

WAS UNS LEITET

Verhaltenskodex für
Mitarbeiter

REDEFINING **RE-REFINING**



Das **Impressum**

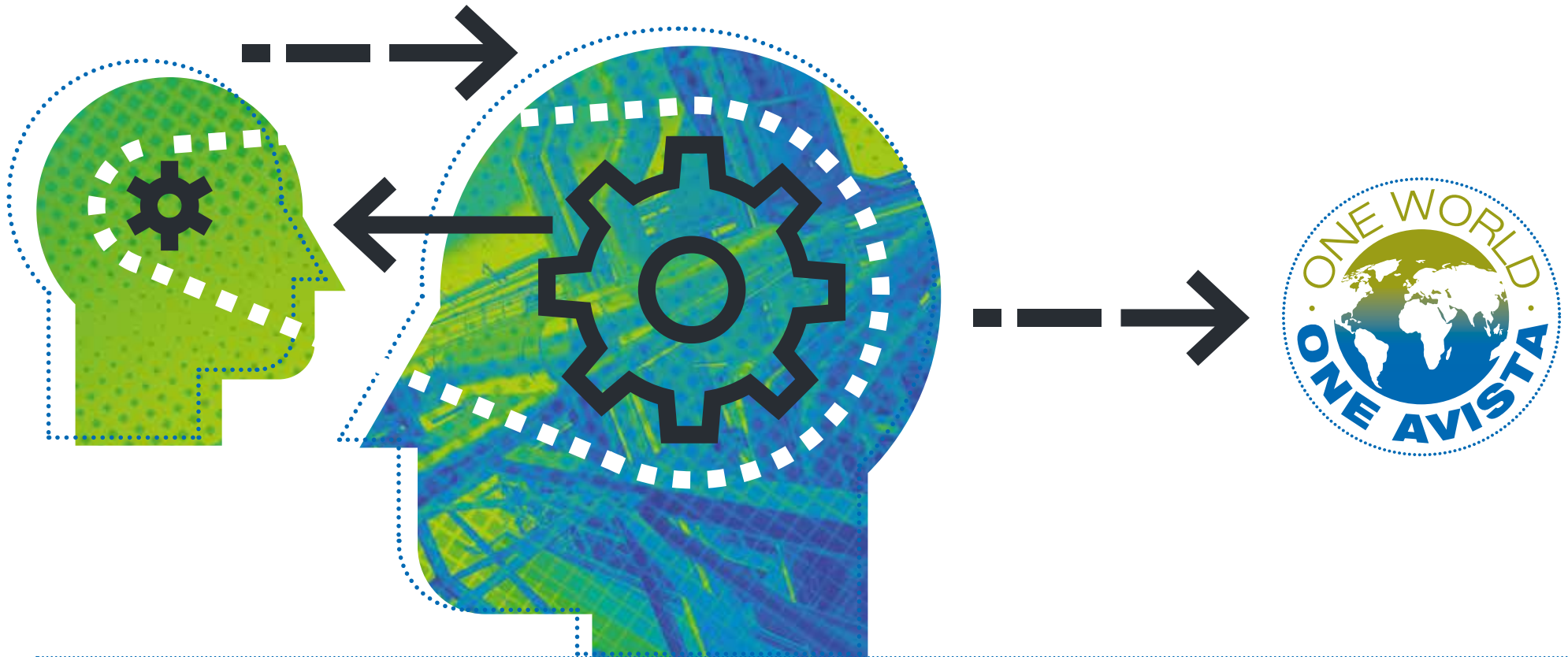
1. Auflage, April 2017, © AVISTA OIL AG

Autor: Mario Majic. **Redaktion:** Mario Majic. **Auflage:** 300 Exemplare

Chief Compliance Officer: Benedikt Fuhlrott. **Compliance Manager:** Mario Majic.

AVISTA OIL AG, Bahnhofstraße 82, 31311 Uetze-Dollbergen

Grafische Entwicklung & Gestaltung: AIPLE Werbung, Abelmannstraße 27, 30519 Hannover, www.aiple-werbung.de

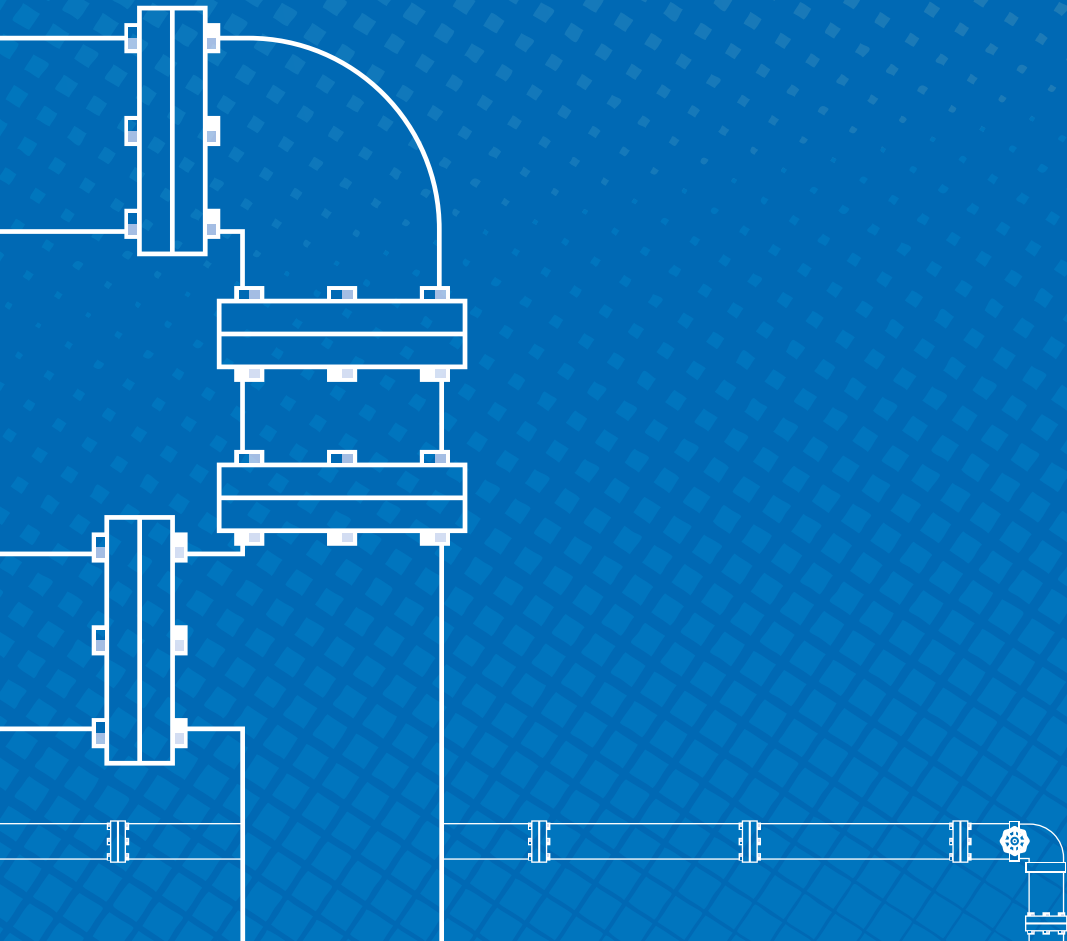


Dieses Dokument ist das Ergebnis von **5 Workshops**,
die bei AVISTA im Zeitraum von **November 2015 bis November 2016**
in 5 Ländern mit über 70 Mitarbeitern durchgeführt wurden.

Es ist der erste Ansatz dieser Art, die **Unternehmenskultur** der AVISTA in dieser Form in der gesamten Gruppe zu erfassen und zu entwickeln. Die Unternehmenskultur wurde sowohl von den **Mitarbeitern** als auch von den **Geschäftsführern und Vorständen** in einem **multimedialen Ansatz** entwickelt. Die Geschäftsführer und Vorstände haben sich in einem initialen **Strategieworkshop** über die **Ausrichtung** und die **übergeordneten Zielvorgaben** auseinandergesetzt. In Workshops mit den **Führungskräften und Mitarbeitern** der einzelnen Gesellschaften wurden, basierend auf **einheitlichen Fragestellungen**, die **Prinzipien, Leitbilder, Erwartungen und Perspektiven** erarbeitet. Es sind also sowohl **top-down** wie auch **bottom-up** Methoden der Integration und Ausgestaltung zum Tragen gekommen.

Der **Verhaltenskodex** ist als **Unternehmensgeschichte** verfasst und auch als solcher in **Prosa** zu verstehen und zu lesen. Die einzelnen **Prinzipien und Leitsätze**, die sich aus der Geschichte ergeben, sind jeweils in **Orange** gekennzeichnet. **Ziele und Zukunftserwartungen** der Mitarbeiter und des Vorstands sind in **Grün** ersichtlich. Der Verhaltenskodex hat verbindlichen Charakter für jeden Mitarbeiter der AVISTA OIL AG und seiner Tochtergesellschaften mit einem effektiven Mehrheitsanteil von über 50% der Stimmrechte. Jeder Mitarbeiter sollte diesen Kodex kennen und verstehen. Aushänge, Informationsbeiträge im Intranet oder anderweitige interne Kommunikationswege, wie bspw. Veranstaltungen, werden regelmäßig dafür genutzt, über die in diesem Kodex definierten Werte, Prinzipien und Visionen zu berichten. Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex dem Mitarbeiter ausgehändigt, der die Kenntnisnahme gegenzeichnet.

