



SOLVAY

asking more from chemistry®

Verhaltenskodex

Solvay-Gruppe

Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des CEO	2
2. Einführung	4
Zur Verwendung dieses Verhaltenskodex	
3. Ethik und Integrität am Arbeitsplatz	6
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	
Mobbingfreies Arbeitsumfeld	
Ein offener Dialog mit den Mitarbeitern	
Datenschutz	
Interessenkonflikte	
Verwendung von Unternehmensressourcen	
Öffentliche Kommunikation	
4. Ethik und Integrität im Geschäftsleben	10
Rechnungslegung und Buchführung	
Insiderhandel	
Eigentumsrechtlich geschützte und vertrauliche Informationen	
Fairer Wettbewerb	
Internationaler Handel	
Lieferkette	
Geschenke, Einladungen und Bestechungsbekämpfung	
5. Ethik und Integrität des Unternehmens als Mitglied der Gesellschaft	14
Solvays externes Engagement	
Menschenrechte	
Gemeinnütziges Engagement, Spenden und Sponsoring	
Parteilpolitische Aktivitäten	
6. Unterstützung des Verhaltenskodex – Verstöße zur Sprache bringen	16
Verstöße zur Sprache bringen – aber wie?	
Keine Repressalien	
7. Umsetzung des Verhaltenskodex	18
Schulung und Sensibilisierung	
Anwendung	
Unabhängige Compliance-Funktion	
8. Die richtige Entscheidung treffen – aber wie?	20
9. Fragen und Antworten	22

Vorwort des CEO



Ich bin stolz, Ihnen die neue Fassung des Solvay-Verhaltenskodex zu präsentieren.

Solvays Ziel ist es, nachhaltig und profitabel zu wachsen und eine weltweite Führungsrolle in nachhaltiger Chemie zu übernehmen. Dabei ist es unverzichtbar, gesetzliche Vorschriften einzuhalten und höchste ethische Standards bei der Führung unserer Geschäfte anzulegen.

Solvays Verhaltenskodex beruht auf einer langen Tradition von Werten, die seit jeher in der Unternehmenskultur der Gruppe tief verwurzelt sind. Insbesondere unterstreicht dieser Kodex die Initiative Solvay Way, mit der die Gruppe sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bekennt.

Der vorliegende Kodex basiert auf vorangegangenen Leitlinien und Kodizes, greift aber auch neue Herausforderungen auf, die der Wandel unseres Umfelds mit sich bringt. Er gibt uns Grundsätze an die Hand, die uns bei schwierigen Entscheidungen als Richtschnur dienen können. Während von jedem von uns erwartet wird, dass er alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften achtet, verpflichten wir uns überdies zur Einhaltung dieses Kodex, der den Grundpfeiler unseres Ethik- und Compliance-Programms bildet.

Unser gemeinsames Streben nach Exzellenz muss mit einem gemeinsamen Engagement für gelebte Integrität einhergehen. Es ist ein fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit, die Einhaltung von Vorschriften und ethisches Handeln zu gewährleisten.

Sollten Sie Fragen zum vorliegenden Kodex oder zu seiner Anwendung in Ihrem Arbeitsalltag haben, nehmen Sie sich bitte die Zeit, den Rat einer der in diesem Dokument aufgeführten Anlaufstellen einzuholen.

Wir alle sind persönlich dafür verantwortlich, das Unternehmen Solvay und seinen Ruf zu schützen. Indem wir diesen Kodex in unserem täglichen Verhalten leben, tragen wir gemeinsam zur Zukunft unserer Gruppe bei.

Mit freundlichen Grüßen,

Jean-Pierre Clamadieu
Chief Executive Officer

Einführung



Zur Verwendung dieses Verhaltenskodex

Der vorliegende Kodex gilt für jeden Solvay-Mitarbeiter¹ überall dort, wo Solvay aktiv ist oder Geschäfte tätigt. Auch von Dritten, die im Namen von Solvay tätig werden, wird die Einhaltung des Kodex erwartet. Bei Gemeinschaftsunternehmen wird Solvay sein Möglichstes tun, um sicherzustellen, dass die Grundsätze des Kodex eingehalten werden.

Jeder Mitarbeiter sollte mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodex vertraut sein und sich entsprechend den darin festgelegten Regeln verhalten. Die Anwendung dieses Kodex erfolgt im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften.

