zum Drogen- und Alkoholtests unverzüglich und wie vorgeschrieben nachkommen.
- unseren Vorgesetzten benachrichtigen und die erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen treffen, wenn wir Arzneimittel einnehmen, die unsere Fähigkeit, sicher zu arbeiten, beeinträchtigen können.
- uns an das Employee Assistance Program wenden, wenn Drogenmissbrauch unsere Arbeitsleistung oder die Leistung anderer beeinträchtigen könnte.

Wichtige Ressourcen

- [Environmental, Health and Safety Policy and Principles \(Richtlinie und Grundsätze für Arbeits- und Umweltschutz\)](#)
- [Health and Safety Statement \(Arbeitsschutzerklärung\)](#)
- [Environmental Statement \(Umwelterklärung\)](#)



Q Fiona hört, wie ein Kollege einem anderen Mitarbeiter droht, der Angst hat, den Vorfall zu melden. Was sollte Fiona tun?

A Fiona sollte den Vorfall sofort ihrem Manager, EHS-Leiter oder HR-Geschäftspartner melden. Arconic toleriert keine Gewalttätigkeiten oder Androhungen von Gewalt. Jeder von uns hat die Verantwortung zu handeln, wenn ihm eine Bedrohung oder ein Risiko für einen von uns bekannt wird.

Q Reagan bemerkt, dass Finn, einer ihrer Kollegen, sich nicht immer an das Sicherheitskonzept hält, bevor er seine Schicht beginnt. Als sie Finn darauf anspricht, antwortet dieser, er mache die Dinge seit Jahren so und wisse, was er tue. Reagan ist immer noch besorgt um Finns Sicherheit und die Sicherheit ihrer anderen Kollegen. Was sollte Reagan tun?

A Reagan ist zu Recht besorgt um die Sicherheit ihrer Kollegen und hat die Pflicht, den Verstoß gegen das Sicherheitskonzept zu melden. Indem Finn sich nicht an das erforderliche Konzept hält, riskiert er, sich und andere möglicherweise zu verletzen.

Unser Engagement für Umwelt und Nachhaltigkeit voranbringen

Wir sind uns bewusst, dass der Klimawandel und andere Umweltprobleme, wie Wasserqualität und Abfallmanagement, das Recht auf Gesundheit und andere Menschenrechte beeinträchtigen können. Wir verpflichten uns zu verantwortungsvoller Führung und zu Nachhaltigkeit in unserem gesamten Unternehmen. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, wirtschaftliche und soziale Werte zu schaffen und gleichzeitig mit unseren Partnern zusammenzuarbeiten, um unsere Umweltauswirkungen zu minimieren und die natürlichen Ressourcen für zukünftige Generationen zu erhalten.

Um unser Engagement für Umwelt und Nachhaltigkeit voranzubringen, müssen wir:

- alle geltenden Umweltgesetze sowie unsere Richtlinien und Verfahren, die möglicherweise strenger sind, einhalten.
- wahrheitsgemäß und verantwortungsbewusst auf Fragen und Bedenken in Bezug auf unsere Umweltmaßnahmen und die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reagieren.
- auf Verschmutzungen, Leckagen oder versehentliche Einleitungen reagieren, um deren Auswirkungen auf die Umwelt und die Kommunen, in denen wir tätig sind, zu minimieren, und sie, soweit erforderlich, den entsprechenden Werksressourcen und Behörden melden.
- proaktiv unsere Umweltauswirkungen minimieren, indem wir beispielsweise unseren Verbrauch an Wasser, Energie und Rohstoffen sowie unsere Abfälle, Emissionen und Einleitungen reduzieren.
- mit Kunden, Lieferanten, kommunalen Führungskräften und anderen Partnern zusammenarbeiten, die unsere Standards für nachhaltigere Produktionsprozesse teilen.
- uns zu Wort melden, wenn wir Möglichkeiten zur Verbesserung unserer Umweltauswirkungen sehen.