Wenn in diesem Dokument von <Wir> oder <Uns> die Rede ist, dann sind das Unternehmen AVISTA OIL (inkl. aller verbundenen Unternehmen mit einem effektiven Mehrheitsanteil von 50% der Stimmrechte) und alle Mitarbeiter des Unternehmens gemeint. Der Begriff <Sie> bezieht sich direkt auf die Mitarbeiter des Unternehmens. Aus Gründen der Vereinfachung und Erleichterung der Lesbarkeit wird kein Unterschied zwischen der femininen und maskulinen Form von Bezeichnungen gemacht, sondern jeweils nur eine der beiden Formen gewählt.



Liebe Mitarbeiterinnen
und liebe Mitarbeiter,

Vorwort durch den **Vorstand**

wir laden Sie alle herzlich ein, in diese Geschichte einzutauchen. Es ist nicht irgendeine Geschichte, sondern die Geschichte über unser Unternehmen und über uns.

Diese Geschichte beschäftigt sich mit der Frage, was uns leitet. Warum ist das so wichtig? Warum brauchen wir Leitlinien? Wir brauchen Sie, weil wir uns in einem ständig verändernden Umfeld befinden, was für uns täglich neue Herausforderungen bereithält. Mithilfe unserer Leitlinien finden wir uns in dieser Welt zurecht. Sie zeigen uns, woher wir kommen und wer wir sind. Sie zeigen uns aber auch, was wir können und wohin wir möchten.

Diese Leitlinien geben uns darüber hinaus Transparenz und Orientierung abseits von Gesetzen, Richtlinien und Anweisungen. Gerade dies ist für eine gute Zusammenarbeit unbedingt notwendig. Moralische und ethische Grundsätze sind Teil einer jeden guten Gemeinschaft. Sie sorgen dafür, dass wir uns in jeder Situation „richtig“ verhalten. Auch, wenn wir unsicher sind. Wie bei einem Kompass, der uns die Richtung zeigt, wenn wir uns verloren haben, werden diese Leitlinien dafür genutzt, sich auf unsere Werte zu besinnen.

Als Vorstand sind wir stolz, diese Geschichte mit Ihnen gemeinsam entwickelt zu haben. Die hierin enthaltenen Verhaltensgrundsätze spiegeln das wider, was unser Unternehmen ausmacht und was von uns erwartet wird. Wir sind in den meisten Bereichen sehr gut aufgestellt. Dennoch müssen wir stetig daran arbeiten, uns weiter zu verbessern. Die Aufrechterhaltung dessen, was wir bereits können, und dessen, was wir noch wollen, erfordert das Engagement

aller Mitarbeiter der AVISTA OIL Gruppe. Es ist also notwendig, dass wir alle uns mit diesem Verhaltenskodex vertraut machen. Wir als Vorstand werden alles daran setzen, nach unseren Werten zu handeln. Und das Gleiche erwarten wir von Ihnen.


Nehmen Sie sich die Zeit und lesen Sie diesen Verhaltenskodex. Fragen Sie gerne den Compliance Manager, wenn Ihnen etwas unklar ist. Auch das ist ein Wert, den wir in unserem Unternehmen weiter stärken wollen: Mut zu haben, um zu fragen. Offen und ehrlich den Dialog suchen. Akzeptieren, dass Fehler helfen, sich weiter zu entwickeln. Ziehen Sie diesen Kodex zu Hilfe, wenn Sie Ihren „Wertekompass“ wieder eichen müssen. Zuwiderhandlungen gegen diesen Verhaltenskodex schaden dem Unternehmen und der AVISTA-Gemeinschaft. Jeder Einzelne ist verantwortlich für sein Verhalten, und hat diese Verpflichtung in seinem Handeln zu reflektieren. In einem kollektiven und konstruktiven Miteinander helfen wir einander dabei, dem Wertekorridor zu folgen.

Wir wünschen Ihnen und uns eine erfolgreiche Zukunft. Viel Spaß bei der Lektüre und eine anregende sowie nachhaltige Auseinandersetzung.

Mit freundlichen Grüßen, der Vorstand,



Marc Verfürth



Benedikt Fuhlrott



Dr. Detlev Bruhnke

Zusätzliche **Hinweise**

- Weisen Sie keine andere Person an, gegen geltende Gesetze, Vorschriften, Unternehmensrichtlinien oder Unternehmensprozesse zu verstoßen
- Nehmen Sie an den erforderlichen Schulungen teil und sorgen Sie für die entsprechenden Schulungen Ihrer Mitarbeiter
- Haben Sie den Mut tatsächliche oder mögliche Compliance-Verstöße zu melden
- Unterstützen Sie Betriebsprüfungen und interne Untersuchungen
- Benachteiligen Sie niemals einen Mitarbeiter, weil er einen möglichen Compliance-Verstoß meldet oder sich an entsprechenden internen Untersuchungen beteiligt
- Halten Sie inne und fragen Sie nach, sollten Sie sich in einzelnen Situationen unsicher sein, wie Sie sich zu verhalten haben
- Sprechen Sie offen über begangene Fehler, denn nur so bewahren Sie Ihre Kollegen davor, dieselben Fehler erneut zu begehen



Jedes Mitglied des Unternehmens kann sich in einer Situation wiederfinden, in der sich Einem moralische, ethische oder gesetzliche Herausforderungen stellen. Sollten Sie sich in einer solchen Situation befinden, könnten Ihnen die folgenden Fragestellungen möglicherweise helfen, Ihre Entscheidungsfindung zu erleichtern:

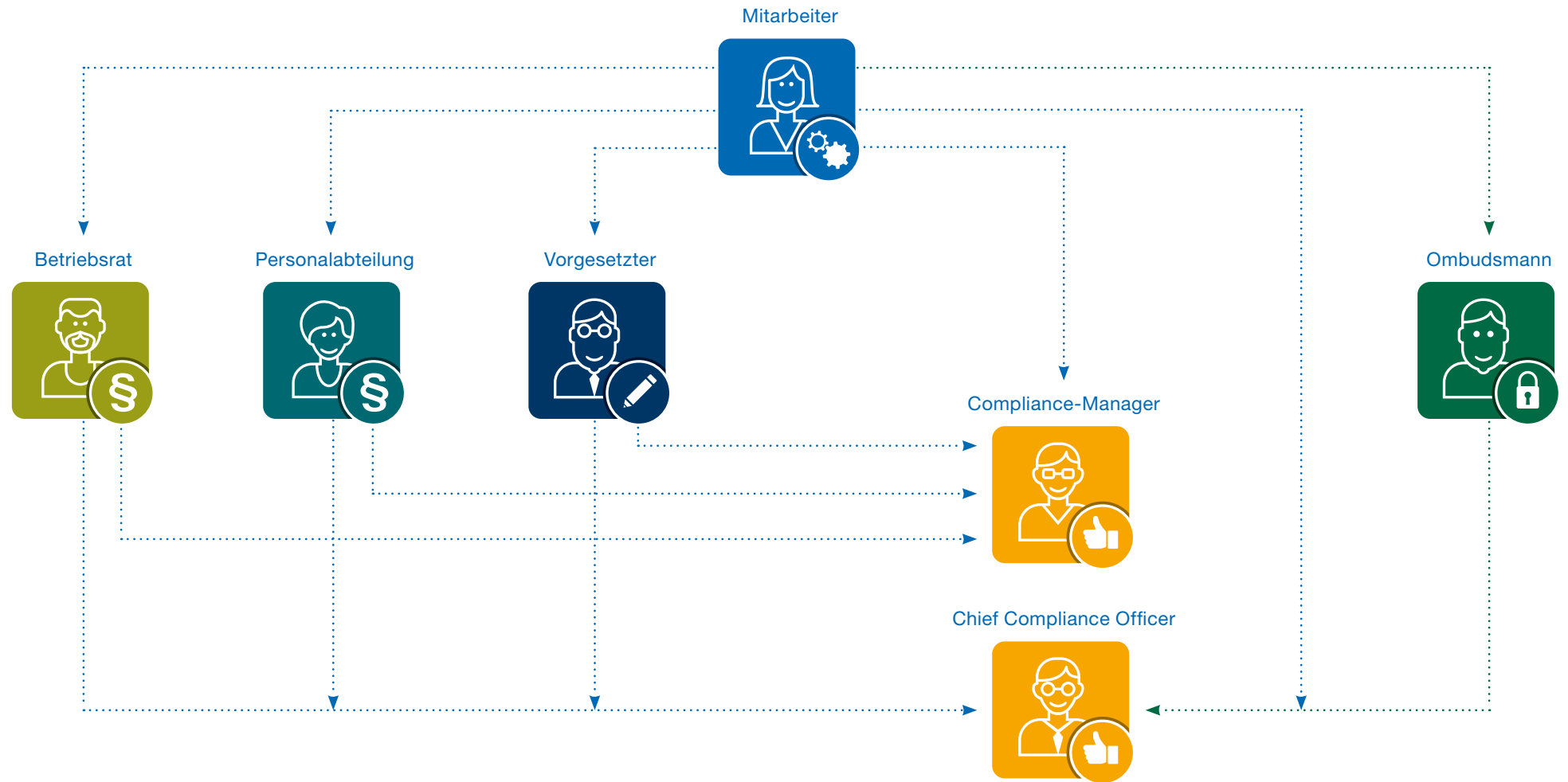
? Steht die Entscheidung im Einklang mit den Grundsätzen unseres Unternehmens?

? Bin ich nach meinem Kenntnisstand davon überzeugt, dass die Entscheidung nicht gegen geltendes Recht verstößt?

? Würde ich sagen, dass die Entscheidung moralisch, ethisch und nach den Maßstäben des Unternehmens – aber auch nach meinen persönlichen Maßstäben – in Ordnung ist?

? Was würde ich antworten, wenn mich am nächsten Tag jemand zufällig über meine Entscheidung fragt? Würde ich diese dann guten Gewissens beantworten können?

