

Alcon – Verhaltenskodex für Dritte

Version 1.0

1. Januar 2019

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Überwachung der Einhaltung unserer Standards	3
Verantwortungsbewusste Beschaffung – Ethische Standards	4
1 Arbeitsrechte	4
1.1 Frei gewählte Beschäftigung.....	4
1.2 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer.....	4
1.3 Nichtdiskriminierung.....	5
1.4 Faire Behandlung.....	5
1.5 Entgelte, Beihilfen und Arbeitsstunden	6
1.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	6
2 Gesundheit und Sicherheit	7
2.1 Gefahreninformatin.....	7
2.2 Risiken und Verfahrenssicherheit	7
2.3 Arbeitnehmerschutz.....	7
2.4 Notfallbereitschaft und Reaktion	7
3 Umwelt	8
3.1 Umweltgenehmigungen	8
3.2 Abfall und Emissionen	8
3.3 Verschüttungen und Freisetzungen	8
3.4 Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz	8
4 Tierschutz	9
5 Antikorruption und lauterer Wettbewerb	10
5.1 Antikorruption	10
5.2 Lauterer Wettbewerb	10
6 Daten- und Informationsschutz	11
7 Verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralien (sogenannte Konfliktmineralien)	11
8 Ermittlung von Bedenken	12
9 Managementsysteme	12
9.1 Engagement und Rechenschaftspflicht	12
9.2 Gesetzliche und Kundenanforderungen	12
9.3 Risikomanagement	12
9.4 Beziehungen zu Dritten	12
9.5 Auditrecht	12
9.6 Dokumentation	12
9.7 Schulung und Qualifikation	13
9.8 Kontinuierliche Verbesserung	13
10 Handelssanktionen und Exportkontrollen	13
Glossar	14
Referenzen und Bibliografie.....	15

Einführung

"Leistungsstärke mit Integrität" ist eine strategische Vorgabe von Alcon.

Alcon fördert die gesellschaftlichen und ökologischen Werte der United Nations Global Compact-Initiative gegenüber seinen Lieferanten und nutzt seinen Einfluss soweit wie möglich zur Unterstützung ihrer Übernahme. Der Alcon Verhaltenskodex für Dritte (nachfolgend der "Kodex" genannt) basiert auf dem United Nations Global Compact, den United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights und anderen internationalen Standards oder allgemein anerkannten, bewährten Praktiken. Der Kodex ist auf den Alcon-Verhaltenskodex abgestimmt.

Alcon fordert, dass seine Drittunternehmen die Standards in diesem Kodex einhalten. Darüber hinaus wird von unseren Drittunternehmen erwartet, dass sie gegenüber ihren eigenen Lieferanten Standards durchsetzen, die weitgehend die gleichen Grundsätze wie unser Kodex enthalten.

Alcon übernimmt eine Führungsrolle im Bereich einer wirkungsvollen unternehmerischen Verantwortung, und dieses Engagement wird durch diesen Kodex verkörpert.

Der Kodex ersetzt nicht lokales Recht. Alcon erwartet, dass Drittunternehmen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Regelungen und Verordnungen in Ergänzung der Standards dieses Kodexes tätig werden.

Das Drittunternehmen bestätigt, dass sein Engagement zu keinem Zeitpunkt von Alcon verwendet wird, um Anreize oder Belohnungen für die Bestellung von Alcon-Produkten zu schaffen oder unangemessene geschäftliche Vorteile für Alcon zu sichern.

Links, auf die auf dieser Seite Bezug genommen wird, und ein Glossar mit Begriffsbestimmungen, die verwendet werden, befinden sich am Ende dieses Dokuments.

Überwachung der Einhaltung unserer Standards

Die Einhaltung der Standards in diesem Kodex gehört zu den Kriterien im Auswahl- und Bewertungsprozess von Drittunternehmen von Alcon angewandt werden.

Alcon erwartet, dass Drittunternehmen geltende gesetzliche Standards und übergeordnete Standards, die in diesen enthalten sind, einhalten. Unter bestimmten Umständen, unter denen die Dritten gezeigt haben und auch weiterhin zeigen, dass sie sich konkret für eine Verbesserung engagieren, ist Alcon bereit, mit ihnen zusammenzuarbeiten, um Verbesserungen über Engagement und Kooperation herbeizuführen. Dazu können Audits, die Überwachung der Ausarbeitung und Fortschritte von Abhilfeaktionsplänen, die Verweisung von Lieferanten an externe Sachverständige und sonstige angemessene Optimierungspläne gehören.

Verantwortungsbewusste Beschaffung – Ethische Standards

1 Arbeitsrechte

Die Drittunternehmen engagieren sich für die Aufrechterhaltung der Menschenrechte von Arbeitnehmern und für ihre Behandlung mit Würde und Respekt. Dazu gehören die folgenden arbeitsrechtlichen Bestandteile:

1.1 Frei gewählte Beschäftigung

Die Lieferanten werden weder Zwangsarbeit noch Schuldknechtschaft, Vertragsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit nutzen und werden weder Sklaverei noch Menschenhandel in irgendeiner Form betreiben.

Zwangsarbeit – Managementsysteme: Ein designierter Manager aus dem Personalbereich verfolgt an jedem Standort Unternehmensleitlinien und Abläufe, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer am Standort sich freiwillig entschieden haben, dort zu arbeiten und vollständig für die von ihnen dort verrichtete Arbeit bezahlt werden.