Wichtige Ressourcen

- [Environment, Health and Safety Vision, Mission & Values, Policy and Principles \(Vision, Mission und Werte, Richtlinie und Grundsätze für Umwelt und Arbeitsschutz,\)](#)
- [Environmental Statement \(Umwelterklärung\)](#)
- [Human Rights Policy \(Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte\)](#)

Q Andre arbeitet in einem Werk. Eines Tages sieht er, dass im Werk etwas Öl austritt, und stellt fest, dass das Arbeitsteam den Austritt nicht bemerkt hat. Was sollte Andre tun?

A Ein Ölaustritt kann nicht nur unseren eigenen Arbeitsplatz, sondern auch die lokale Umwelt und die Kommune ernsthaft bedrohen, aber es kann passieren, dass ein viel beschäftigtes Arbeitsteam diesen Austritt nicht sofort bemerkt. Andre sollte den Ölaustritt unverzüglich seinem Vorgesetzten und dem EHS-Team des Werks melden, um sicherzustellen, dass dieser sofort und ordnungsgemäß beseitigt wird.



Menschenrechte achten und schützen

Wir glauben, dass Achtung, Schutz und Förderung grundlegender Menschenrechte unseren Werten entspricht. Wir sind bestrebt, die Menschenrechte in unseren Beziehungen zu unseren Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Stakeholdern gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu respektieren und zu fördern. Wir lassen uns von den Prinzipien leiten, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den damit verbundenen Abkommen, den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und den Zehn Prinzipien des UN Global Compact dargelegt sind. Von allen Mitgliedern unserer Lieferkette wird erwartet, dass sie ihre Geschäfte, wie in den Lieferantenstandards von Arconic dargelegt, auf verantwortungsvolle und ethische Weise und unter Achtung der Menschenrechte führen.

Menschenrechte zu achten und zu schützen bedeutet, dass wir:

- die Nutzung jeder Form von Menschenhandel, Zwangs-, Leibeigenschafts-, Schuldknechtschafts-, Pflicht- oder Kinderarbeit in unserer Lieferkette und unseren Geschäftsvorgängen verbieten.
- uns für Vielfalt und Inklusion einsetzen, für einen sicheren, inklusiven Arbeitsplatz mit respektvollem Umgang sorgen und Belästigungen oder Diskriminierung in keiner Form dulden.
- das menschliche Leben über alles stellen und uns verpflichten, weltweit sicher und verantwortungsbewusst zu operieren.
- das Recht aller Gemeinschaften auf eine gesunde Umwelt respektieren.
- Mitarbeitern faire, existenzsichernde Löhne und Vergütungen zahlen, die den branchenüblichen und lokalen Standards gemäß den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen entsprechen.
- das Recht unserer Mitarbeiter respektieren, sich ohne Angst vor Repressalien oder Einschüchterung Gewerkschaften oder anderen rechtlich autorisierten Organisationen anzuschließen oder dies freiwillig zu unterlassen.

- die Datenschutzrechte unserer Mitarbeiter respektieren.
- uns in unseren Gemeinden engagieren und die Kulturen, Bräuche und Werte der Menschen in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, respektieren.
- Rohstoffe verantwortungsbewusst gemäß allen geltenden Gesetzen beschaffen.

Menschenrechte, Menschenhandel und Sklaverei sind globale Probleme. Unsere Verfahren schützen uns davor, dass wir uns unwissentlich mit Dritten einlassen, die gegen unsere Werte verstoßen. Wenn wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit oder in den Beziehungen zu unseren Lieferanten oder Geschäftspartnern den Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen haben, müssen wir uns äußern und dies melden.

Wichtige Ressourcen

- [Human Rights Policy \(Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte\)](#)
- [Conflict Minerals Policy \(Richtlinie zu Konfliktmineralien\)](#)
- [Arconic Supplier Standards \(Arconics Lieferantenstandards\)](#)

Q

Gabriela liest einen Artikel über einen Lieferanten, den Arconic eventuell für ein bevorstehendes Projekt heranziehen möchte. In dem Artikel heißt es, dass dieser potenzielle Lieferant dafür bekannt ist, dass seine Mitarbeiter unter unsicheren Arbeitsbedingungen arbeiten. Gabriela ist nicht an der Vergabeentscheidung beteiligt. Sollte Gabriela etwas sagen?