Kommunikationswege und **Ansprechpartner**



+49 5177/85-167
+49 5177/85-400



compliance@avista-oil.ag



+49 5171/581-011
ombudsmann.avista@versteyl.de

Die **Einleitung**

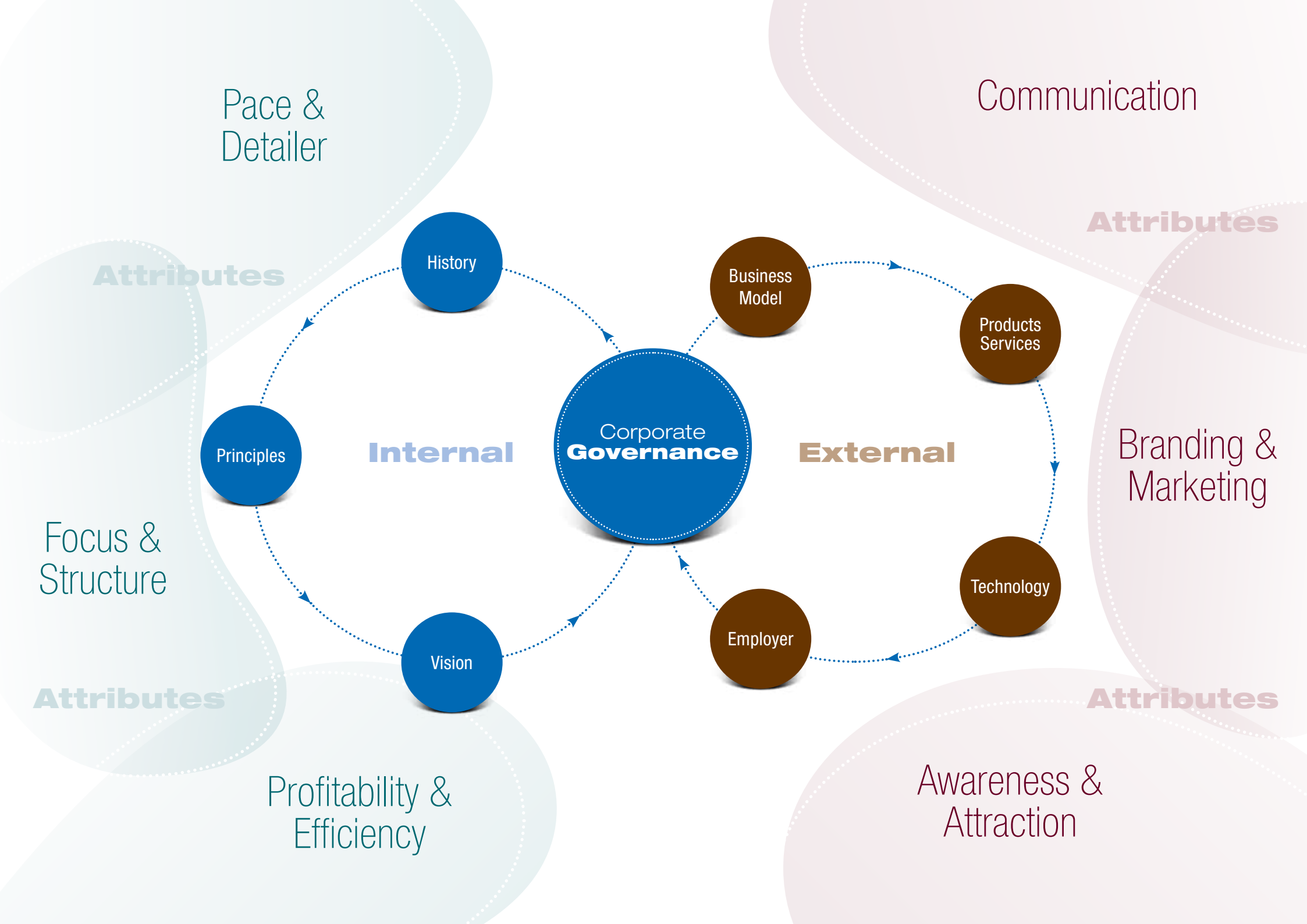
Im Zentrum dieser Geschichte steht das Unternehmen an sich mit der Art und Weise, wie wir arbeiten und leben. Dort treffen sowohl innere Prinzipien und Werte, als auch Ziele und Zukunftserwartungen auf äußere Einflüsse und nach außen gerichtete Botschaften. Dieses Zusammenspiel bildet auch den Kern unserer Corporate Governance. Es beschreibt den **Umgang mit unangemessenem Verhalten, mit Wettbewerb, mit Interessenkonflikten und mit Eigentum und Informationen.**

Beschäftigt man sich mit der Frage, **was macht uns aus**, so stehen Unternehmen wie auch jeder einzelne Mensch vor einer Herausforderung. Die auf den ersten Blick so einfach erscheinende Frage nach dem, was uns ausmacht, entpuppt sich schnell als Reise in unsere Vergangenheit. Man wird auch über die eigenen Stärken sowie über Prinzipien und Maxime nachdenken.

Denn diese leiten uns und sie bilden die Grundpfeiler für unsere unternehmerischen Visionen und Ziele. Sie sind der Abschluss auf der Reise in das, was uns ausmacht. Es ist zusammengefasst der **Umgang miteinander.** Diese Elemente sind aber nur eine (innere) Seite eines Kreislaufs, genauso wie die linke Herzkammer nur eine Seite des Herzens ist.

Hat man sich dem Inneren gewidmet und für sich festgelegt, was die Grundpfeiler der eigenen Identität sind, hat jedes Unternehmen, wie auch jeder Einzelne, das Bedürfnis, mit anderen in Verbindung zu treten. **Warum sich mit uns beschäftigen**, heißt die zweite Frage auf der anderen Seite des Kreislaufs. Diese nach Außen gerichtete Fragestellung zielt auf die Attribute ab, die von Extern primär wahrgenommen werden. Sie besteht aus den Elementen, die ausschlaggebend für eine Interaktion bzw. Zusammenarbeit mit dem Unternehmen sind. Sie beschreiben den **Umgang mit uns.**





„Fair-Play!
Nach Innen wie nach Außen.“





Corporate **Governance**

Das Verhältnis von Geschwindigkeit und Detailgrad bei der Umsetzung von Vorhaben

Bei AVISTA schreiben wir nicht nur die ersten Buchstaben von Corporate Governance groß. Wir messen diesem Thema besondere Bedeutung bei, da es ein ständiger Begleiter unserer täglichen Arbeit ist. Dies spiegelt sich auch in den Prinzipien und Maximen wieder, die uns ausmachen. Dass für uns illegale Geschäfte tabu sind, wissen die Mitarbeiter, wissen auch die Führungskräfte und Vorstände. Wir halten uns an Recht und Gesetz, und drücken dies auch damit aus, geeignete Systeme im Unternehmen etabliert zu haben, die Rechtskonformität in unserem Geschäftsgebaren sicherstellen. Compliance verstehen wir weiter als das „In-Einklang-Sein mit Gesetzen“. Es sind vor allem auch unsere Wertevorstellungen und unsere Geschichte, die Sicherheit und Zuverlässigkeit in uns als verlässlichen und loyalen Wirtschaftspartner verdeutlichen. Wir tun unser Möglichstes, um zu beweisen, dass es sich lohnt, in AVISTA und in eine Zusammenarbeit zu investieren. Sei dies nun der aktive Gesundheitsschutz, die moderne Umwelttechnik, der Schutz natürlicher Ressourcen, die Sauberkeit unserer Anlagen, die Qualitätssicherung unserer Produkte oder die Transparenz, mit der wir agieren. Sie alle sollen Sicherheit und Zuverlässigkeit widerspiegeln. Wir achten kontinuierlich darauf, unsere Produktions- und Verarbeitungsstätten nach aktuell geltendem Recht zu betreiben, sowie für die Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Umwelt mittels entsprechender Maßnahmen zu sorgen. Selbst in kleineren Organisationseinheiten sind wir stets bemüht, dies auch von externen Experten bescheinigen zu lassen. Wir ver-

bieten den Einsatz von Kinder¹ - und Zwangsarbeit und achten auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitnehmerrecht. Unsere Mitarbeiter engagieren sich in verschiedenster Art in einem betrieblichen Ehrenamt. Dabei sind sie stolz, in einem Unternehmen wie diesem tätig zu sein, welches nicht nur ein guter Nachbar ist, sondern zukunftsorientiert und compliant agiert.

AVISTA setzt sich entschieden gegen die Praktiken wie Preisabsprachen oder sonstigen kartellähnlichen Vereinbarungen ein. Hierzu erhalten unsere Mitarbeiter Informationen und Schulungen, wie sie sich in solchen Situationen zu verhalten haben. Darüber hinaus halten wir jeden Mitarbeiter dazu an, keine persönlichen Zuwendungen oder Zahlungen anzunehmen, noch welche zu vergeben. Korruption und weitere Formen der Bestechung bzw. Bestechlichkeit haben keinen Platz in unserem Unternehmen und werden sanktioniert. Ebenso wenig ist der AVISTA daran gelegen, Steuergesetze zu umgehen oder sonstige regulative Vorschriften, insbesondere im Bereich der Abfall- und Umweltgesetzgebung sowie des Exports, zu missachten oder zu fördern. Diese Praktiken entsprechen nicht den ethischen Grundsätzen des Unternehmens und der Interpretation, wie das Geschäftsmodell bei AVISTA funktioniert. Mit diesen Prinzipien stehen wir im Einklang mit international anerkannten Statuten zur nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung.

