



ETHIK- CHARTA

JULI 2017





INHALT

- 03 • VORWORT
- 04 • FÜR WEN GILT DIE CHARTA?
- 05 • BEZIEHUNGEN INNERHALB DER GRUPPE
- 06 • GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU KUNDEN, LIEFERANTEN UND WETTBEWERBERN
- 07 • BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN AKTIONÄREN
- 08 • SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE
- 09 • VERPFLICHTUNGEN ALS VERANTWORTUNGSBEWUSSTES UNTERNEHMEN
- 10 • „GLOBAL COMPACT“
- 11 • WEN KANN MAN KONTAKTIEREN?



VORWORT

Die Entwicklung von Mersen basiert weitgehend auf dem Vertrauen, das die Gruppe gegenüber der Gesamtheit ihres Umfelds und dabei insbesondere gegenüber ihren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Banken und Aktionären aufbaut.

Mit der Ethik-Charta bekräftigen die Gruppe und ihre Mitarbeiter ihre kollektive und individuelle Pflicht, diese Vertrauensbasis zu schaffen und zu entwickeln. Dabei ist es von wesentlicher Bedeutung, dass dieses Vertrauen mit und von allen geteilt wird und jeder sich die grundlegenden Werte der Gruppe zu eigen macht. Die hier beschriebenen Werte sind für die Entwicklung der Gruppe von wesentlicher Bedeutung.

Die Ethik-Charta gilt für jeden einzelnen Mitarbeiter von Mersen, unabhängig von seiner Funktion, sowie für die Mitglieder des Verwaltungsrats. Ich verlasse mich folglich auf jeden einzelnen von Ihnen, dass die nachstehenden Regeln eingehalten und auch an unsere Geschäftspartner und Lieferanten weitergegeben werden, damit auch diese sich zu deren Einhaltung verpflichten.

Luc Themelin

Vorstandsvorsitzender

Und der Exekutivausschuss der Gruppe

Thomas Baumgartner
CFO

Gilles Boisseau
Direktor des Geschäftsbereichs
Electrical Power

Christophe Bommier
Direktor Technologie, Innovation
Forschung und Business Support

Thomas Farkas
Direktor Strategie und M&A

Jean-Philippe Fournier
Direktor Operative Exzellenz

Eric Guajioty
Direktor des Geschäftsbereichs
Advanced Materials

Estelle Legrand
Direktorin der Personalabteilung

Didier Muller
Direktor Zone Asien und Lateinamerika



ETHIK-CHARTA

Für wen gilt die Charta?

Die Ethik-Charta gilt für alle Mitarbeiter und Führungskräfte von Mersen und ihren Tochtergesellschaften in der ganzen Welt.

Die Charta ist in 10 Sprachen verfügbar (arabisch, chinesisch, deutsch, englisch, französisch, italienisch, japanisch, koreanisch, portugiesisch und spanisch). So kann eine möglichst große Anzahl von Mitarbeitern diese Ethik-Charta jeweils unmittelbar in ihrer Muttersprache lesen.

In Frankreich ist die französische Fassung maßgeblich, während die englische Fassung für die anderen Länder den Referenztext bildet.

Die Ethik-Charta kann auf der institutionellen Website von Mersen sowie über das Intranet abgerufen werden.

Jeder Verstoß gegen den Verhaltens-Kodex wird ordnungsgemäß untersucht und könnte zu disziplinarischen Maßnahmen gemäß den in der jeweiligen Firma und dem Land geltenden Gesetzen und Regelungen führen.

Online-Schulungen zu angemessenem Verhalten

Neben diesem Dokument stellt Mersen seinen Beschäftigten ein auf Ethik abgestelltes e-learning-Programm zur Verfügung. Dieses umfasst die Erwartungen des Konzerns sowie Standards zu einer Reihe von Themen.

Einhaltung von Gesetzen sowie der Menschenrechte

Mersen legt in den Ländern, in denen die Gruppe aktiv ist, höchsten Wert auf die Einhaltung der geltenden internationalen, nationalen sowie lokalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften. Dies gilt insbesondere für das Arbeitsrecht, das Wettbewerbsrecht und die Korruptions- und Geldwäschebekämpfung.