A

Ja. Die Auswahl eines Lieferanten, der möglicherweise Menschenrechtsverletzungen begeht, verstößt gegen unsere Werte und kann unser Unternehmen gefährden. Gabriela sollte ihrem Manager mitteilen, was sie über den Lieferanten weiß, und damit Arconic helfen, eine fundierte Entscheidung zu treffen.



Einen Beitrag für unsere Gemeinschaft leisten

Wir sind aktive Partner in unseren Kommunen, indem wir unsere Ressourcen und Talente freiwillig zur Verfügung stellen, um den Orten zu helfen, in denen wir arbeiten und leben. Wo immer wir arbeiten, ist es unser Ziel, einen signifikanten positiven Einfluss auf unsere Mitarbeiter und die Kommunen zu haben, in denen wir tätig sind.

Darüber hinaus arbeiten wir mit der Arconic Foundation zusammen und erfüllen deren Mission, indem wir die Ausbildung durch praktische Lernerfahrungen verbessern und ökologische Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit fördern.



Einen Beitrag für unsere Kommunen zu leisten bedeutet, dass wir:

- sinnvolle, für die Gemeinschaft förderliche und wohltätige Zwecke entsprechend unserem Verfahren für gemeinnützige Spenden unterstützen.
- bei unserem kommunalen Einsatz Interessenkonflikte vermeiden.
- die erforderliche Genehmigung einholen und das Verfahren für gemeinnützige Spenden befolgen, bevor wir Firmenmittel spenden oder Beiträge im Namen des Unternehmens leisten.
- spenden, ohne einen Nutzen zu erwarten und ohne die Absicht, einen Geschäftsvorteil zu erzielen.
- bei persönlichen gemeinnützigen Aktivitäten daran denken, eine Vorabgenehmigung einzuholen, bevor wir Mittel oder Vermögenswerte des Unternehmens einsetzen.

- Mitarbeiter und andere ermutigen, Beiträge zu leisten oder sich an gemeinnützigen Organisationen zu beteiligen, dies aber nicht verlangen.
- uns an unseren lokalen Arconic Foundation Ambassador oder an die Arconic Foundation wenden, um Unterstützung für die Förderung von Projekten, die sich an der Mission orientieren, in unseren Kommunen zu erhalten.
- uns an das Legal and Compliance Team wenden, um Informationen über Arconics gemeinnützige Unternehmensspenden zu erhalten.

Wichtige Ressourcen

- [Charitable Contributions Procedure \(Verfahren für gemeinnützige Spenden\)](#)

Q

Alex erhält eine Spendenanfrage von dem Vertreter einer örtlichen kommunalen Organisation, die eng mit Arconic verbunden ist. Alex weiß, dass wir in der Vergangenheit Spenden an diese Organisation geleistet haben. Kann Alex im Namen von Arconic oder der Arconic Foundation auf diese Anfrage antworten?

A

Alex sollte die Förderung erst zusagen oder garantieren, nachdem er mit einem Vertreter der Arconic Foundation oder der Standortleitung gesprochen hat.



Verantwortungsbewusst am politischen Prozess teilnehmen

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich als engagierte und informierte Bürger aktiv in bürgerliche und politische Angelegenheiten einzubringen, denn das kann sich positiv auf unser Leben und unsere Kommunen auswirken. Unsere persönlichen politischen Aktivitäten müssen jedoch von unserem Unternehmen getrennt bleiben.

Als Corporate Citizen kann Arconic seine Unternehmensansichten zu öffentlichen Themen mitteilen, die unser Unternehmen betreffen, oder politische Kandidaten oder bestimmte wohltätige Zwecke finanziell unterstützen. Die Entscheidung, wie wir unsere Freizeit gestalten oder bürgerliche oder politische Aktivitäten finanziell unterstützen, erfolgt jedoch ganz persönlich und freiwillig und wir sollten uns niemals gezwungen fühlen, einen politischen Standpunkt zu übernehmen oder bestimmte Anliegen zu unterstützen.