¹Kinderarbeit bezeichnet die Beschäftigung von Minderjährigen unterhalb des jeweiligen national festgelegten Mindestalters (i.d.R. 14 – 16 Jahre)

Umgang mit Interessenkonflikten

„Wenn das private Interesse dem Interesse des Unternehmens entgegensteht“

- ✔ Interessenkonflikte dem Vorgesetzten frühzeitig melden, um Transparenz zu schaffen und einen Verdacht gar nicht erst aufkommen zu lassen
- ✔ Sich aus Entscheidungsprozessen raushalten, wenn Interessenkonflikte im Spiel sind bzw. sein könnten
- ✘ Einer nahestehenden Person Aufträge zukommen lassen, obwohl diese nicht qualifiziert genug ist
- ✘ Aufnahme einer Beschäftigung, die in Konkurrenz zur Arbeit beim Unternehmen stehen oder die die Fähigkeit beeinträchtigt, die erforderliche Zeit und Aufmerksamkeit für die Arbeit beim Unternehmen aufzubringen

Umgang mit unangemessenem Geschäftsverhalten

„Wenn Macht/Einfluss für den persönlichen Vorteil missbraucht wird“

„Wenn das Verhalten des Gegenüber beeinflusst wird, sich einen unrechtmäßigen Vorteil zu verschaffen“

- ✔ Sich stets an geltendes Recht und die internen Richtlinien halten
- ✔ Bei Unsicherheiten oder verdächtigen Momenten an den Vorgesetzten, die Compliance-Abteilung oder das Hinweisgebersystem wenden
- ✔ Mit Ausgaben für Zuwendungen, Geschenke und Einladungen sparsam umgehen
- ✔ Sich immer selber die Frage stellen, ob man es im Privatleben mit seinem eigenen Vermögen ebenso machen würde
- ✔ Bei jedweder Art von Zuwendung, Geschenken und Einladungen, ein Höchstmaß an Transparenz walten lassen
- ✔ Unangemessenes Geschäftsverhalten klar ablehnen und melden
- ✔ Sich über die Geschäftspartner und dessen Praktiken informieren
- ✘ Zuwendungen, Geschenke und Einladungen von Geschäftspartnern annehmen/an Geschäftspartner vergeben, die keinen berechtigten geschäftlichen Zweck haben
- ✘ Zuwendungen, Geschenke und Einladungen gewähren oder annehmen, die nicht dem gewöhnlichen Geschäftsalltag entsprechen, nicht üblich und nicht sozialadäquat sind
- ✘ Bargeldgeschenke (oder bargeldähnliche Geschenke wie bspw. Geldkarten, Scheckes, etc.) annehmen oder gewähren
- ✘ Anstößige Dienstleistungen annehmen oder gewähren
- ✘ Fälschung von Dokumenten fordern oder begehen
- ✘ Zahlungen vornehmen, ohne den Geschäftspartner überprüft zu haben

Umgang im Wettbewerb

„Wenn wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen getroffen werden“

„Wenn die Marktmacht missbraucht wird“

- ✔ Transparenz über die Arbeitsweise in unserem Unternehmen schaffen und sich aus Gesprächen und Verhandlungen zurückziehen, bei denen es zu einer unangemessenen Kommunikation kommt
- ✔ Sich nach bestem Wissen und Gewissen darüber informieren, was im Wettbewerb erlaubt ist und was nicht, denn, auch wenn nicht alle Gesetze bezüglich Wettbewerbs- und Kartellrecht geläufig sein mögen, so stellen diese ein erhebliches finanzielles und reputatives Risiko für das Unternehmen dar
- ✘ Sich mit Wettbewerbern oder in Unternehmensvereinbarungen aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen einlassen, die eine spürbare Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken (z.B. Preisabsprachen, Gebietsaufteilungen, etc.)
- ✘ Händlern vorschreiben, welche Verkaufspreise diese für die Produkte zu erheben haben

Umgang mit Eigentum und Informationen

„Wenn es zu Zweckentfremdung kommt“

- ✔ Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die die Privatsphäre unserer Beschäftigten und Geschäftspartner respektiert und schützt
- ✔ Personenbezogene Daten nur für rechtmäßige geschäftliche Zwecke nutzen
- ✔ Schutz von materiellen und immateriellen Vermögenswerten des Unternehmens (Sachgegenstände, Geschäftsinformationen, Patente, Unterlagen, etc.) vor Diebstahl und unsachgemäßem Gebrauch oder für unrechtmäßige Zwecke
- ✔ Sich bei behördlich angeordneten Ermittlungen kooperativ verhalten
- ✔ Einen gesunden Menschenverstand und Professionalität auch bei der Präsentation des Unternehmens nach Außen
- ✘ Geschäftsgeheimnisse oder Informationen an Dritte weitergeben, die nur intern Verwendung haben
- ✘ Personenbezogene Daten ohne die Erlaubnis der betroffenen Person für Zwecke nutzen, für die sie nicht bestimmt waren (bspw. Foto auf dem Mitarbeiterausweis für Fotocollage verwenden)
- ✘ Unternehmenseigentum entwenden oder absichtlich beschädigen
- ✘ Unterlagen vernichten, die per Gesetz aufbewahrungspflichtig sind
- ✘ Sich bei öffentlichen Auftritten (auch im Internet) als Mitarbeiter des Unternehmens abfällig gegenüber dem Unternehmen äußern



- ✓ Wir halten uns an geltendes Recht und Gesetz
- ✓ Wir weisen illegale Geschäfte entschieden zurück
- ✓ Wir etablieren geeignete Systeme im Unternehmen, um Compliance sicherzustellen
- ✓ Wir sind ein verlässlicher Wirtschaftspartner
- ✓ Wir stehen für Sicherheit und Zuverlässigkeit
- ✓ Wir achten auf aktiven Gesundheitsschutz zum Wohle der Mitarbeiter
- ✓ Wir investieren in moderne Umwelttechnik zum Schutz der Umwelt
- ✓ Wir schützen natürliche Ressourcen, wo nur möglich
- ✓ Wir betreiben kontinuierlich Qualitätssicherung
- ✓ Wir beteiligen uns nicht an Preisabsprachen oder sonstigen kartellähnlichen Vereinbarungen
- ✓ Wir agieren transparent
- ✓ Wir sind ein guter Nachbar
- ✓ Wir verbieten Kinder- und Zwangsarbeit
- ✓ Wir nehmen weder persönliche Zuwendungen oder Zahlungen an noch vergeben wir welche

Unsere **Mitarbeiter**

Nun kommt ein wichtiger, wenn nicht sogar der wichtigste, Faktor jeder Unternehmung: der Faktor Mensch.

Auf die Frage, was sie mit dem Unternehmen verbinden bzw. was sie verbindet, kam eine Vielzahl von Antworten der Mitarbeiter. Selbstverständlich ist es für alle Mitarbeiter ihr Arbeit- und Geldgeber. Er ist aber auch noch viel mehr als das. Sie sehen das Unternehmen auch als fürsorglichen und sozialen Arbeitgeber, mit dem man sich identifizieren kann. Es macht den Menschen Spaß, hier zu arbeiten, auf nette und hilfsbereite Kollegen zu treffen, mit denen Probleme und Herausforderungen im Team gelöst werden können. Es ist ein Zusammenhalt zu spüren, der ein gewisses Wir-Gefühl benötigt, eine Art „Wir schaffen das“-Motivation.

Nicht nur, dass es den Mitarbeitern Spaß macht für und mit AVISTA zu arbeiten, für manche hat sich im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit auch eine Verbindung zwischen Beruf und Privatleben ergeben. Von Freunden und Bekannten hören sie häufig den Spruch „sei froh, dass du da bist“. Das hat natürlich auch seine Gründe. AVISTA steht auch beim „Faktor Mensch“ für Sicherheit, Verlässlichkeit und Attraktivität, und der Möglichkeit, Beruf und Privates in Balance zu halten. Mitarbeiter finden auf Grund des komplexen Geschäftsmodells viele Herausforderungen und ein interes-santes Aufgabengebiet, welches eine spezialisierte Belegschaft mit viel Know-how hervorbringt.

Wir sind ein guter Arbeitgeber, und ein Arbeitgeber mit Zukunft, weil wir unseren Mitarbeitern Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Trotz seiner Internationalität ist AVISTA aber auch immer noch ein regionaler Arbeitgeber mit dem Charakter eines Familienbetriebes. Dies liegt auch daran, dass viele Prozesse dezentral gesteuert werden, um die Besonderheiten der einzelnen Organisationseinheiten berücksichtigen zu können. Viele unserer Mitarbeiter kommen aus der unmittelbaren Region, in der die Organisationseinheit ansässig ist, sodass diese Standortnähe zusätzlich positiv auf das „Wir Gefühl“ und die Verbundenheit wirkt.