Stehen die lokale Gesetzgebung bzw. lokale Sitten oder Gebräuche mit der Ethik Charta in Konflikt, hat stets das Dokument mit den höchsten ethischen Standards Vorrang.

Mersen hat im Übrigen bereits im Jahr 2009 den Weltpakt der Vereinten Nationen („Global Compact“) unterzeichnet, dessen Grundsätze Sie am Ende dieses Dokuments finden.

Die Gruppe ist in zahlreichen Ländern präsent und behält Themen wie das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit stets ganz besonders wachsam im Auge.

BEZIEHUNGEN INNERHALB DER GRUPPE



Entscheidend für das Unternehmensprojekt von Mersen sind vor allem die Mitarbeiter der Gruppe. Sie besitzen die Fachkenntnisse und entwickeln innovative Lösungen. Ihr Fach- und Sachwissen bildet den wichtigsten Erfolgsfaktor von Mersen, nämlich ihr Humankapital.

Aus dieser Überzeugung heraus setzt sich Mersen für die Fortentwicklung ihrer Teams ein und unternimmt alles, um deren Sicherheit und Entfaltung zu gewährleisten. Die Gruppe erwartet allerdings von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Ebenen ebenfalls eine verantwortliche Haltung.

In diesem Sinne verpflichten sich die Gruppe und ihre Mitarbeiter und Führungskräfte zu Folgendem:

Gesundheit – Sicherheit

- Die Gruppe trifft alle zur Gewährleistung von Sicherheit und Schutz der Personen notwendigen Maßnahmen. Der Mitarbeiter bzw. die Führungskraft verpflichtet sich, alle Gruppenvorschriften und -verfahren zu den Themen Gesundheit und Sicherheit einzuhalten.
- Die Gruppe stellt sicher, dass die Gesundheits- und Sicherheitspolitik der Gruppe allen bekannt ist, von allen verstanden und ungeachtet der geschäftlichen, wirtschaftlichen oder finanziellen Sachzwänge auch umgesetzt wird. Der Mitarbeiter bzw. Führungskraft, der ein potenzielles gesundheits- bzw. sicherheitsbezogenes Problem bekannt wird, trägt dafür Sorge, dass seine Vorgesetzten oder der Gesundheits- und Sicherheitsverantwortliche der Gruppe informiert werden.

Mobbing

- Die Gruppe stellt den Schutz der Mitarbeiter gegen jegliche Form des Mobbing, der Einschüchterung und der Gewalt sicher, ungeachtet dessen, ob sie physischer, psychologischer oder sexueller Art sind. Der Mitarbeiter bzw. die Führungskraft unterstützt und fördert das Bestreben der Gruppe, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass frei von allen Formen des Mobbing ist, und verpflichtet sich, anderen stets mit Respekt zu begegnen.

Chancengleichheit

- Die Gruppe verpflichtet sich, keine Diskriminierung aus welchem Grund auch immer zu praktizieren und in den Bereichen Einstellung, Ausbildung, Vergütung, Arbeitsplatzzuweisung und Karriereentwicklung stets die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu berücksichtigen, um so Chancengleichheit zu gewährleisten. Der Mitarbeiter bzw. die Führungskraft unterstützt und fördert das Bestreben der Gruppe, Vielfalt zu begünstigen und Chancengleichheit zu gewährleisten, und verpflichtet sich seinerseits, keine Form der Diskriminierung zu praktizieren.

Gegenseitiger Respekt

- Die Gruppe gewährleistet die Achtung des Privatlebens der einzelnen Mitarbeiter und insbesondere die Vertraulichkeit von personenbezogenen Informationen. Der Mitarbeiter bzw. die Führungskraft unterstützt und fördert das Bestreben der Gruppe in dieser Hinsicht und verpflichtet sich seinerseits zur Einhaltung dieser Grundsätze.



GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU KUNDEN, LIEFERANTEN UND WETTBEWERBERN

Die Aktivität von Mersen entfällt auf zwei Kompetenzbereiche, in denen die Gruppe weltweit den ersten oder den zweiten Rang belegt. Diese Expertise ermöglicht es der Gruppe, weltweit innovative und auf den Kundenbedarf abgestimmte Lösungen anzubieten, mit denen unsere Kunden ihre industrielle Performance verbessern können. Das Vertrauen der Kunden ist folglich eine wichtige Verpflichtung von Mersen.

In diesem Sinne verpflichten sich die Gruppe und ihre Mitarbeiter und Führungskräfte zu Folgendem:

Wettbewerb

- Das Wettbewerbsrecht vollständig anzuwenden und insbesondere mit unseren Wettbewerbern keine Informationen über Preise oder Angebote auszutauschen.

Bestechung

- Keine direkte oder indirekte Zahlungen oder geldwerten Vorteile (Dienstleistungen, Reisen, Freizeitangebote, Waren) an Dritte zuzulassen, die allein zum Ziel haben, den Abschluss einer Handelstransaktion zu erwirken oder diese fortzusetzen. Dabei stellen die Mitarbeiter bzw. Führungskräfte sicher, dass die Handelspartner und Dienstleister der Gruppe über diese Standards informiert werden und sich zu deren Einhaltung verpflichten.

Bestechlichkeit

- Weder direkt noch indirekt Geld oder Vorteile jedweder Art (Geschenke, Einladungen usw.) zu verlangen oder anzunehmen. Geschenke oder Einladungen mit rein symbolischem Wert sind von dieser Verpflichtung ausgenommen. In jedem Fall müssen Einladungen oder Geschenke (außer Geschäftsessen) von den Vorgesetzten genehmigt werden.

Vertraulichkeit der Informationen

- Keine Informationen zu verbreiten oder weiterzugeben, die einem Geschäftspartner oder einem anderen Beteiligten Schaden zufügen kann.

Interessenkonflikte

- Keine Geschäfte mit Unternehmen abzuschließen, an denen die Mitarbeiter bzw. Führungskräfte oder Personen aus ihrem Umfeld (Eltern, Freunde) Anteile besitzen und keine Informationen über Interessenkonflikte zurückzuhalten. In dieser Hinsicht müssen die Mitarbeiter bzw. Führungskräfte davon absehen, Geschenke oder Einladungen anzubieten oder anzunehmen, die nicht in den Rahmen des Üblichen fallen oder die mit geltendem Recht unvereinbar sind. Ferner dürfen sie ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Vorgesetzten oder des Vorstandsvorsitzenden keine Geschäftsanteile oder Beteiligungen an Kunden, Wettbewerbern oder Lieferanten erwerben.

Lieferantenauswahl

- Die Zusammenarbeit mit Lieferanten zu beenden, die wiederholt gegen diese Ethik-Charta, insbesondere die zehn Grundsätze des Weltpakts der Vereinten Nationen und/oder die OECD-Leitsätze zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale, verstoßen haben. Im Zweifelsfall wird der betreffende Lieferant einer Prüfung durch die Gruppe unterzogen. Dabei überprüft ein interner oder externer Prüfer vor Ort die sozialen, ökologischen und arbeitsrechtlichen Praktiken des Lieferanten.

BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN AKTIONÄREN



Das Kapital von Mersen wird von institutionellen Aktionären sowie von Kleinaktionären gehalten. Die externe Kommunikation der Gruppe kann durchaus für diese Anleger von großem Wert sein.

Jeder Mitarbeiter muss sich seinerseits für die Integrität und die Richtigkeit dieser Informationen verantwortlich fühlen.

In diesem Sinne verpflichten sich die Gruppe und ihre Mitarbeiter und Führungskräfte zu Folgendem:

Richtigkeit von Informationen

- Der Öffentlichkeit eine zutreffende, genaue und ehrliche Information zu vermitteln und den Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf die Information zwischen den Aktionären einzuhalten.