Der Solvay Verhaltenskodex stellt eine allgemeine Orientierungshilfe dar, ist jedoch nicht als umfassende Anleitung für jede Situation zu verstehen, mit der die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert werden könnten. Vielmehr unterstreicht der Kodex die Grundsätze der Gruppenrichtlinien.

„Jeder Mitarbeiter sollte überdies mit den Solvay-Richtlinien und -Verfahren vertraut sein, die bei der Erfüllung seiner täglichen Aufgaben maßgeblich sind.“

Um dies zu gewährleisten, wird die Gruppe Schulungen anbieten. Mitarbeiter werden dazu ermutigt, Fragen zu stellen, falls Punkte unklar sein sollten, und Bedenken hinsichtlich Ethik und Compliance zur Sprache zu bringen.

1. Soweit in diesem Verhaltenskodex nur die männliche Form gewählt worden ist, dient dies ausschließlich der besseren Lesbarkeit. Selbstverständlich sind weibliche Personen stets einbezogen.

 Solvay legt Wert auf Ethik und Integrität 

Ethik und Integrität am Arbeitsplatz



Solvay-Mitarbeiter werden von der Gruppe mit Achtung behandelt, und es wird von ihnen erwartet, dass sie mit ihren Kollegen gemeinsame Ziele und Werte verfolgen und als Teammitglieder zusammenarbeiten.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Hohe Sicherheitsstandards und deren kontinuierliche Verbesserung bilden einen festen Bestandteil der Arbeitsethik und des Engagements von Solvay. Sowohl für ihre Mitarbeiter als auch für Mitarbeiter von Partnerfirmen bietet die Gruppe an ihren Standorten die Voraussetzungen für ein sicheres und gesundes Arbeiten. Zudem erkennt Solvay an, dass eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gegeben sein muss. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er zur Arbeitssicherheit beiträgt, indem er sich aufmerksam verhält, die einschlägigen Regeln, Richtlinien und Verfahren kennt und Sicherheitsmängel meldet.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Das Prinzip der Integrität am Arbeitsplatz gilt gleichermaßen für die Gruppe und ihre Mitarbeiter. Konkret leitet sich hiervon ab, dass alle Mitarbeiter die Unterschiede respektieren müssen, die unsere jeweilige Individualität ausmachen. Solvay gewährleistet Chancengleichheit und fördert Vielfalt auf jeder Hierarchieebene. Damit wir als internationales Unternehmen, das eine globale Gemeinschaft darstellt, erfolgreich sind,

muss sich diese Vielfalt auch in Solvays Handeln widerspiegeln. Alle Mitarbeiter müssen einander respektieren und die Ziele der Gruppe gemeinsam und kollegial verfolgen, unabhängig u. a. von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, nationaler Herkunft, Geschlecht, sexueller Neigung, Behinderung, Alter oder Familienstand.

Mobbingfreies Arbeitsumfeld

Solvay ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu pflegen, in dem jeder mit Würde, Anstand und Achtung behandelt wird. Ein solches Umfeld sollte durch gegenseitiges Vertrauen und das Unterbleiben jeglicher Einschüchterung, Unterdrückung und Ausbeutung gekennzeichnet sein. Es muss jedem Mitarbeiter möglich sein, in einer sicheren und motivierenden Atmosphäre zu arbeiten und zu lernen. Die Erreichung dieses Ziels ist für die Mission der Gruppe entscheidend. Mobbing und Belästigung in jeder Form werden von Solvay nicht geduldet.

„Diskriminierungen werden nicht geduldet.“

Solvay begegnet seinen Mitarbeitern mit Wertschätzung



Ein offener Dialog mit den Mitarbeitern

Dieser Austausch ist vor allem wichtig, weil die Mitarbeiter maßgeblich zur verantwortungsbewussten Ausübung der Geschäftstätigkeit von Solvay beitragen. Solvay fördert den Dialog zwischen Mitarbeitern, ihren Interessenvertretern und der Unternehmensleitung, um ihnen dabei zu helfen, tatsächliche oder potenzielle Situationen zu erkennen, die zu einer Verletzung des Kodex führen könnten, und Wege zur Vermeidung solcher Situationen zu finden.

Datenschutz

„ Solvay verpflichtet sich, vertrauensvolle und konstruktive Beziehungen mit seinen Mitarbeitern und deren Interessenvertretern zu pflegen. “

Solvay verpflichtet sich zum Datenschutz und ergreift alle angemessenen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten sicher und geschützt aufbewahrt werden. Personenbezogene Daten dürfen ausschließlich zu rechtmäßigen Zwecken erhoben werden. Sie dürfen nur zu dem Zweck verwendet werden, für den sie ursprünglich erhoben wurden, und nicht länger als gesetzlich erlaubt gespeichert werden.

Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter verpflichten sich dazu, im Geschäftsverkehr stets fair, sachlich und unparteiisch zu entscheiden und die Interessen von Solvay in Angelegenheiten, die die Geschäftstätigkeit der Gruppe berühren, über etwaige persönliche Interessen zu stellen. Es ist den Mitarbeitern untersagt, ihre Positionen zur Erzielung direkter oder indirekter persönlicher Vorteile zu nutzen. Um Solvay und sich selbst vor jedem Anschein eines Interessenkonflikts zu schützen, wird den Mitarbeitern empfohlen, ihren Vorgesetzten über Beziehungen zu aktuellen oder potenziellen Solvay-Kunden, -Lieferanten oder -Wettbewerbern zu informieren. Grundsätzlich müssen Mitarbeiter es vermeiden, sich an Geschäften oder Tätigkeiten jeder Art zu beteiligen, wenn angenommen werden kann, dass diese einen Konflikt begründen oder zu einem solchen führen könnten.

Solvay erkennt an, dass seine Mitarbeiter je nach ihrem Anstellungsvertrag u. U. berechtigt sind, sich außerhalb ihrer Beschäftigung in der Gruppe an geschäftlichen oder sonstigen Aktivitäten zu beteiligen, sofern diese keine tatsächlichen oder auch scheinbaren Interessenkonflikte begründen.

Verwendung von Unternehmensressourcen

Die Arbeitszeit ist dazu bestimmt, die Unternehmensinteressen zu verfolgen, das Unternehmensvermögen zu schützen und Unternehmensressourcen sinnvoll einzusetzen. Solvay hat Verständnis dafür, dass seine Mitarbeiter gelegentlich Solvay-Ressourcen zur Regelung kleinerer privater Angelegen-

heiten verwenden, die nicht außerhalb der normalen Arbeitszeiten erledigt werden können. Sofern eine private Nutzung von Solvay-Ressourcen erlaubt ist, darf diese Nutzung einen geringfügigen Rahmen nicht übersteigen, nicht zum persönlichen Vorteil, zu illegalen Zwecken oder auf sonstige Weise missbraucht werden. Jeder erlaubte dauerhafte Erwerb von Solvay-Ressourcen muss auf dem entsprechenden Dienstweg erfolgen und ordnungsgemäß dokumentiert werden.

Öffentliche Kommunikation

Solvay nimmt Rücksicht auf die Privatsphäre und sozialen Beziehungen seiner Mitarbeiter, erwartet jedoch, dass jede öffentliche Bezugnahme auf die Gruppe oder ihre Mitarbeiter, ob persönlich oder in einem sozialen Netzwerk, im Einklang mit den Bestimmungen dieses Verhaltenskodex und den sonstigen Richtlinien der Gruppe steht.



Ethik und Integrität im Geschäftsleben



Solvay ist bestrebt, ein von Fairness und Ehrlichkeit geprägtes Geschäftsumfeld für seine Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Aktionäre, Wettbewerber und die Öffentlichkeit zu erhalten.

Rechnungslegung und Buchführung

Solvay informiert seine Aktionäre wahrheitsgemäß und vollständig über alle Maßnahmen, Ereignisse oder Entscheidungen, die sich nach vernünftigem Ermessen erheblich auf deren Anlageentscheidungen auswirken könnten. Solvays Geschäftsbücher und -unterlagen müssen stets wahrheitsgemäße finanzielle Informationen enthalten, die internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen entsprechen. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, nach Maßgabe geltender Gesetze und Bestimmungen sicherzustellen, dass die einschlägigen Unterlagen korrekt sind und ordnungsgemäß aufbewahrt werden.

Insiderhandel

„Solvay unterstützt einen fairen, offenen und auf Ehrlichkeit beruhenden Handel von Wertpapieren am Finanzmarkt, dem öffentlich verfügbare Informationen zugrunde liegen.“

Mitarbeitern, die Zugang zu Insiderinformationen haben, ist es untersagt, Wertpapiere auf Grundlage dieser Informationen zu kaufen oder zu verkaufen oder diese Informationen an Dritte weiterzugeben, die dann mit den betreffenden Wertpapieren handeln. Dies betrifft Wertpapiere von Solvay, von Unternehmen, die mit der Solvay-Gruppe verbunden sind, und von externen Unternehmen. Unter Insiderinformationen sind Informationen zu verstehen, die noch nicht veröffentlicht wurden und bei denen davon auszugehen ist, dass sie im Fall einer Veröffentlichung erhebliche Auswirkungen auf den Börsenkurs dieser Wertpapiere hätten. Solvay spricht sich entschieden gegen jede Form von Insiderhandel aus und verpflichtet sämtliche Mitarbeiter zur strikten Einhaltung der geltenden einschlägigen Bestimmungen der Gruppe zum Insiderhandel.