Pace &
Detailer

Attributes

Focus &
Structure

Attributes

Profitability &
Efficiency



Unsere **Historie**

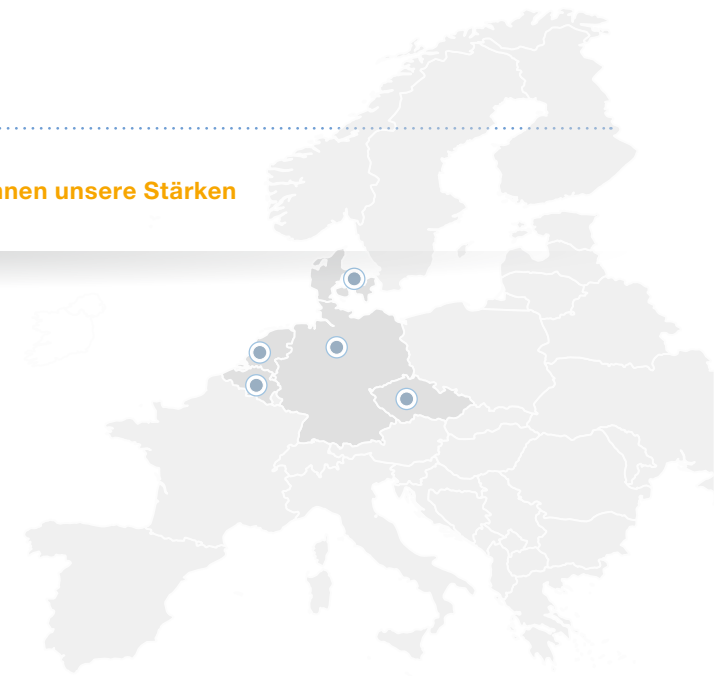
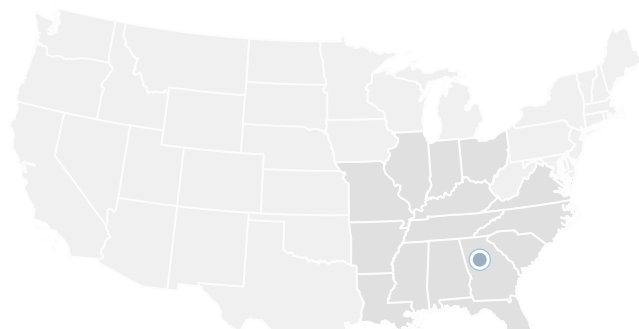
Nun noch einmal zurück zum Anfang. Was macht uns aus? AVISTA ist ein Unternehmen mit Tradition. Seit den frühen 1950'er Jahren ist das Unternehmen mit Hauptsitz in Dollbergen (Deutschland) damit beschäftigt, gebrauchte Öle zu sammeln, diese mit Hilfe von spezieller Technologie wieder zu verwerten und neue Schmierstoffe herzustellen. Diese lange Betriebserfahrung, gekoppelt mit einem Erfahrungsschatz in der Branche, den kaum ein anderes vergleichbares Unternehmen vorweisen kann, führen zu einem gesunden Marktteilnehmer mit gutem Ruf.

Kontinuierliche Expansion in Europa sowie den USA und stetige Weiterentwicklung der Technologie prägten seither das Bild des Unternehmens.

Auch die Unternehmen, die im Laufe der Jahre Teil der AVISTA Familie wurden, können auf eine stolze und langjährige Vergangenheit in der Branche zurückschauen. Sie alle haben auch vor der Zeit, in der sie Teil der AVISTA OIL Gruppe waren, eine bewegte und erfolgreiche Geschichte hinter sich.

Obwohl sich die Bedingungen und Anforderungen mit der Zeit verändert haben, hat AVISTA immer an seinen Tugenden festgehalten. Doch was genau sind diese Tugenden? Es sind die Prinzipien und Maxime nach denen wir, die AVISTA, funktionieren.

✔ **Wir wissen, woher wir kommen und wir kennen unsere Stärken**



Pace & **Detailer**

Das Verhältnis von Geschwindigkeit und Detailgrad bei der Umsetzung von Vorhaben

Ermöglicht wird dies bei AVISTA durch eine offene, eindeutige, saubere und respektvolle Kommunikation. Diese Art von Kommunikation ist nicht nur der Grund, dass offen über Probleme gesprochen wird, sondern dass auch die Diskussionsfreude und –fähigkeit eines jeden Mitarbeiters gefördert wird.

Die Mitarbeiter schätzen die freundschaftliche Atmosphäre im Unternehmen, die Möglichkeit einer selbstständigen Arbeitsweise und die kurzen Entscheidungswege, die zu einer tiefen Verbundenheit mit dem Arbeitgeber AVISTA führen. Neben der Tatsache, dass es sich immer noch um den „Lohngeber“ handelt, ist AVISTA auch so etwas wie der Maßstab für den persönlichen Lebensstil geworden. Das spiegelt sich auch in der Aussage wieder, in einer „Working-Family“ zu arbeiten. Durch die lange



✔ **Wir pflegen offene, eindeutige, saubere und respektvolle Kommunikation**

✔ **Wir schätzen die freundschaftliche Atmosphäre**

✔ **Wir mögen unsere selbstständige Arbeitsweise**

✔ **Wir sind stolz auf das Wissen unserer Mitarbeiter**

✔ **Wir binden unsere Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse ein**

✔ **Wir leben unsere Kollegialität und Hilfsbereitschaft**

Unternehmenszugehörigkeit kann AVISTA auf einen enormen Wissensschatz seiner Mitarbeiter aufbauen. Deshalb werden Problemlösungen häufig durch Mitarbeiterwissen gesucht und die Mitarbeiter auch in Entscheidungsprozesse eingebunden. Den Vorgesetzten ist bewusst, dass ein selbstbewusster Mitarbeiter weiß, was er darf, was er kann und was von ihm erwartet wird, um den Anforderungen und Erwartungen gerecht zu werden. Ergänzt werden diese Stärken durch gelebte Kollegialität und Hilfsbereitschaft. Wie sonst könnten Herausforderungen gemeistert werden, wenn nicht in einem Team, das zusammenhält und stolz auf die Tätigkeiten ist, die es

tut. Natürlich ist hierfür auch ein vorhandenes Konfliktmanagement von Nöten. Dieses Wir-Gefühl spiegelt sich im Handeln und in den Aussagen der Mitarbeiter häufig wider. „Wir kriegen das hin“ – heißt die Devise bei AVISTA und seinen Organisationseinheiten. Insbesondere wenn gemeinsam gearbeitet wird und Teamgeist gefordert ist. Auch gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeit zeugen von einer gelebten Kollegialität.

Aber auch wir stehen vor immer neuen Herausforderungen bei der Einhaltung unserer Maxime. Vor allem die ersten Jahre des neuen Jahrtausends haben viel Veränderung in Form von Erweiterung und Vergrößerung im Unternehmen mit sich gebracht. Das internationale Zusammenwachsen ist eine weitere kleine Erfolgsgeschichte. Nichtsdestotrotz bleiben unsere einzelnen Organisationseinheiten selbstständig agierende Teile mit eigenen Herausforderungen, die sie zu bewältigen haben. So wird man sowohl der Gruppenzugehörigkeit als auch der Zugehörigkeit der nationalen Einheit gerecht; was jedoch auch Schwierigkeiten mit sich bringt, die gemeistert werden müssen. Durch die Vielzahl von kleineren selbstständigen Einheiten, die trotzdem miteinander verzahnt sind, entstehen Komplikationen und Reibungspunkte. Bei AVISTA ist man offen für Neues und hat verstanden, dass neue Generationen und

und den sich bietenden Herausforderungen erfolgreich begegnen. Dies bedingt, sich über die Strategien und Visionen einig zu sein. Damit diese Strategien und Visionen gelebt werden können, müssen sie für alle Beteiligten greifbar gemacht werden.

Darüber hinaus will die AVISTA den Zusammenhalt unter den Kollegen weiter stärken, in dem durch zielgruppenorientierte Maßnahmen offene Kommunikation über die einzelnen Unternehmensteile hinweg gefördert wird. Das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen muss weiter in den Vordergrund rücken, um den vorhandenen Zusammenhalt unter den Kollegen nicht zu gefährden. Dies gelingt aber nur, wenn Schranken geöffnet und Blockaden gelöst werden. Dabei hilft es nichts, dies nur zu proklamieren. Glaubwürdigkeit zählt hier sowohl für das Innen- als auch für das Außenverhältnis.

! Wir wollen uns neuen Herausforderungen stellen

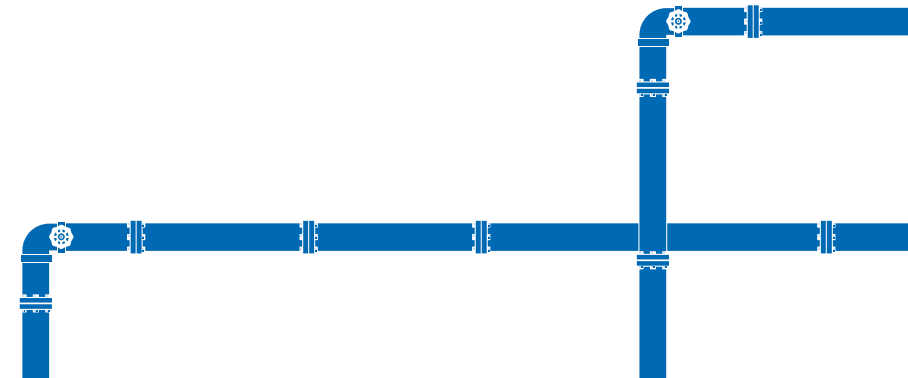
! Wir wollen unsere Kommunikation verbessern

! Wir wollen unsere Fehlerquoten reduzieren und aus Fehlern lernen

! Wir wollen unseren Zusammenhalt weiter stärken

! Wir wollen Blockaden lösen und offen für Neues sein

eine internationale Ausrichtung auch neue Mentalitäten mit sich bringen, und das auf allen Seiten. Optimismus ist das Stichwort, welches dieses Attribut trägt. All dies bedingt jedoch, dass der Informationsfluss im Unternehmen besser koordiniert werden muss. Eine kontinuierliche Verbesserung der Kommunikation unter Zuhilfenahme unterschiedlicher Medien und Methoden sollen nicht nur den Wissenstransfer sicherstellen, sondern auch Fehlerquoten reduzieren. Wer über Fehler spricht, kann aus diesen lernen. Sich darüber bewusst zu werden, ist ein langwieriger Prozess, der aber durchlaufen werden muss, will man dem Attribut in Zukunft gerecht werden



Focus & **Structure**

Das Individuum in den Mittelpunkt stellen, ohne das große Ganze aus den Augen zu verlieren

„Machen statt reden“ sowie immer „am Ball bleiben“ zeugen nicht nur von Beharrlichkeit und Einsatzbereitschaft, sie spiegeln auch den persönlichen Einsatz und die Motivation unserer Mitarbeiter wieder. Der Fokus liegt darauf, Verantwortung zu übernehmen sowie Ziele zu setzen und nachzuhalten. Nur so kann man das große Ganze nicht aus den Augen verlieren. Um dem Attribut gerecht zu werden, ist „gemeinsames Anpacken“ in abteilungsübergreifenden Teams gelebte Praxis. Nicht nur in Notsituationen oder Krisenzeiten halten alle zusammen und ziehen an einem Strang. Es sind insbesondere diese Situationen, die die Zusammengehörigkeit und Identität mit dem Unternehmen stärken. Aber auch in Zeiten, wo viele Herausforderungen und Veränderungen anstehen, haben wir bewiesen, dass unsere qualifizierten und geschulten Mitarbeiter über viel Fachwissen verfügen und als Experten für ihre Schwestergesell-

beiter. Er zeugt von einem Selbstverständnis einer lernenden Unternehmenskultur. Essentiell für die Sicherstellung sind neben der guten Ausbildung im eigenen Haus auch die allgemein guten Rahmenbedingungen für Berufseinsteiger und Quereinsteiger. Nachwuchsförderung, Onboarding Prozesse und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten sind nur einige von vielen Argumenten, die dazu beitragen, dass Wissen im eigenen Haus zu festigen, zu vermehren und dem Attribut des „Scharf-Stellens“, ohne das große Ganze zu vergessen, gerecht zu werden.