Nur wenn wir dazu befugt sind, dürfen wir etwas tun, das als Lobbyarbeit im Namen des Unternehmens angesehen werden könnte. Dazu zählt auch die Kommunikation mit Staatsbediensteten, um Einfluss auf politische oder administrative Entscheidungen zu nehmen. Wenn wir Fragen haben, sollten wir uns vor solchen Aktivitäten an das Government Affairs Team wenden.

Verantwortungsbewusst am politischen Prozess teilzunehmen bedeutet, dass wir:

- uns nur mit vorheriger Genehmigung des Government Affairs Teams mit Themen, die im Zusammenhang mit Gesetzgebung, behördlichen Maßnahmen, Richtlinien oder Wahlanglegenheiten stehen und das Unternehmen betreffen, an Staatsbedienstete wenden.
- bei unserem Engagement in der Politik klarstellen, dass wir dies als Privatpersonen tun und dass unsere eigenen politischen Ansichten und Handlungen nicht die von Arconic repräsentieren.
- alle persönlichen politischen Aktivitäten in unserer Freizeit, außerhalb der Arbeit und mit unseren eigenen Ressourcen und persönlichen Informationen durchführen.
- es vermeiden, Artikel von Arconic oder andere unternehmenseigene Markenprodukte zu tragen, wenn wir als Privatpersonen an politischen Veranstaltungen teilnehmen.

- uns vor unserer Bewerbung für ein gewähltes Amt an unseren Manager, das Legal and Compliance Team und das Government Affairs Team wenden, um potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden.
- niemals unangemessenen Einfluss auf eine staatliche Behörde, einen staatlichen Vertreter oder einen Abgeordneten nehmen, um ein für das Unternehmen günstiges Ergebnis zu erzielen.
- vom Chief Legal Officer und dem Government Affairs Team eine Vorabgenehmigung einholen, bevor wir Einzelnen erlauben, Unternehmensstandorte für politische Aktivitäten oder andere Zwecke zu nutzen (sofern dies gesetzlich zulässig ist).
- uns zu Wort melden, wenn ein Lieferant, Kunde oder ein anderer Partner uns drängt, Geld oder Leistungen zur Unterstützung einer politischen Partei oder eines Kandidaten beizutragen.

Wichtige Ressourcen

- [Government Affairs and Political Activity Policy \(Richtlinie für staatliche Belange und politische Aktivitäten\)](#)



Eine Gruppe von Arconic-Mitarbeitern stellt fest, dass sie alle denselben Kandidaten unterstützen, der für ein politisches Amt kandidiert. Die Mitarbeiter möchten bis zum späten Abend an ihrem Arbeitsplatz bleiben, um von ihren persönlichen Mobiltelefonen aus Anrufe zu tätigen und im Namen ihres Kandidaten E-Mails von ihren persönlichen Konten zu senden. Ist das erlaubt?



Zwar ermutigen wir bei Arconic unsere Mitarbeiter dazu, engagierte Bürger zu sein, unsere persönlichen politischen Aktivitäten müssen wir aber getrennt vom Unternehmen ausführen. Auch wenn die Mitarbeiter ihre persönliche Zeit außerhalb der normalen Arbeitszeiten freiwillig zur Verfügung stellen und ihre persönlichen Telefone und E-Mail-Konten verwenden, nutzen sie weiterhin die Firmenräume. Dies kann andere zu der Annahme verleiten, dass Arconic als Unternehmen den Kandidaten unterstützt oder befürwortet. Die Mitarbeiter sollten einen anderen Ort finden, an dem sie ihre freiwilligen Aktivitäten durchführen können.



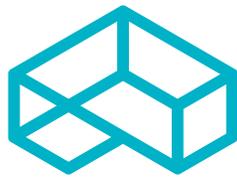


UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Unabhängig davon, wie wir uns zu Wort melden, spielen wir alle eine Rolle dabei, unser Unternehmen auf Probleme aufmerksam zu machen, damit diese schnell und umfassend angegangen werden können. Wenn Bedenken nach der Meldung über einen entsprechenden Kanal nicht angemessen nachgegangen wird, leiten wir sie umgehend an eine andere Ressource oder über unsere Integrity Line weiter.