Gefängnisarbeit: Die Verwendung von Gefängnisarbeit erfolgt auf freiwilliger Basis und wird Alcon eindeutig offengelegt, und wenn darauf zurückgegriffen wird, werden alle geltenden lokalen Gesetze oder internationalen Vorgaben eingehalten.

Kündigungsfristen: Die Arbeitnehmer können ihren Arbeitsplatz mit einer angemessenen Kündigungsfrist jederzeit aufgeben und werden rechtzeitig und vollständig für die Arbeit bezahlt, die sie vor ihrem Ausscheiden geleistet haben.

Einbehaltung von Personalausweisen/Pässen: Die Arbeitnehmer werden nicht aufgefordert, ihre Personalausweise abzugeben, um die Beschäftigung zu sichern, außer, wenn dies von den lokalen Gesetzen so gefordert wird. Falls dies der Fall ist, haben die Arbeitnehmer jederzeit Zugriff auf diese Ausweise.

Bewegungsfreiheit: Den Arbeitnehmern steht es frei, jederzeit zum Standort oder zur Unterkunft am Standort zu kommen und diese wieder zu verlassen und sie werden nicht durch Sicherheitskräfte kontrolliert (d. h. während Pausen überwacht, auf die Toiletten verfolgt usw.).

Barkaution: Die Arbeitnehmer zahlen keine „Kaution“, um ihren Arbeitsplatz oder vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte zu sichern und zahlen auch keine übertriebene "Kaution" für Werkzeuge, Schulung oder persönliche Schutzausrüstung, die erforderlich sind, um ihre Arbeit sicher zu verrichten.

1.2 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Die Drittunternehmen setzen keine Kinderarbeit ein. Die Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren erfolgt ausschließlich in ungefährlichen Arbeitsumgebungen und wenn die jungen Arbeitnehmer das gesetzliche Beschäftigungsalter eines Landes sowie das festgelegte Alter für den Abschluss der Schulpflicht erreicht haben.

Kinderarbeit – Managementsysteme: Ein designierter Manager aus dem Personalbereich stellt sicher, dass es angemessene Unternehmensleitlinien und Abläufe gibt, um das Alter der Arbeitnehmer an jedem Standort zu überwachen.

Kinderarbeit: Kinder unterhalb des lokalen Mindestarbeitsalters, des Schulpflichtalters oder des Alters gemäß den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (je nachdem, welches Alter höher ist), werden nicht beschäftigt.

Ein Kind ist:

- jede junge Person unterhalb der Altersgrenzen gemäß den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, eine Grenze, die bei 15 in entwickelten Ländern oder 14 in weniger entwickelten Ländern liegt.
- Ein Jugendlicher unterhalb des gesetzlichen Mindestarbeitsalters, wenn dieses höher als 15 ist.
- Ein Jugendlicher unterhalb des Alters der lokalen Schulpflicht, wenn dieses Alter höher als 15 ist.

Wiedergutmachung: Wenn festgestellt wird, dass Kinder arbeiten, wird ein angemessenes Wiedergutmachungsverfahren in Kraft gesetzt, um das Wohlergehen des Kindes sicherzustellen. Falls festgestellt wird, dass Kinder arbeiten, werden die Drittunternehmen:

- das Kind unverzüglich vom Arbeitsplatz entfernen,
- einen geeigneten Plan umsetzen, um das Kind zu unterstützen, wozu die Übernahme der Kosten für formelle Schulung oder Berufsbildung, Unterkunft oder sonstige notwendige Kosten gehören kann.

Junge Arbeitnehmer: Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die rechtlich gesehen arbeiten dürfen, führen keine gefährlichen Arbeiten aus (Handhabung von Chemikalien, körperlich anstrengende Arbeiten usw.) und arbeiten nicht nachts. Alle geltenden lokalen Gesetze werden eingehalten, einschließlich Zugang zu Bildung, Schulung, Gesundheitskontrollen und Anzahl der zulässigen Arbeitsstunden usw.

1.3 Nichtdiskriminierung

Die Drittunternehmen werden einen Arbeitsplatz ohne Belästigung und Diskriminierung bereitstellen. Diskriminierung aus Gründen wie Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Behinderung, Religion, Parteizugehörigkeit, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Schwangerschaft oder Familienstand wird nicht zugelassen.

Nichtdiskriminierung – Managementsysteme: Ein designierter Manager aus dem Personalbereich stellt sicher, dass angemessene Unternehmensleitlinien und Abläufe an jedem Standort verfügbar sind, um Diskriminierung zu verhindern und Disziplinarmaßnahmen wirkungsvoll zu managen. Alle Arbeitnehmer wissen, wem sie Zwischenfälle in Bezug auf Diskriminierung melden können.

Nichtdiskriminierung: Die Arbeitnehmer sind zu keinem Zeitpunkt mit Belästigung oder Diskriminierung (von der Einstellung bis zum Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis) aus irgendeinem Grund, wie etwa Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Behinderung, Religion, Parteimitgliedschaft, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Schwangerschaft oder Familienstand konfrontiert. Bewerber werden keinen Schwangerschaftstests unterzogen, außer, wenn dies nach lokalem Recht erforderlich ist und Schwangere werden gemäß den lokalen Gesetzen nicht diskriminiert.