✔ **Wir bleiben am Ball und sind beharrlich**

✔ **Wir arbeiten gerne in abteilungsübergreifenden Teams**

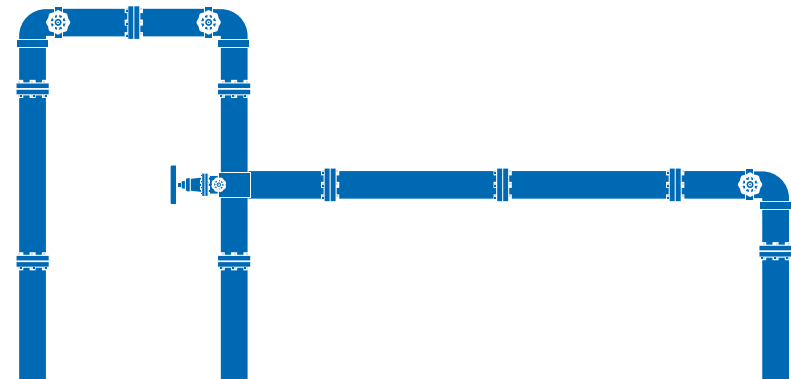
✔ **Wir übernehmen Verantwortung, setzen uns Ziele und halten sie nach**

✔ **Wir halten zusammen und ziehen an einem Strang**

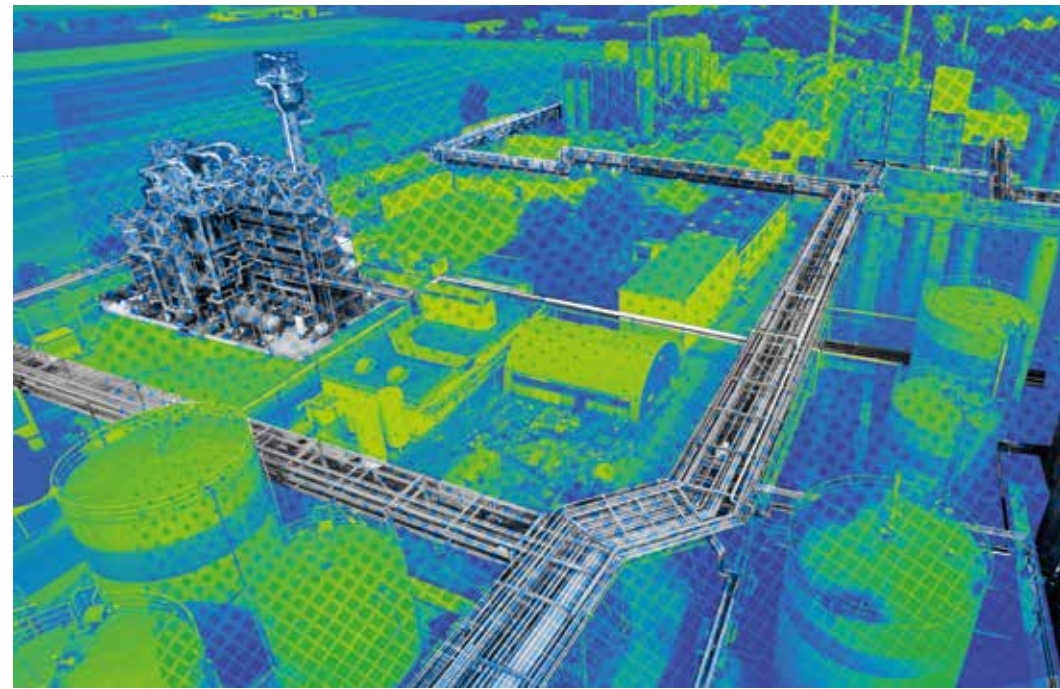
✔ **Wir sind stolz auf unser Know-how und die Kompetenz unserer Mitarbeiter**

schaften fungieren können. Diese Kompetenz und das vielfältige Know-how im Haus zu haben, ist ein kostbares Element im Unternehmen, auf das AVISTA sehr stolz ist.

Die Mitarbeiter tragen zudem mit Hilfe ihres Engagements und Wissens dazu bei, das Unternehmen nach vorne zu bringen. Auch beim internationalen Zusammenwachsen hat sich herausgestellt, dass sowohl auf der einen, als auch auf der anderen Seite „nur normale“ Menschen arbeiten, ganz nach dem Motto „Sei du selbst“. „Ich lerne jeden Tag dazu“ ist, trotz jahrelanger Berufserfahrung, ein gelebter Satz der Mitar-



Auch in Zukunft will das Unternehmen seinen eigenen Nachwuchs sicherstellen und ausbilden, auch oder insbesondere unter dem Aspekt, dass junge Leute neue Ideen mit sich bringen. Wir wollen aber auch die eigenen Mitarbeiter weiterbilden und entwickeln. Diese sollen und müssen gefördert und gefordert werden, damit die eigenen Stärken weiter ausgebaut werden können. Dazu gehört auch die Konzentration auf die eigenen Stärken. Das Know-how besser zu nutzen, Neuerungen zuzulassen sowie den Teamgedanken zu fördern, stehen ebenso auf der Agenda, wie das konsequente Umsetzen der begonnenen Maßnahmen und das Vertrauen in die Mitarbeiter und Führungskräfte, Entscheidungen zu treffen. Nichtsdestotrotz sind wir auch der Meinung, dass nichts vom Himmel fällt oder dass die Dinge als gegeben betrachtet werden. Fortschritt muss auch mit Leistung verbunden sein. Diese Leis-



! Wir wollen auch weiterhin unsere Mitarbeiter und den Nachwuchs fördern

! Wir wollen uns auf unsere Stärken konzentrieren

! Wir wollen unsere Führungskräfte ermutigen, Entscheidungen zu treffen

! Wir wollen gute Leistung entsprechend würdigen

! Wir wollen Aufgaben besser verteilen, um effizienter zu werden

tung muss entsprechend honoriert werden. Wir müssen insbesondere auf Grund der überschaubaren Größe unserer Organisationseinheiten sicherstellen, dass nicht allzu viel Verantwortung auf den Schultern weniger lastet, sondern dass Aufgaben und Verantwortung gerecht verteilt sind, damit effizienter gearbeitet werden kann. Auch wenn eine Integration in das Gruppengefüge der AVISTA manchmal mit Mehrarbeit und Druck verbunden sein mag, so überwiegen bei allen Beteiligten doch die Vorteile eines integrierten Geschäftsmodells. Es gibt jeder einzelnen Organisationseinheit nicht nur Sicherheit, sondern bietet zudem auch effiziente Lösungen in anderen Bereichen, die alleine nicht zu umzusetzen wären.



Efficiency & Profitability

Ein optimales Verhältnis von Leistung und Ergebnis erzielen

Als Wirtschaftsunternehmen sind wir selbstverständlich auch von ökonomischen Faktoren getrieben. Dass dies häufig mit Wachstum und gesteigertem Ertrag zusammenhängt, und stets dem Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeiter dienen muss, ist uns bewusst. Nur mit dem Mut zur Veränderung und der Fähigkeit zur Innovation konnte es dem Unternehmen gelingen, sich über Jahrzehnte positiv zu entwickeln.

Hierbei spielt der Faktor Flexibilität auch eine wichtige Rolle. Diese Flexibilität erlaubt es uns, in unterschiedlichen Situationen entsprechend den Anforderungen zu agieren, sei dies in internen Arbeitsabläufen oder im Kontakt zu Kunden. Wir haben durch unsere internationale Aufstellung auch die Möglichkeit, auf Marktveränderun-

rem dadurch, dass Fragestellungen analytisch angegangen werden. Probleme finden häufig in kleinen Einheiten und auf dem kurzen Weg eine schnelle Lösung. „Die Probleme lösen wir schon zusammen“ steht für eine aktive Problemlösungsmentalität in kleinen Gruppen. In vielen Fällen werden Ungereimtheiten auch „bis auf den Grund“ untersucht. Auch unter Stress agieren wir bei AVISTA lösungsorientiert. Dies bewirkt auch die Gruppendynamik, die Synergien hervorbringt und die Kooperation untereinander verstärkt.