Insiderdelikte

- Die Mitarbeiter und insbesondere diejenigen unter ihnen, die als „Insider“ angesehen werden können, regelmäßig darüber zu informieren, dass es untersagt ist, mit Wertpapieren von Mersen zu handeln, solange eine in ihrem Besitz befindliche und die Gruppe berührende „Insiderinformation“ nicht voll und ganz der Öffentlichkeit mitgeteilt wurde (in Anwendung der Marktmissbrauchsverordnung der EU). Hierzu wird den Insidern ein Informationsschreiben über die Sanktionen zugesandt, die bei Insidergeschäften und bei unrechtmäßiger Offenlegung von Insiderinformationen Anwendung finden.

Als Insider wird jede Person angesehen, die ständig oder gelegentlich Zugang zu Insiderinformationen jedweder Art hat.

Bei Insiderinformationen handelt es sich um die Informationen, die nicht öffentlich zugänglich gemacht wurden und von einem verständigen Anleger als Grundlage für seine Anlageentscheidungen genutzt werden könnten.



SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE

Das Vermögen der Gruppe hat zum Ziel, es jedem einzelnen Mitarbeiter zu ermöglichen, einen Beitrag zur Realisierung der Ziele von Mersen zu leisten. Folglich haben die Mitarbeiter und Führungskräfte von Mersen die Pflicht, zur Wahrung und zum Schutz der Vermögenswerte der Gruppe gegen jedwede Form von Verschlechterung, Diebstahl oder Missbrauch beizutragen.

In diesem Sinne verpflichten sich die Gruppe und ihre Mitarbeiter und Führungskräfte zu Folgendem:

Respekt der Vertraulichkeit

- Jegliche Information im Zusammenhang mit dem geistigen Eigentum und dem Eigentum von Know-how oder jegliche Information zu Projekten, industriellen, sozialen oder gewerblichen Daten müssen vertraulich bleiben, wenn deren Offenlegung die Interessen der Gruppe gefährden könnte.
- Die Informationen und/oder Arbeitsdokumente, die im Rahmen der Arbeit erstellt wurden oder die unternehmensinterne Projekte betreffen und für die keine Genehmigung zur Veröffentlichung oder Vorabinformation vonseiten der Geschäftsleitung vorliegt, sind nicht zur externen Weitergabe gedacht und dürfen nicht nach außen gegeben werden.

Verwendung der Vermögenswerte der Gesellschaft

- Die Ausrüstungen und Anlagen der Gruppe müssen im Einklang mit den Sicherheitsvorschriften und -verfahren der Gruppe verwendet werden und dürfen in keinem Fall zu verbotenen Zwecken oder zu Zwecken verwendet werden, die nicht in Verbindung mit der Geschäftsaktivität von Mersen stehen.

Ruf der Gruppe

- Die Mitarbeiter und Führungskräfte müssen bei ihren Handlungen die Interessen der Gruppe wahren und dafür Sorge tragen, dass ihre eigenen Meinungen und ihr eigenes Interesse stets klar von den Meinungen und dem Interesse von Mersen getrennt sind.

VERPFLICHTUNGEN ALS VERANTWORTUNGSBEWUSSTES UNTERNEHMEN



Die Gruppe verfolgt im Rahmen ihrer Tätigkeit und im Kontakt mit Dritten einen gegenüber ihrem sozialen, umweltbezogenen und gesellschaftlichen Umfeld verantwortungsvollen unternehmerischen Ansatz.

Jeder einzelne Mitarbeiter der Gruppe verpflichtet sich, diese Anliegen in seine Handlungen und Maßnahmen einzubeziehen und dabei das Interesse aller Stakeholder zu berücksichtigen.

In diesem Sinne verpflichten sich die Gruppe und ihre Mitarbeiter und Führungskräfte zu Folgendem:

Richtigkeit der Bücher und Aufzeichnungen

- Alle Aktiva, Passiva, Aufwendungen und sonstigen Transaktionen der Gruppengesellschaften in den Büchern und Abschlussunterlagen dieser Gesellschaften aufzuzeichnen und die Bücher und Aufzeichnungen im Einklang mit den anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften zu führen. Diese Daten müssen ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Aktiva und Passiva der Gruppengesellschaften widerspiegeln und es dürfen keine Mittel verschleiert oder nicht aufgezeichnete Vermögenswerte geschaffen oder geführt werden.