1.4 Faire Behandlung

Die Drittunternehmen stellen einen Arbeitsplatz bereit, der frei von grober und unmenschlicher Behandlung ist, einschließlich ohne sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch, körperliche Züchtigung, seelische oder körperliche Nötigung oder Beleidigung der Arbeitnehmer.

Faire Behandlung – Managementsysteme: Ein für das Personalwesen zuständiger Manager stellt sicher, dass angemessene Unternehmensleitlinien und Abläufe zur Verfügung stehen, so dass alle Arbeitnehmer fair behandelt werden. Die Arbeitnehmer verstehen die Disziplinar- und Beschwerdeverfahren und die Geldbußen, die den Arbeitnehmern auferlegt werden im Rahmen einer Disziplinarmaßnahme, sind rechtsgültig und fair.

Vorgesetzte und Manager, die Arbeitnehmer missbrauchen, werden entsprechenden Disziplinarmaßnahmen unterworfen.

Belästigung oder Missbrauch: Die Arbeitnehmer sind Mobbing, sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, Körperstrafen, geistiger oder körperlicher Nötigung und Beleidigungen weder ausgesetzt noch werden ihnen diese angedroht.

Rolle des Sicherheitspersonals: Die Arbeitnehmer werden keinen unangemessenen Leibesvisitationen unterworfen. Sicherheitsdurchsuchungen werden nur von zugelassenen Organen in Übereinstimmung mit den lokalen Rechtsvorschriften und von Sicherheitspersonal des gleichen Geschlechts vorgenommen.

Faire Behandlung – Erpressung: Die Arbeitnehmer brauchen keine Zahlungen an andere Arbeitnehmer zu leisten, um eine ungerechte Behandlung oder eine bevorzugte Behandlung zu verhindern.

1.5 Entgelte, Beihilfen und Arbeitsstunden

Die Drittunternehmen bezahlen ihre Arbeitnehmer entsprechend den geltenden Entgeltgesetzen, einschließlich den geltenden Mindestlöhnen, Überstunden und vorgeschriebenen Leistungen.

Die Drittunternehmen teilen den Arbeitnehmern rechtzeitig die Grundlage mit, auf der sie bezahlt werden. Es wird von den Drittunternehmen außerdem erwartet, dass sie den Arbeitnehmern mitteilen, ob Überstunden erforderlich sind und sie über die Löhne informieren, die bei entsprechenden Überstunden gezahlt werden.

Entgelte und Arbeitsstunden – Managementsysteme: Es besteht ein System zur Überwachung der Stunden und Löhne, die für alle Fremdarbeitnehmer am Standort gezahlt werden, und vollständige Stunden- und Lohnaufzeichnungen werden jederzeit für alle Arbeitnehmer am Standort vorgehalten.

Entgelt: Die Arbeitnehmer werden nicht aufgefordert, unbezahlte Arbeit zu verrichten. Der Monatslohn der Arbeitnehmer oder der Stücklohn entspricht mindestens den lokalen gesetzlichen Mindestlöhnen oder den durchschnittlichen Industrielöhnen und wird regelmäßig und vollständig gemäß den lokalen Gesetzen gezahlt.

Überstunden – Zahlung: Die Überstunden werden gemäß den geltenden lokalen Gesetzen gezahlt und soweit kein entsprechender Rahmen vorgegeben ist, werden die Überstunden mindestens mit dem gleichen Satz wie der normale Lohn, aber idealerweise mit einem höheren Satz vergütet.

Zusatz- und Bonusleistungen: Alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen und Bonusleistungen werden den Arbeitnehmern rechtzeitig und vollständig gezahlt.

Arbeitsstunden: Die Arbeitsstunden sind an den lokalen Gesetze oder Industrievorgaben ausgerichtet.

Überstunden: Die Überstunden sind freiwillig und die Arbeitnehmer arbeiten regelmäßig nicht mehr als 12 Überstunden pro Woche.

Freizeit und Pausen: Die Arbeitnehmer erhalten Auszeiten und Pausen in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen.

Kommunikation: Die Zahlungsbedingungen werden den Arbeitnehmern vor Antritt der Arbeit mitgeteilt und schriftlich bestätigt. Die Arbeitnehmer erhalten schriftliche Lohnbelege.

Abzüge: Abzüge für Disziplinarmaßnahmen, Verspätung und Abwesenheit werden nur entsprechend den lokalen Gesetzen vorgenommen.

1.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Eine offene Kommunikation und ein direktes Zugehen auf die Arbeitnehmer, um Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und dem Entgelt zu lösen, werden gefördert.

Die Drittunternehmen haben die Rechte der Arbeitnehmer gemäß den lokalen Gesetzen im Hinblick auf die Freiheit, Gewerkschaften beizutreten oder nicht, eine Vertretung anzustreben und Betriebsräten beizutreten, in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen einzuhalten. Die Arbeitnehmer sollen in der Lage sein, offen mit dem Management über die Arbeitsbedingungen zu kommunizieren, ohne dass es dabei zu Drohungen im Hinblick auf Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung kommt.

Tarifverhandlungen: Die Arbeitnehmer können Tarifverhandlungen führen und wissen, wie sie Fragen ansprechen können, wenn sie dies tun möchten. Wenn Tarifverträge abgeschlossen sind, werden sie allen Arbeitnehmern in einer Sprache kommuniziert, die diese verstehen.

Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertretungsrechte: Den Arbeitnehmern steht es frei, einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat beizutreten oder diese einzusetzen, ohne Angst um Repressalien oder Diskriminierung. Die Arbeitnehmervertreter erhalten angemessene Zeit und Zugang zu Einrichtungen, wie Sitzungsräumen, um ihre Rolle gemäß den lokalen Gesetzen wahrzunehmen.

Parallele Möglichkeiten: Wenn die lokalen Gesetze die Gewerkschaften einschränken, können die Arbeitnehmer Arbeitnehmerschüsse gründen, wenn sie dies möchten.

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Angesichts der Breite, Komplexität und Größe der Wertschöpfungskette von Alcon legen die Standards, die in Kapitel 2 und 3 in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) dargelegt werden, grundlegende Standards und Konzepte für Drittunternehmen fest, deren Einhaltung innerhalb der Wertschöpfungskette Alcon erwartet.

Alcon erwartet, dass jedes Drittunternehmen die geltenden HSE-Standards für die einzelnen Produkte oder Serviceleistungen versteht und diese Standards um zusätzliche produkt-/servicespezifische Standards, soweit erforderlich, ergänzt. Die Wirksamkeit des Schutzes muss von geschulten und erfahrenen oder zertifizierten Sachverständigen überprüft werden.

2 Gesundheit und Sicherheit

Die Drittunternehmen haben alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und Verordnungen einzuhalten, indem sie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sowie ggf. sichere und gesunde betriebliche Unterkünfte bereitstellen. Die Gesundheits- und Sicherheitskomponenten umfassen:

2.1 Gefahreninformation

Die Drittunternehmen sollten über Programme und Systeme verfügen, die den Arbeitnehmern Sicherheitsinformationen im Zusammenhang mit Gefahrstoffen bereitstellen und sie in Bezug auf den Schutz vor potentiellen Gefährdungen schulen. Gefahrstoffe umfassen, ohne darauf beschränkt zu sein, Rohstoffe, isolierte Zwischenprodukte, Produkte, Lösungsmittel, Reinigungsmittel und Abfälle.

2.2 Risiken und Verfahrenssicherheit

Die Drittunternehmen sollten über Systeme und Programme verfügen, um Gefahren am Arbeitsplatz und in Bezug auf die Verfahren zu erkennen. Sie sollten diese Gefahren angemessen quantifizieren und die Risiken definieren. Weiterhin sollten sie Programme und Systeme einsetzen, um diese Risiken zu verhindern oder abzumildern (z. B. bei Freisetzungen von Chemikalien, Rauchschwaden, Staub im Katastrophenfall).

2.3 Arbeitnehmerschutz

Die Drittunternehmen sollten über Systeme und Prozesse verfügen, um die Arbeitnehmer vor chemischen, biologischen und physikalischen Gefahren zu schützen (einschließlich körperlich anspruchsvolle Arbeiten), sowohl am Arbeitsplatz als auch in den vom Betrieb bereitgestellten Unterkünften.

2.4 Notfallbereitschaft und Reaktion

Die Drittunternehmen haben Notfallpläne in ihren Einrichtungen und in den vom Betrieb bereitgestellten Unterkünften auszuarbeiten und zu verteilen. Die Drittunternehmen sollten die potentiellen Auswirkungen von Notfällen minimieren, indem angemessene Notfallpläne und Reaktionsmaßnahmen umgesetzt werden.

3 Umwelt

Die Drittunternehmen sollten alle geltenden Umweltschutzgesetze und Verordnungen einhalten. Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zulassungen, Registrierungsdaten und Einschränkungen müssen vorliegen und die betrieblichen und Berichtsanforderungen müssen eingehalten werden. Dies gilt insbesondere für Folgendes:

3. Umweltgenehmigungen

Die Drittunternehmen sollten über Prozesse und Systeme verfügen, um die geltenden Umweltgesetze und Verordnungen einzuhalten. Die erforderlichen Umweltzulassungen, Genehmigungen, Informationsregistrierungen und Einschränkungen sind einzuholen und die betrieblichen und Berichtsanforderungen einzuhalten.

3.2 Abfall und Emissionen

Die Drittunternehmen sollten über Prozesse und Systeme verfügen, um die sichere Handhabung, Beförderung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung oder Entsorgung von Abfällen sicherzustellen. Die Erzeugung und Entsorgung von Abfällen, die Abgabe von Emissionen an die Luft und die Einleitungen in Gewässer mit dem Potential negativer Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit oder die Umwelt (mit Priorität in Bezug auf pharmazeutische Wirkstoffe) müssen angemessen minimiert, ordnungsgemäß gehandhabt, kontrolliert und/oder behandelt werden, bevor sie in der Umwelt freigesetzt werden.

3.3 Verschüttungen und Freisetzungen

Die Drittunternehmen sollten über Prozesse und Systeme verfügen, um unfreiwillige und diffuse Verschüttungen und Freisetzungen in der Umwelt zu vermeiden.

3.4 Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz

Die Drittunternehmen sollten über Prozesse und Systeme verfügen, um die Verwendung aller relevanten Ressourcen nachhaltig zu optimieren, wobei dies für Energie, Wasser und Werkstoffe gilt.