Ressource	Kontaktinformation	Geltungsbereich
Direkte Manager, Werks- oder Abteilungsleiter		Stellen Sie Fragen, lassen Sie sich beraten oder äußern Sie Bedenken.
Corporate Communications	+1-412-992-2500 mediainquiries@arconic.com	Mediananfragen oder -probleme, externe Vorträge.
Internet-Sicherheit	+1-412-992-2500 Allgemeine Fragen: CorporateInformationSecurityDL@arconic.com Verdächtige E-Mails: phish@arconic.com	Melden Sie Informationssicherheitsvorfälle und mögliche Phishing-E-Mails.
Environment, Health and Safety (EHS – Umwelt, Arbeitsschutz)	+1-412-992-2500 EHSustainabilityReportingHelp@arconic.com Lokale oder Unternehmens-EHS-Führungskräfte	Umwelt- und Arbeitsschutzangelegenheiten.
Finanzwesen und Internal Audit	+1-412-992-2500 Plant Controller BU Controller Corporate Controller Chief Financial Officer Internal Audit	Stellen Sie Fragen, lassen Sie sich beraten oder äußern Sie Bedenken bezüglich der Rechnungslegungsgrundsätze und -praktiken, der internen Kontrollen, der Finanzberichterstattung oder anderer ethischer Fragen.
Personalabteilung	+1-412-992-2500 Geschäftspartner der Personalabteilung HR Direct	Beschäftigungs- und Arbeitsangelegenheiten, einschließlich Belästigung und Drogenmissbrauch.
Informatik	+1-412-992-2500 Selbstbedienungsportal Global Service Desk	Stellen Sie Fragen, lassen Sie sich beraten oder äußern Sie Bedenken in Bezug auf Informationstechnologie und Informationssysteme.

Ressource	Kontaktinformation	Geltungsbereich
Integrity Line	<p>Lokale Telefonnummern der Arconic Integrity Line:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kanada: 1 800 235 6302 • China: 400 120 3062 • Frankreich: 0 805 080339 • Deutschland: 0800 1812396 • Ungarn: 212111440 • Niederlande: 0800 022 0441 • Vereinigtes Königreich: 0808 189 1053 • USA: 1800 461 9330 <p>arconicethicsandcompliance@arconic.com</p> <p>www.arconicethicsandcompliance.com</p>	Stellen Sie Fragen, lassen Sie sich beraten oder äußern Sie Bedenken zu Problemen, einschließlich unseres Kodex, unserer Grundwerte und Richtlinien sowie aller anderen ethischen oder Compliance-Fragen.
Legal and Compliance	<p>+1-412-992-2500</p> <p>Arconic Corporation Attn: Chief Legal Officer 201 Isabella Street, Suite 400 Pittsburgh, Pennsylvania 15212, USA</p> <p>legaldepartment@arconic.com</p>	Auslegung lokaler Gesetze, Fragen zu Geschenken und Unterhaltungsveranstaltungen, Bestechungs- und Korruptionsprävention, fairem Wettbewerb, Kartellrecht, Interaktionen mit Kunden, Verwaltung von Unterlagen, geistigem Eigentum, Beratern, Vertretern oder anderen rechtlichen Problemen, ethischen Bedenken oder allgemeinen Grundsätzen.
Privacy Office	<p>+1-412-992-2500</p> <p>Datenschutz-Champion</p> <p>privacy@arconic.com</p>	Stellen Sie Fragen, lassen Sie sich beraten oder äußern Sie Bedenken hinsichtlich der Datenschutzgesetze.
Handelscompliance	<p>+1-412-992-2500</p> <p>Trade Compliance-Leiter</p>	Stellen Sie Fragen, lassen Sie sich beraten oder äußern Sie Bedenken in Bezug auf globale Handelsprobleme.



ARCONIC

www.arconicethicsandcompliance.com