Umwelt

- Die für die Gruppe geltenden Gesetze und Bestimmungen im Bereich Umwelt überall dort, wo sie ihre Aktivitäten ausübt, einzuhalten.

Nachhaltige Entwicklung

- Die verursachten Umweltauswirkungen auf ein Minimum zu begrenzen. Hierzu verpflichten sie sich zur Bestimmung der bewährten Verfahren („best practices“), insbesondere im Hinblick auf die nachhaltige Ressourcenverwendung, den Energieverbrauch und die Abfallwirtschaft.

Spenden und Mäzenatentum

- Einen Beitrag zur sozialen und kulturellen Dynamik der Standortregionen zu leisten. Dies erfolgt durch einen finanziellen Beitrag und/oder durch Bereitstellung von Ausrüstungsgütern an diverse Organismen, deren Auftrag lautet, diese Dynamik zu fördern. Desgleichen unterstützt die Gruppe Organisationen mit Projekten, welche die Werte der Gruppe widerspiegeln oder mit dem Gesellschaftszweck oder zentralen Themen von Mersen in Verbindung stehen – und zwar innerhalb des Rahmens, der in der Charta „Spenden und Mäzenatentum“ der Gruppe im Einzelnen beschrieben wird.



MENSCHENRECHTE

- **Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der völkerrechtlichen Menschenrechte unterstützen und achten.
- **Prinzip 2:** Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

INTERNATIONALE ARBEITSNORMEN

- **Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren.
- **Prinzip 4:** Unternehmen sollen zur Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit beitragen.
- **Prinzip 5:** Unternehmen sollen zur Abschaffung der Kinderarbeit beitragen.
- **Prinzip 6:** Unternehmen sollen zur Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf beitragen.

UMWELT

- **Prinzip 7:** Unternehmen sollen umsichtig mit ökologischen Herausforderungen umgehen.
- **Prinzip 8:** Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- **Prinzip 9:** Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

- **Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen Korruption in all ihren Formen vorgehen, einschließlich Erpressung und Bestechung.



WEN KANN MAN KONTAKTIEREN?

Für Fragen zur Anwendung der in der vorliegenden Charta definierten Grundsätze kann sich jeder Mitarbeiter an seine direkten Vorgesetzten oder aber auch an die Personalabteilung wenden.

Sollten in Bezug auf bestimmte Praktiken Unsicherheiten aufkommen, muss sich der Mitarbeiter umgehend an seine Vorgesetzten, die Leitung seines Standorts oder an die Personalabteilung des Standorts, der Region, des Geschäftsbereichs oder der Gruppe wenden. Für bestimmte Länder (Vereinigten Staaten, Kanada) gilt hierfür ein gesondertes Verfahren. Dieses können Sie im Intranet von Mersen unter „Social Relations“ im Bereich für Personalfragen finden. Der Mitarbeiter kann sich auch an eines der Mitglieder des Exekutivausschusses wenden, die diese Charta unterzeichnet haben oder (an) eine/n Richtlinienbeauftragten. In bestimmten Ländern stehen zusätzliche Ressourcen wie etwa Personalvertreter zur Verfügung.

Jede Person außerhalb des Konzerns, die Bedenken bezüglich gewisser Mersen Praktiken hat, kann sich an den VP unseres Konzerns, die Personalabteilung in ihrer Eigenschaft als Ethikbeauftragte oder die/den Richtlinienbeauftragte/n des Konzerns wenden.

Niemand, der/die in gutem Glauben Bedenken vorbringt, hat mit Repressalien zu rechnen. Wir setzen alles daran, sicherzustellen, dass eine solche Meldung vertraulich behandelt und jedwedes unangemessene Verhalten schnellstmöglich überprüft wird.



Globale Experten für
 Elektroenergie und
 Hochleistungswerkstoffe



WWW.MERSEN.COM