4 Tierschutz

Tiere sind respektvoll zu behandeln, wobei Schmerz und Stress zu minimieren sind. Tierversuche sollten nur durchgeführt werden, wenn zuvor geprüft worden ist, ob die Tiere ersetzt, die Anzahl der Tiere verringert oder verfeinerte Verfahren eingesetzt werden können, um das Leiden zu minimieren. Alternativen sollten eingesetzt werden, wann immer dies wissenschaftlich gültig und annehmbar für den Gesetzgeber ist.

Alcon verpflichtet sich zur globalen Umsetzung von hohen Tierschutzstandards, wenn Tiere in einer Alcon-Studie oder einem entsprechenden Verfahren eingesetzt werden. Der Tierschutzstandard von Alcon gilt für alle internen und externen Tierversuche. Sie entsprechen der US-Gesetzgebung, und insbesondere dem Tierschutzgesetz AW Act (USC 7; 1966) sowie den entsprechenden Verordnungen und den US Guides for the Care and Use of Laboratory and Agricultural Animals (including all Vertebrates). Strengere Kriterien gelten für nichtmenschliche Primaten.

Jedes Drittunternehmen muss alle geltenden lokalen und nationalen Gesetze und Verordnungen in Bezug auf Tierschutz einhalten. Darüber hinaus ist es erforderlich, die folgenden entscheidenden Grundsätze einzuhalten, die den Anforderungen an Drittunternehmen im Rahmen der Alcon-Tierschutzleitlinien entsprechen (wenn lokale/nationale Gesetze und Verordnungen strengere Anforderungen vorsehen, gelten die strengeren Anforderungen):

- Das Wohlergehen der Tiere ist ein primäres Anliegen.
- Die drei R (Replace (Ersetzen), Reduce (Reduzieren), Refine (Verfeinern)) gelten.
- Die Studien werden von gut geschulten, kompetenten und erfahrenen Mitarbeitern durchgeführt.
- Kosmetische Mittel und ihre Inhaltsstoffe werden nicht an Tieren getestet.
- Nur Tiere, die für Forschungszwecke gezüchtet worden sind, werden gekauft und verwendet, mit Ausnahme von einigen Nutztieren, Haustieren, die in klinischen Prüfungen verwendet werden sowie Fischen.
- Die Tiere werden respektvoll behandelt und entsprechend den besonderen Bedürfnissen der jeweiligen Spezies gehalten sowie individuell behandelt, so wie dies von den derzeitigen Leitlinien für Wohlergehen und Anwendung bei Tieren für experimentelle Zwecke festgelegt ist.
- Die Tiere erfahren ein geringstmögliches Ausmaß an Unbehagen, Leiden oder Schmerzen und geeignete Methoden zur Sedierung, Analgetika oder Anästhetika werden eingesetzt, wann immer dies möglich ist.
- Besondere Sorgfalt und Aufmerksamkeit gilt beim Transport von Tieren, einschließlich der Nutzung von geeigneten und angemessenen Geräten und/oder Einrichtungen für Transportzwecke, in Übereinstimmung mit den geltenden Leitlinien und gesetzlichen Anforderungen.
- Die Grundsätze und Anforderungen gelten für von Alcon initiierte Studien, die in Einrichtungen Dritter durchgeführt werden (z. B. Auftragsforschungseinrichtungen, Hochschulen und sonstige Auftragsunternehmen).

5 Antikorrruption und lauterer Wettbewerb

5.1 Antikorrruption

Die Drittunternehmen bestechen keine Beamten oder Privatpersonen und nehmen keine Bestechungen an. Keine intermediäre, wie etwa Agenten, Berater, Vertriebshändler oder sonstige Geschäftspartner, werden eingesetzt, um Bestechung vorzunehmen

Die Drittunternehmen haben alle geltenden Gesetze und Verordnungen sowie die Industriestandards in Bezug auf Antikorrruption einzuhalten.

Schmiergelder: Es werden keine Schmiergelder gezahlt, unabhängig davon, ob dies nach lokalem Recht zulässig ist oder nicht.

Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung: Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung werden nie mit der Absicht angeboten, versprochen oder bereitgestellt, den Empfänger zu veranlassen, etwas zu tun, was dem Drittunternehmen und/oder Alcon zugutekommt, um dieses Verhalten zu belohnen oder um den Empfänger davon abzuhalten, etwas zu tun, was von Nachteil für den Dritten und/oder Alcon wäre. Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung haben bescheiden, angemessen und selten zu erfolgen, soweit die einzelnen Empfänger betroffen sind.

Zuwendungen, Spenden und Sponsoring: Zuwendungen und Spenden werden nur angeboten, wenn das Drittunternehmen und/oder Alcon keine konkrete Gegenleistung erhalten und nicht der Eindruck entsteht, dass sie eine entsprechende Leistung erhalten hätten. Beihilfen und Spenden sind nicht so wahrzunehmen, als ob sie eine konkrete Gegenleistung belohnen. Sponsoring wird nicht eingesetzt, um einen unangemessenen kommerziellen Vorteil zu belohnen (und auch nicht entsprechend wahrgenommen).

Politische Beitragszahlungen: Falls ein Drittunternehmen politische Beiträge zahlt, müssen diese in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, Verordnungen sowie Industriekodizes und Standards erfolgen und dürfen nicht in der Erwartung vorgenommen werden, dass es eine unmittelbare oder unverzügliche Vorteilsgewährung für das Drittunternehmen oder Alcon gibt.