Voraussetzung hierfür ist, dass die Aufgaben richtig verteilt werden. So können mehrere Mitarbeiter sich gegenseitig ersetzen. Die richtigen Mitarbeiter an den richtigen Stellen zu platzieren, wo sie sich selbst verwirklichen können und ideal zum Erfolg

✔ **Wir haben den Mut zur Veränderung**

✔ **Wir reagieren flexibel und passen uns an**

✔ **Wir gehen Fragestellungen analytisch an**

✔ **Wir lösen Probleme gemeinsam**

gen flexibel einzugehen. Durch die Diversität innerhalb der Gruppe bieten wir den Kunden die Möglichkeit, eine Varietät von unterschiedlichen Dienstleistungen in verschiedenen Regionen der Welt mit derselben Qualität anbieten zu können. Jedoch steht es außer Frage, dass Flexibilität um jeden Preis nicht zu Lasten von Marge oder Liefersicherheit sowie Entscheidungssicherheit gehen darf.

Aber Effizienz und Profitabilität sind auch in den internen Prozessen sichtbar. Probleme werden bei uns erkannt-angenommen-umgesetzt. Dies gelingt unter ande-

des Unternehmens beitragen, ist dabei ein wichtiges Kernelement. Aber auch die Tatsache, dass wir bei AVISTA und unseren unterschiedlichen Organisationseinheiten eine Kultur pflegen, die ein Miteinander statt eines Gegeneinanders hochschätzt, sind Kernelemente eines nachhaltigen Erfolgs.

Dass es auch hier noch Luft nach oben gibt, ist klar. Wir müssen uns bei der Erfüllung dieses Attributs immer wieder aufs Neue die Frage stellen, wie wir ein optimales Verhältnis von Leistung und Ergebnis erzielen können. Dabei kommt eine große Rolle der langfristigen Nachfolgeplanung zu. Aber auch die Erwartung, häufiger mal über den Tellerrand hinaus zu sehen, sind Ansätze, die wir verfolgen.

Branchenfremde Kooperationen sind dort ebenso von Vorteil, wie auch Vergleiche mit anderen Unternehmen aus der Branche. Von anderen Lernen gilt hier als genauso wichtig, wie die Erkenntnis, Anerkennung und Kritik aktiv und konstruktiv zu verbreiten. Dass die Problemlösung in kleinen Teams gut funktioniert, darauf sind wir stolz. Wir müssen es jedoch auch lernen, gemeinsame Lösungsfindungen in grö-

! Wir wollen über den eigenen Tellerrand hinausschauen

! Wir wollen Anerkennung und Kritik stets konstruktiv verbreiten

! Wir wollen voneinander und von anderen lernen

ßeren Teams konsequenter umzusetzen. Eine Aufgabe, die nicht immer leicht ist, aber der wir uns stellen. Ebenso die Tatsache, dass man lernt, kontinuierlich kleine Probleme zu lösen, damit keine Großen entstehen. Die Gefahr besteht häufig, dass Lösungsorientierung und schnelle Reaktionen unbeachtete Konsequenzen nach sich ziehen können. Auch deshalb ist das Verhältnis von Effizienz und Profitabilität immer gegen einen bestimmten Qualitätsanspruch zu messen.

Auch in Zukunft wollen wir verstärkt darauf bauen, unsere Mitarbeiter aktiv in die Entscheidungsprozesse zu integrieren, um so mehr Effektivität in den Prozessen zu erzielen. Dabei verfolgen wir auch das Ziel, unser Netzwerk besser zu nutzen und dieses auszubauen, denn ein tägliches Hinterfragen der eigenen Stärken führt zu einem besseren Einsatz dieser. Allen voran steht jedoch die Vision, die Offenheit in der internen Kommunikation zu unterstützen und Informationen zu teilen, damit wir uns auf dem Weg der Effizienz und Profitabilität nicht selber im Weg stehen.

! Wir wollen auch in größeren Teams besser zu Lösungen kommen

! Wir wollen unser Netzwerk besser nutzen und es weiter ausbauen

! Wir wollen unsere Information offen miteinander teilen

Unser **Geschäftsmodell**



Jeder Mensch hat sich sicher mal gefragt, wie andere ihn oder sie wahrnehmen. Genauso beschäftigen sich auch Unternehmen mit dieser Frage. Was bringt Kunden, Lieferanten, Menschen, Geldgeber und viele weitere Stakeholder dazu, sich mit uns als Unternehmen zu beschäftigen? Was bieten wir unseren Stakeholdern, was andere nicht können oder wollen?

Auf dieser nach außen gerichteten Seite des Kreislaufs von AVISTA geht es um die Attribute, die unsere Stakeholder von uns wahrnehmen. Es ist zum einen **Awareness & Attraction**, das subjektive Erkennen und die Anziehungskraft, die wir ausstrahlen. Zum anderen ist es auch **Communication**, definiert als das zielgerichtete Verständigmachen nach außen. Aber auch unser fokussiertes **Branding & Marketing**, welches das Unternehmen mittels klarer Wiedererkennungsmerkmale auf äußere Umstände vorbereiten soll.

Communication

Attributes

Im Kern unserer Aktivitäten sind wir ein vertikal integriertes Unternehmen in der Gebrauchtölsammlung und -aufbereitung, und zugleich auch ein Produzent von hochwertigen Schmierstoffen. Mit unserem Geschäftsmodell schließen wir einen Kreislauf, der nicht nur nachhaltig, ressourcenerhaltend und innovativ ist. Wir sorgen mit unserem Modell auch dafür, dass immer mehr Menschen sagen: „Wir machen das Beste aus Gebrauchtöl“ oder „Was wir machen, ist richtig“.

Wir waren und sind als Unternehmen immer der Meinung, einen wertvollen Rohstoff sollte man mittels moderner Technologien in qualitativ hochwertige Produkte wiederverwerten. Dieses Um-

weltbewusstsein ist jedoch nicht nur ein Slogan, der über dem Geschäftsmodell steht. Unsere Mitarbeiter leben und stehen hinter dem „grünen Prozess“. Dabei sind sie stolz, Teil eines großen Ganzen zu sein. Sie sind begeistert, dass das Unternehmen sich international weiterentwickelt.

Die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens, auch in einer Nische wirtschaftlich zu bleiben, erfordert Flexibilität und Vielseitigkeit. Sei dies nun seitens der Entsorgung, der Ingenieursarbeit, Entwicklung und Produktion oder des Vertriebs. Wir schaffen es auch, mittels unseres Geschäftsmodells, Risiken zu minimieren, um auch weiterhin ein stabiler Wirtschaftsteilnehmer zu bleiben. Der Ausbau

unseres Dienstleistungs- und Herstellungsportfolios in allen Organisationseinheiten steht dabei im Fokus unserer täglichen Arbeit. Uns ist bewusst, dass dafür sowohl die Bereitschaft über den Tellerrand hinaus zu schauen vorhanden sein muss, genauso wie die Erhöhung der Kundenpräsenz und der Ausbau der Geschäftsbeziehungen auf allen Ebenen.

In den Märkten, in denen wir aktiv sind, sind wir in der Regel der Marktführer in der Sammlung und im Recycling von Gebrauchtöl. Das erfordert darüber hinaus eine stetige Weiterentwicklung und Stärkung der Marktposition. Wir wollen auch weiterhin der Hauptpartner unserer Kunden bleiben. Entsprechend

sind Investitionen in Technologie, Kapazität und Qualität sowie organisches und anorganisches Wachstum ein unabdingbarer Bestandteil der langfristigen Ausrichtung.

Um unseren Bekanntheitsgrad auch in Zukunft zu erhöhen, werden wir stetig an der Verbesserung unseres geschlossenen Wirtschaftskreislaufs arbeiten und den Bekanntheitsgrad der Marke und des Unternehmens AVISTA stärken.

Branding & Marketing

Attributes

Awareness & Attraction

Unsere **Dienstleistungen & Produkte**

Was wäre unser Geschäftsmodell jedoch ohne die dazugehörigen Dienstleistungen und Produkte?! Neben der Sammlung von verschiedenen ölhaltigen Abfallstoffen bieten wir unseren Kunden auch darüberhinausgehende Dienstleistungen an, mit der unsere Wertschöpfungskette zusätzlich verlängert wird. Unsere Produkte und Services bestehen durch eine hohe Qualität, Sicherheit, Professionalität und Flexibilität. Wir versuchen dabei stets kunden- und lösungsorientiert zu arbeiten und auf die Wünsche unserer Kunden einzugehen. Wir stehen für Kontinuität und Verlässlichkeit. Das wissen unsere Partner zu schätzen und haben langfristige Kundenbeziehungen zu uns aufgebaut.

Neben der Internationalität unseres Auftretens und unserer Vertriebswege sind wir aber auch weiterhin ein regional agierendes Unternehmen, wo immer wir ansässig sind. Dies zeichnet die Vielseitigkeit unseres Portfolios aus und lässt uns wettbewerbsfähig bleiben. Uns ist bewusst, dass man sein Angebot immer wieder aufs Neue auf den Prüfstand und sich neuen Herausforderungen stellen muss. Sehr gerne überzeugen wir unsere Geschäftspartner und die Öffentlichkeit davon, dass die Produktqualitäten von wieder aufbereitetem Gebrauchtöl, die von anderen Quellen teilweise übertreffen. Zu einem zeitgemäßen Auftreten gehören innovative Vertriebswege, Onlinehandel und Produktinnovationen ebenso wie Kundennähe, schnelle Hilfe und ein positives Marketing. Wir sehen die Herausforderung vor allem darin, diesen Ansprüchen auf allen Ebenen gerecht zu werden und dabei gleichzeitig die Prozesse stabil laufen zu lassen, den Marken- und Bekanntheitsgrad zu steigern sowie die Konzentration auf das Kerngeschäft nicht zu verlieren. Dadurch, dass wir Experten in dem sind, was wir tun, wollen wir auch unsere Beratungsfunktionen näher an den Kunden bringen. Ebenso ist es uns ein Anliegen, das Produkt- und Dienstleistungsportfolio in den einzelnen Organisationseinheiten dahingehend auszuweiten, damit dem Kunden zusätzliche Optionen geschaffen werden können.

