
Die sieben ethischen Prinzipien

Unser unternehmerisches Handeln orientiert sich an folgenden ethischen Prinzipien und Werthaltungen:

- Verantwortung
- Integrität
- Respekt
- Gerechtigkeit
- Nachhaltigkeit
- Transparenz
- Corporate Citizenship

Wir tragen damit eine Mitverantwortung für allgemeine öffentliche und soziale Anliegen.

Verantwortung

Jede Person hat für den eigenen Zuständigkeitsbereich Rechenschaft zu geben und soll bereit sein, Missstände zu beheben.

Verantwortlich handelt, wer ...

- für im eigenen Zuständigkeitsbereich aufgetretene Fehler oder Missstände einsteht, auch wenn sie ohne eigenes Wissen und Zutun geschehen sind, und alles daran setzt, erkannte Missstände zu beheben,
- Zuständigkeitsbereiche klar strukturiert und eine Gewaltenteilung im Sinne einer guten Corporate Governance verwirklicht,
- Mandate, welche zu Interessenkonflikten führen könnten, nur dann annimmt, wenn übergeordnete Gründe dies gebieten,
- als Aktionär die Firmenpolitik aktiv begleitet und die Aktionärsrechte wahrnimmt.

Auch wer in Treu und Glauben gehandelt hat, hat für Schäden einzustehen, selbst wenn sie weder vorhersehbar noch beabsichtigt waren.

Integrität

Man soll das tun, was nach eigenem Wissen und Gewissen moralisch gefordert ist.

Integer handelt, wer ...

- illegale und fragwürdige Druckmittel, Zahlungen und Zuwendungen, wie zum Beispiel Korruption, unterlässt, und sich so keinen Vorteil gegenüber anderen verschafft,
- den eigenen Überzeugungen, soweit immer möglich, mutig nachlebt, auch unliebsame Wahrheiten ausdrückt und zu ihnen steht,
- zuverlässig, offen, vertrauenswürdig und ehrlich ist,
- übernommene Verpflichtungen und Versprechen als verbindlich ansieht und einhält.

Zur Integrität gehört es, anzuerkennen, dass man sich in moralischen Fragen irren kann.

Respekt

Es ist anzuerkennen und zu achten, dass jeder Mensch ein Recht auf Selbstbestimmung und Gleichbehandlung hat.

Respektvoll handelt, wer ...

- niemanden auf Grund des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der sexuellen Orientierung oder der Religionszugehörigkeit, einer Behinderung oder ähnlicher Eigenschaften diskriminiert.
- die Wahlfreiheit der Kunden durch verlässliche Information und einen klaren Markenauftritt gewährleistet,
- Mitarbeitende über den Zustand ihres Unternehmens oder über interne Vorgänge ehrlich und vollständig informiert,
- andere Meinungen, Anliegen und Einsprachen vorurteilslos anhört und im Gesamtbild angemessen berücksichtigt,

In Situationen, in denen ein Machtgefälle herrscht, ist Respekt allein oft nicht ausreichend. Es braucht Fürsorge.

Fürsorge schließt eine Verantwortung für das künftige Wohlergehen des anderen ein. Sie ist zum Beispiel gefordert, wenn Entlassungen drohen. Wenn immer möglich, werden Sozialpläne und/oder Betreuungsmaßnahmen angeboten, um die soziale, psychische und finanzielle Belastung zu begrenzen.

Gerechtigkeit

Die Verteilung von Gütern und Lasten und die Wiedergutmachung von Schäden ist an Kriterien auszurichten, die gegenüber allen gerechtfertigt werden können.

Gerecht handelt, wer ...

- bei der Vergabe von Aufträgen, Positionen oder Privilegien sowie der Festlegung von Entschädigungen ein Verfahren wählt, dessen Auswahl- und Entscheidungskriterien objektiv gerechtfertigt und nachvollzogen werden können,
- beim Handel mit Produzenten in Entwicklungs-Ländern kostendeckende Preise bezahlt und Einfluss nimmt, dass den Arbeitenden Mindestlöhne gezahlt werden.

Eine willkürliche Berufung auf eigene Interessen und Forderungen ist vom Standpunkt der Gerechtigkeit aus nicht zulässig.

Nachhaltigkeit

Entwicklungen und Prozesse müssen so gestaltet werden, dass keine Ressourcen erschöpft, sondern ihre langfristige Nutzung gewährleistet ist.

Nachhaltig handelt, wer ...

- Entscheidungen auf die dauerhafte Förderung der Lebensqualität der Betroffenen abstützt,
- das Gleichgewicht zwischen kurzfristigen Profiten und dem langfristigen Wohl aller Stakeholders wahrt,
- internationale wirtschaftliche Beziehungen so gestaltet, dass alle beteiligten Parteien daraus langfristig betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen ziehen können,
- Mittel in Umweltprojekte so investiert, dass sie einen möglichst großen und langfristigen ökologischen Nutzen bringen.

Nachhaltigkeit verlangt Verantwortung auch gegenüber den nachfolgenden Generationen. Ihre Entscheidungsfreiheit für die eigene Lebensgestaltung muss gewährleistet bleiben.

Transparenz

Eine ehrliche und offene Kommunikation ist ebenso gefordert wie die Bereitschaft, Zugang zu allen relevanten Informationen zu gewährleisten.

Transparent handelt, wer ...

- mögliche Interessenkonflikte offen legt,
- begründet, warum eine Information zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht zur Verfügung gestellt werden kann,
- Stakeholders ebenso korrekt informiert wie die Entscheidungsträger,
- Fehler und nachteilige Entwicklungen frühzeitig und vollständig offen legt.

Der Respekt gegenüber dem Recht auf Privatheit setzt der Transparenz Grenzen.

Corporate Citizenship

Ein Unternehmen trägt die Mitverantwortung für allgemeine öffentliche Anliegen.

Ein Unternehmen, das seine Mitverantwortung ernst nimmt ...

- unterstützt gesellschaftspolitisch notwendige Maßnahmen, wie zum Beispiel die Förderung von Bürgersinn und öffentliche Gesundheit,
- setzt sich für Benachteiligte in und außerhalb der eigenen Gesellschaft ein,
- entzieht sich Steuerzahlungen nicht durch unlautere Maßnahmen,
- ermöglicht seinen Mitarbeitenden ein sinnvolles Engagement für gemeinschaftliche Aufgaben.

In Anlehnung an den **Swiss Code of Ethics**.

Ethische Zielkonflikte

In der Praxis können die ethischen Prinzipien, wie zum Beispiel Respekt und Gerechtigkeit, miteinander in Konflikt geraten. Konflikte können auch zwischen den ethischen Prinzipien und kurz- und langfristigen Gewinnmöglichkeiten entstehen.

Für solche Situationen gibt es keine Patentlösungen. Jeder Fall ist für sich zu beurteilen.

Wichtig ist, dass...

- die ethischen Werte und Prinzipien, welche miteinander in Konflikt stehen, identifiziert und unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten vor diesem Hintergrund abgeschätzt und bewertet werden,
- Konflikte und Entscheidungsvarianten grundsätzlich mit Vertrauenspersonen besprochen werden,
- Meinungsunterschiede als Chance aufgefasst werden, mehr über die Situation sowie über die betroffenen Werte und Prinzipien zu erfahren,
- Stakeholders und Kritiker angehört und, wenn immer möglich, in den Entscheidungsprozess mit einbezogen werden.
- Die jeweilige Konfliktlösung sollte so dokumentiert werden, dass die Entscheidung später nachvollzogen werden kann.