Lobbytätigkeit: Die Lobbytätigkeit wird nicht missbraucht für Bestechungs- oder illegale Zwecke oder um irgendeine Entscheidung unangemessen zu beeinflussen.

Beamte: Alle Beziehungen zwischen dem Drittunternehmen und Beamten müssen sich streng an die Regelungen und Verordnungen halten, denen sie unterliegen (d. h., alle geltenden Regelungen und Verordnungen in einem bestimmten Land in Bezug auf Beamte oder die vom Arbeitgeber auferlegt worden sind). Alle Vorteile, die einem Beamten gewährt werden, müssen voll transparent, ordnungsgemäß dokumentiert und bilanziert werden.

5.2 Lauterer Wettbewerb

Die Drittunternehmen müssen ihre Geschäfte unter Einhaltung eines lauterer und wirkungsvollen Wettbewerbs führen. Sie müssen faire Geschäftspraktiken einsetzen, einschließlich korrekter und wahrheitsgetreuer Werbung.

Die Drittunternehmen müssen alle Gesetze und Verordnungen in Bezug auf lauterer Wettbewerb und Kartellrecht einhalten.

6 Daten- und Informationsschutz

Die Drittunternehmen müssen einen angemessenen Sicherheitsschutz für personenbezogene Daten und Informationen festlegen und aufrechterhalten in Bezug auf die Informationen, die sie oder Dritte, die in ihrem Namen tätig werden, verarbeiten.

Die Drittunternehmen haben so vorzugehen, dass die geltenden Datenschutzgesetze und die entsprechenden Industriestandards für den Schutz und die Sicherheit aller Informationen, einschließlich personenbezogener Informationen, eingehalten werden.

Angemessener Schutz personenbezogener Informationen: Die Drittunternehmen müssen für angemessene organisatorische Strukturen, Prozesse und Abläufe sorgen, die den Schutz, die Vertraulichkeit, die Integrität und die Verfügbarkeit von Informationen im Hinblick auf unbeabsichtigten, unzulässigen oder unrechtmäßigen Verlust, Vernichtung, Veränderung, Offenlegung, Nutzung oder Zugriff sicherstellen.

Angemessene Sicherheitsmaßnahmen: Die Drittunternehmen müssen über angemessene Leitlinien und Abläufe verfügen, die für technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen sorgen und angemessene Maßnahmen ergreifen, um auf dem Laufenden zu sein und in regelmäßigen Abständen die Einhaltung dieser Maßnahmen bestätigen. Diese Leitlinien und Abläufe müssen mindestens die Informationen im Zusammenhang mit Sicherheitskontrollen für Drittunternehmen beinhalten.

Einhaltung der Einschränkungen in Bezug auf grenzüberschreitende Übermittlungen: Die Drittunternehmen müssen angemessene Schutzvorrichtungen, Regelungen und Abläufe vorsehen, um sicherzustellen, dass sie alle geltenden Gesetze einhalten, die die grenzüberschreitende Datenübertragung, soweit zutreffend, bestimmen.

Meldung von Daten- und/oder Informationsverletzungen: Die Drittunternehmen haben Alcon alle vermuteten oder tatsächlichen Datenverletzungen in Bezug auf die bereitgestellten Serviceleistungen/Leistungen/Güter mitzuteilen. Die Drittunternehmen werden Alcon angemessen bei allen Untersuchungen im Zusammenhang mit einer Daten- oder Informationsverletzung unterstützen.

7 Verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralien (auch bekannt als Konfliktmineralien)

Die Drittunternehmen unterstützen das Engagement von Alcon zur Ermittlung, Reduzierung, und soweit möglich, Eliminierung der Anwendung bestimmter Mineralien, die als 3TG bekannt sind und als Inhaltsstoffe der Produkte von Alcon ermittelt worden sind und in Bezug auf die festgestellt worden ist, dass sie unmittelbar oder mittelbar durch bewaffnete Gruppen in der demokratischen Republik Kongo oder den Nachbarländern finanziert worden oder diesen zugutegekommen sind.

Die Drittunternehmen sollen:

- helfen, die Quelle von 3TG in Produkten, Komponenten oder Werkstoffen zu ermitteln, die von Drittunternehmen an Alcon geliefert werden (einschließlich dem Schmelzer oder der Raffinerie, in denen diese 3TG verarbeitet wurden und dem Ursprungsland der 3TG, soweit dies mit angemessenen Mitteln möglich ist);
- mit Alcon zusammenarbeiten im Rahmen der Sorgfaltspflichten des Unternehmens und durch Beantwortung der Informationsanfragen im Zusammenhang mit den in unseren Produkten verwendeten Mineralien;
- auf Anfrage angemessene Nachweise dafür vorlegen, dass das Drittunternehmen eine ähnliche Sorgfaltspflicht in Bezug auf ihre eigenen Lieferanten oder Subunternehmen ausübt, soweit diese an der Produktion der Materialien oder Produkte beteiligt sind, die Alcon geliefert werden oder in Bezug auf Komponenten dieser Materialien oder Produkte;
- mit Alcon zusammenarbeiten, um Möglichkeiten für alternative Quellen zu bewerten, wenn 3TG-Mineralien ermittelt werden.