Unsere **Technologie**

All das Positive, welches unsere Produkte ausmacht, wäre ohne die einzigartige Technologie sowie die Forschungs- und Entwicklungsarbeit im Hause AVISTA nicht möglich. Seit jeher ist AVISTA bestrebt, technischen Fortschritt in die Branche zu tragen. Dafür benötigt es Investitionen sowohl in die Anlagentechnik als auch in den Faktor Mensch. Die ständige Weiterentwicklung ist die entsprechende Konsequenz unserer Bemühungen, unsere Produktqualität zu verbessern. Innovative Technik und maximaler Output bei gleichzeitiger Einhaltung von Umwelt- und Sicherheitsstandards führt dazu, dass AVISTA einer der Technologieträger in der Gebrauchtölaufbereitung bleibt. Dies bedingt auch die Steigerung der Effizienz der eingesetzten Technologie gegenüber vergleichbaren Technologien. Mit dem nahezu abfallfreien Prozess der Wiederaufbereitung von Gebrauchtöl setzen wir Maßstäbe.



Fragen & Antworten

1. Wie steht die AVISTA zum Thema Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt?

AVISTA verurteilt jedwede Form von Benachteiligung auf Grund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder körperlicher und geistiger Einschränkung.

Mitarbeiter, die diesen Maximen widersprechen, widersprechen auch den ethischen Grundwerten des Unternehmens AVISTA. Sollten Mitarbeiter sich auf Grund der oben genannten Punkte benachteiligt fühlen oder eine derartige Benachteiligung von Kollegen mitbekommen, können sie dies den Vorgesetzten, der Compliance-Abteilung oder dem Ombudsmann melden. Sollte dem Vorgesetzten eine derartige Benachteiligung zu Ohren kommen, ist dieser verpflichtet, die Angelegenheit mit dem jeweiligen Mitarbeiter zu klären und die Compliance-Abteilung zu benachrichtigen.

2. Was hat jeder Mitarbeiter zu beachten, wenn er AVISTA in der Öffentlichkeit repräsentiert?

Mitarbeiter der AVISTA OIL Gruppe sind im Rahmen ihrer Tätigkeit im Unternehmen verpflichtet, sich an die Bestimmungen zu halten, die Arbeitgeber und Gesetzgeber vorschreiben.

Mitarbeiter, die das Unternehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit auch nach außen repräsentieren, haben dabei insbesondere zu beachten, wie ihr Verhalten von Externen wahrgenommen wird. Dies kann unmittelbar Rückschlüsse auf den Arbeitgeber werfen. Dieser Tatsache sollten sie sich immer bewusst sein.

Deshalb ist es ein grundsätzliches Anliegen, sich stets professionell und angemessen zu verhalten, und die in diesem Kodex verfassten Prinzipien nach bestem Wissen und Gewissen zu verkörpern.

3. Was versteht AVISTA unter den Begriffen Korruption, Bestechlichkeit oder Bestechung?

Korruption ist der Missbrauch von anvertrauter Macht zum eigenen Nutzen oder Vorteil.

Eng damit verbunden ist der Begriff der Bestechung, der das Angebot, das Versprechen oder die Gewährung eines finanziellen oder anderweitigen Vorteils beschreibt, um das Verhalten des Gegenübers zum eigenen Vorteil zu beeinflussen. Bestechlichkeit beschreibt die Annahme eines finanziellen oder anderweitigen Vorteils für die Ausübung eines illegalen oder unangemessenen Aktes. Nähere Informationen zu dieser Frage können der Compliance Richtlinie zum Thema Korruption, Betrug und Geldwäsche entnommen werden.

4. Welche Rolle spielen die Führungskräfte bei ethischem Verhalten?

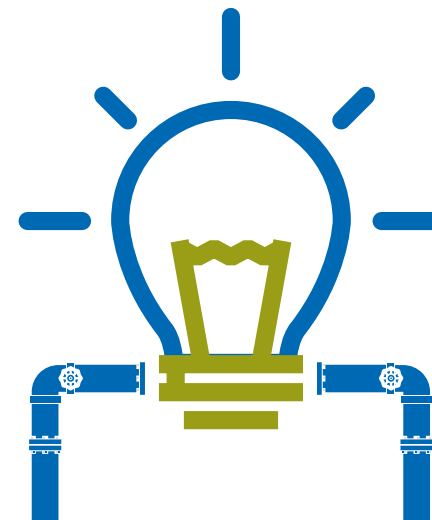
Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle in der Diskussion, wie ethisch korrektes Verhalten bei AVISTA aussieht. Sie geben die Richtung vor, an der sich deren Mitarbeiter orientieren.

Dieser Verhaltenskodex gilt deshalb auch für jedes Mitglied der AVISTA, sowohl für Angestellte, Führungskräfte und Vorstände gleichermaßen.

5. An welche Richtlinien hat jeder Mitarbeiter sich zu halten, wenn er bei AVISTA arbeitet?

Mitarbeiter der AVISTA und der dazugehörigen Organisationseinheiten haben sich neben diesem Verhaltenskodex und den Vorschriften, die sich aus der Compliance Management System Beschreibung ergeben, noch an alle für sie und ihren Arbeitsbereich relevanten Verfahrens- und Arbeitsanweisungen zu halten, die die jeweiligen Organisationseinheiten erlassen.

Darüber hinaus sind sie verpflichtet, sich an geltendes Recht und Gesetz zu halten, in dem sie tätig sind.



6. Darf ich mich an meinen Vorgesetzten wenden, wenn ich merke, dass jemand Aufträge bei nahestehenden Personen platziert (und die eingekaufte Gegenleistung bereits offensichtlich keinen oder einen nur geringen Mehrwert für AVISTA hat)?

Selbstverständlich darf man sich an seinen Vorgesetzten wenden, wenn jemandem Verhalten und Praktiken suspekt vorkommen und man einen fundierten Verdacht hat.

Darüber hinaus steht es jedem Mitarbeiter offen, sich in solchen Fällen an die Compliance-Abteilung zu wenden. Diese überprüft den Verdacht auf Plausibilität und leitet gegebenenfalls eine interne Untersuchung ein, sollte sich der Verdacht erhärten. Auch haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich an einen unabhängigen Ombudsmann zu wenden, der den Verdacht aufnimmt und somit die Anonymität des Informanten gewahrt wird.

7. Wie reagiere ich, wenn mir ein Kunde ein unseriöses Angebot macht (bspw. plötzlich ein teures Geschenk machen will/mir eine Leistung anbietet, die nichts mit dem Geschäft an sich zu tun hat)?

Unseriöse Angebote, wie in der Frage beschrieben, sind nicht immer leicht zu erkennen oder als solche zu identifizieren. Meistens verbinden Mitarbeiter mit solchen Angeboten auch „ein komisches Bauchgefühl“. Dieses „Bauchgefühl“ ist aber rein subjektiv und kann nicht bei jedem Menschen gleich sein. Daher ist die Beantwortung auf die Frage, wie ich darauf reagiere, äußerst schwer pauschal zu beantworten.

Einige Tatbestände, die per Definition bereits als unseriös eingestuft werden, sind in der Richtlinie zu Korruption, Geldwäsche und Betrug nachzulesen; dort sind auch die jeweiligen Wertgrenzen für Geschenke und Ähnliches hinterlegt. Diese und die Tatbestände, bei denen

ein natürliches komisches Bauchgefühl ausgelöst wird, sind von den Mitarbeitern der AVISTA strikt abzulehnen.

Dabei ist selbstverständlich auf Professionalität gegenüber dem Anbietenden zu achten. Sollte auch weiterhin auf der Annahme des unseriösen Angebotes bestanden werden, müssen Konsequenzen gezogen werden (bspw. Abbruch des Treffens). Im weiteren Verlauf ist die Konsultation mit dem Vorgesetzten zu suchen, mit dem dann über die weitere Vorgehensweise diskutiert wird. Dabei sollte die Compliance-Abteilung zu Rat gezogen werden.

8. Sie sind Produktionsmitarbeiter und kennen die Anlage und das Gelände sehr gut. Dabei fällt Ihnen auf, dass gewisse erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter und Umwelt nicht vollständig ergriffen wurden (bspw. die erforderliche neue Schutzkleidung nicht vorliegt). **Wie verhalten Sie sich?**

Als Mitarbeiter sind Sie verpflichtet, durch Ihre Verantwortung am Arbeitsplatz die Einhaltung der vorgeschriebenen Verordnungen einzuhalten. Besprechen Sie Ihre Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten. Unter Umständen können Ihre Bedenken bereits während des Gesprächs ausgeräumt werden. Wenn Sie mit der Antwort Ihres Vorgesetzten nicht zufrieden sind, dann können Sie (I) sich entweder an die Arbeitssicherheitsfachkraft wenden, (II) sich an den Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten wenden, oder (III) sich an die Compliance-Abteilung wenden; diese wird dem Verdacht gemäß ihrer Richtlinien nachgehen.

9. Erwartet das Management wirklich von mir, mich an die geltenden Regelungen im Unternehmen zu halten, auch wenn es möglicherweise dazu führen könnte, dass geschäftliche Abschlüsse nicht zu Stande kommen oder das Unternehmen unter Umständen weniger Umsätze macht?

Ja! Unser Ruf, unsere Unternehmenswerte und die Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Arbeitsplätze sind uns wichtiger als mögliche finanzielle Gewinne. Auch wenn es auf den ersten Blick unwirklich und unlogisch erscheinen mag, langfristig wird sich integriertes Verhalten, welches sich nach diesem Kodex und auch nach den internen und externen Richtlinien orientiert, mehr Erfolg haben. AVISTA legt eben nicht nur großen Wert auf finanzielle Leistung, sondern auch darauf, wie die Mitarbeiter geschäftliche Entscheidungen treffen und mit ihren Anforderungen zurecht kommen.