8 Ermittlung von Bedenken

Alle Arbeitnehmer dürfen auch Bedenken in Bezug auf die Arbeiten, die im Namen von Alcon durchgeführt werden äußern, unter Einhaltung des Prozesses, der im Verhaltenskodex dargelegt wird, der auf alcon.com zur Verfügung steht.

9 Managementsysteme

Die Drittunternehmen werden Managementsysteme einsetzen, um die laufende Verbesserung und Einhaltung dieser Standards zu erleichtern. Bestandteile der Managementsysteme sind:

9.1 Engagement und Rechenschaftspflicht

Die Drittunternehmen werden Engagement in Bezug auf die in dieser Unterlage beschriebenen Konzepte dokumentieren, indem sie entsprechende Ressourcen zuordnen.

9.2 Gesetzliche und Kundenanforderungen

Die Drittunternehmen werden alle geltenden Gesetze, Verordnungen, Standards und relevanten Kundenanforderungen ermitteln und einhalten.

9.3 Risikomanagement

Die Drittunternehmen werden über Mechanismen verfügen, um Risiken in allen Bereichen, die in diesem Dokument angesprochen werden, zu ermitteln und zu managen.

9.4 Beziehungen zu Dritten

Die Drittunternehmen werden keine Unterverträge oder sonstige Engagements mit Dritten im Namen von Alcon eingehen oder Alcon gegenüber Dritten vertreten, ohne die vorherige schriftliche Zustimmung von Alcon. Gleichmaßen kann der Vertrag nicht ohne die vorherige schriftliche Zustimmung von Alcon abgetreten werden.

9.5 Auditrecht

Alcon darf jederzeit ein Audit in Bezug auf das Drittunternehmen durchführen (oder einen dritten Auditor damit beauftragen), soweit dies angemessen im Voraus mitgeteilt wird, um die Einhaltung der Standards des Kodex sicherzustellen und alle Zahlungen, die von Alcon und an Drittunternehmen geleistet werden, zu bestätigen. Zusätzliche Auditbestimmungen können auch zwischen den Parteien vereinbart werden.

9.6 Dokumentation

Die Drittunternehmen werden die Dokumentation bereithalten, die erforderlich ist, um die Einhaltung dieser Standards und der geltenden Regelungen nachzuweisen.

Die Drittunternehmen werden Bücher und Aufzeichnungen erstellen und aufrechterhalten, die genau und mit angemessenen Einzelheiten alle Punkte dokumentieren, die sich auf die Geschäfte des Lieferanten mit Alcon beziehen, unter Angabe aller Zahlungen (einschließlich Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung oder sonstige Wertgegenstände), die im Namen von Alcon oder aus Mitteln, die von Alcon bereitgestellt wurden, geleistet worden sind.

„Schwarze“ Konten“ und falsche oder täuschende Eingaben in Büchern und Aufzeichnungen des Lieferanten sind verboten. Alle finanziellen Transaktionen müssen dokumentiert, regelmäßig überprüft und angemessen bilanziert werden. Eine Kopie der Buchhaltung steht Alcon auf Anfrage zur Verfügung.

Die Drittunternehmen stellen sicher, dass alle relevanten internen finanziellen Kontrollen und Genehmigungen eingehalten werden und dass die Aufbewahrung und Archivierung der Bücher und Aufzeichnungen den eigenen Standards des Drittunternehmens sowie denen der Steuerbehörden und sonstiger geltenden Gesetze und Verordnungen entspricht. Weitere Anforderungen in Bezug auf die Aufbewahrung von Unterlagen können zwischen den Parteien vereinbart werden.

9.7 Schulung und Qualifikation

Die Drittunternehmen werden ihre Mitarbeiter schulen, um ethische Entscheidungen in Übereinstimmung mit den Gesetzen, Verordnungen und vertraglichen Anforderungen zu treffen. Soweit erforderlich, hat Alcon ein Schulungsrecht.

9.8 Kontinuierliche Verbesserung

Es wird von den Drittunternehmen erwartet, dass sie eine kontinuierliche Optimierung vornehmen, indem sie Leistungsziele vorgeben, Implementierungspläne umsetzen und die entsprechenden Abhilfemaßnahmen ergreifen, wenn Mängel bei internen oder externen Bewertungen, Inspektionen und Managementprüfungen ermittelt worden sind.

10 Handelssanktionen und Exportkontrollen

Die Drittparteien werden alle geltenden Handelssanktionen und Exportkontrollgesetze ermitteln und einhalten, einschließlich, ohne darauf beschränkt zu sein, die Handelssanktionen der USA, der EU und der Schweiz.

Drittunternehmen:

- gewährleisten, dass weder sie noch ihre Konzerngesellschaften, Gesellschafter oder Vorstandsmitglieder früher oder zurzeit in Listen eingeschränkter Parteien der USA, der Schweiz oder der EU geführt werden, einschließlich, ohne darauf beschränkt zu sein, der US Treasury Department List of Specially Designated Nationals and Blocked Persons ("SDN-Liste"), der U.S. Commerce Department Denied Persons, der Organisationen und Körperschaften, die finanziellen Sanktionen der Schweiz oder der EU unterliegen oder der UK BIS Iran-Liste (zusammen die "DP-Listen");
- gewährleisten, dass sie keine natürliche oder juristische Person sind, die zu fünfzig Prozent (50 %) oder mehr im Eigentum oder unter der Kontrolle von einer oder mehreren dieser eingeschränkten Parteien stehen oder für diese oder auf Anweisung von diesen handeln;
- werden Alcon unmittelbar und unverzüglich per E-Mail informieren (unter der E-Mail-Adresse: RPS.GTC@alcon.com), wenn im Laufe ihrer Transaktionen mit Alcon: (i) sie, ihre Konzerngesellschaften, Gesellschafter oder Direktoren auf eine der Listen eingeschränkter Parteien, wie weiter oben genannt, aufgenommen werden oder (ii) wenn sie zu 50 % oder mehr, einzeln oder zusammen, von einer oder mehreren SDN übernommen werden.

Glossar

3TG: Zinn (Kassiterit), Tantal (Coltan, Kolumbit-Tantalit), Wolfram (Wolframit) und Gold gemäß dem 2010 Dodd-Frank Act, § 1502.

Datenschutzgesetze/Gesetzgebung

- (a) die Datenschutzrichtlinie der EU (Richtlinie 95/46/EG);
- (b) das Schweizer Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 und
- (c) alle sonstigen bestehenden oder neuen Gesetze/Verordnungen in Bezug auf oder mit Auswirkung auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten einer betroffenen Person und/oder ihrer Privatsphäre.

Menschenhandel: Die Beförderung, Beherbergung, Einstellung, Überstellung oder Aufnahme von Personen unter Drohung, Zwang, Nötigung, Entführung oder Betrug in Bezug auf Arbeit oder Serviceleistungen.

"Personenbezogene Daten/Personenbezogene Informationen":

- (a) alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, einschließlich, ohne darauf beschränkt zu sein, elektronische Daten und ausgedruckte Dateien, die Informationen enthalten, wie etwa den Namen, die Privatanschrift, die Büroanschrift, die E-Mail-Anschrift, das Alter, das Geschlecht, Familienangaben, den Beruf, die Ausbildung, Mitgliedschaften oder Gehalt;
- (b) nichtöffentliche personenbezogene Informationen, wie etwa eine nationale Kennung, die Passnummer, die Sozialversicherungsnummer, die Führerscheinnummer;
- (c) Gesundheits- oder medizinische Informationen, wie etwa Versicherungsinformationen, medizinische Prognosen oder Behandlungen, Diagnoseinformationen oder genetische Informationen, einschließlich kodierter Patientendaten aus klinischen Prüfungen;
- (d) sensible personenbezogene Informationen, wie etwa Rasse, Religion, Behinderung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Sexualität und
- (e) alle Daten oder Informationen, die als personenbezogene Informationen oder personenbezogene Daten gemäß der geltenden Datenschutzgesetzgebung gelten können.

Standards: Zusammen die Standards und entsprechenden Anforderungen gemäß diesem Kodex für Lieferanten.

Drittunternehmen: Alle Dritte, die Waren liefern und Serviceleistungen erbringen für Alcon und die Agenten oder Subunternehmer dieser Drittunternehmen. Für die Zwecke der Ziffern 5, 6, 8 und 9 dieses Kodexes umfasst die Bezugnahme auf Drittunternehmen auch Vertriebsunternehmen, Großhändler, Lizenzgeber, Lizenznehmer und sonstige Technologiepartner, die keine Waren liefern/Serviceleistungen erbringen für Alcon (falls diese Drittunternehmen Waren liefern/Serviceleistungen für Alcon erbringen, dann gilt dieser Kodex voll für sie und jeden ihrer Agenten und Subunternehmen).

Arbeitnehmer: Alle Angestellten, Direktoren, Vorstandsmitglieder, Mitarbeiter oder Personal, das von einem Lieferanten engagiert oder beschäftigt wird, einschließlich Fremdarbeitern, unabhängig davon, ob diese auf ständiger, vorübergehender oder gelegentlicher Basis tätig sind.

Referenzen und Bibliografie

Die folgenden Referenzen werden informationshalber aufgenommen. Sie sind nicht dazu bestimmt, zusätzliche Verpflichtungen aufzuerlegen, die über diesen Kodex hinausgehen.

Alcon Code of Business Conduct (Alcon Verhaltenskodex)
Global Compact der Vereinten Nationen
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
Guiding Principles on Business and Human Rights (Leitlinien für Menschenrechte im Unternehmenskontext)

Frei gewählte Beschäftigung

Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 29 und 105

Kinderarbeit

Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 138 und 182

Nichtdiskriminierung

Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 100 und 111
Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung
Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen

Gesundheit, Sicherheit & Umwelt

OHSAS 18001
ISO 14001 Umweltmanagementsystem-Norm
ISO 50001 Energiemanagementsystem-Norm
Forest Stewardship Council
Sustainable Palm Oil

Tierschutz

Guide for the Care and Use of Laboratory Animals, 8th Edition
Guide for the Care and Use of Agricultural Animals in Research and Teaching
Europäische Richtlinie 2010/63/EU zum Schutz der für wissenschaftliche Zwecke verwendeten Tiere

Korruptionsbekämpfung

OECD Übereinkommen zur Bekämpfung der Korruption
US Foreign Corrupt Practices Act 1977
UK Bribery Act 2010

Alcon Vision LLC

Version 2.0 | 1.3.2019
© 2019 Alcon Vision LLC