Eigentumsrechtlich geschützte und vertrauliche Informationen

Informationen, die als vertraulich gelten, sind vor der Offenlegung sowohl inner- als auch außerhalb der Gruppe zu schützen. Unsere Mitarbeiter sind gehalten, Vorsichtsmaßnahmen zu treffen, um eine Preisgabe eigentumsrechtlich geschützter Informationen von Solvay an Wettbewerber und Unbefugte zu verhindern. Über die Geheimhaltung vertraulicher Informationen von Solvay hinaus sind die Mitarbeiter auch dazu verpflichtet, sorgfältig auf den Schutz vertraulicher Informationen Dritter (zum Beispiel von Kunden oder Lieferanten) zu achten, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit bei Solvay Kenntnis erlangen.

Fairer Wettbewerb

Solvay legt Wert auf einen fairen und offenen Wettbewerb. Wir möchten unter Wahrung ethischer Grundsätze und mit höchster Integrität erfolgreich sein. Die Gruppe geht keine Geschäftsvereinbarungen ein, die den Wettbewerb verzerren, ausschalten oder behindern oder zu unlauteren Wettbewerbsvorteilen führen.

„ Jeder Mitarbeiter ist ungeachtet seines Einsatzortes streng an die Einhaltung der Regeln des fairen Wettbewerbs sowie aller geltenden Gesetze, Vorschriften und der Gruppenrichtlinien gebunden. “

Solvay ist bestrebt, seine Ziele auf faire und ehrbare Weise zu erreichen.

Internationaler Handel

Solvay achtet und unterstützt weltweit alle für die Aus- und Einfuhr von Produkten, Dienstleistungen und Informationen geltenden Gesetze und Vorschriften. Insbesondere hält die Gruppe die Vorschriften ein, die für Geschäfte mit Ländern, Personen oder Organisationen gelten, gegen die ein Embargo verhängt wurde.



Lieferkette

Solvay begegnet seinen Geschäftspartnern mit Respekt und kommt seinen bindenden Verpflichtungen nach. Die Gruppe erwartet von ihren Händlern, Lieferanten und Kunden, dass sie alle für ihre jeweiligen Tätigkeiten maßgeblichen Gesetze und Vorschriften sowohl an ihren eigenen Standorten als auch an denen der Gruppe einhalten. Darüber hinaus hält Solvay die Geschäftspartner dazu an, sich bei ihren jeweiligen Tätigkeiten an die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex zu halten.

Solvay geht bei der Auswahl und der Bewertung seiner Lieferanten weltweit nach strukturierten, fairen und an ethischen Maßstäben orientierten Verfahren vor, um für beide Seiten nutzbringende Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Unsere Lieferanten werden auf der Basis objektiver Kriterien wie Qualität, Zuverlässigkeit, wettbewerbsorientierte Preisgestaltung und ethisches Verhalten ausgewählt.

Geschenke, Einladungen und Bestechungsbekämpfung

Der Austausch von Geschenken und Einladungen mit Kunden oder Lieferanten ist gemäß den geltenden Gruppenrichtlinien erlaubt. Die Gruppe verbietet jedoch Bestechung in jeder Form. Solvay und seine Mitarbeiter setzen keine Geschenke oder Einladungen ein, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Unter keinen Umständen ist der Austausch von Bargeld oder bargeldähnlichen Zuwendungen (wie etwa Aktien oder Gutscheinen) hinnehmbar. Erleichterungszahlungen ("Schmiergelder") werden von Solvay nicht geduldet. Die Tarnung von Geschenken oder Einladungen als gemeinnützige Spenden stellt eine Verletzung dieses Kodex und der einschlägigen Gruppenrichtlinien dar und wird nicht geduldet.

■ Solvay legt Wert auf ethisches Geschäftsverhalten ■



Ethik und Integrität des Unternehmens als Mitglied der Gesellschaft

Solvays unternehmerische Verantwortung bildet den Kern seiner Identität. Hierzu gehört, dass wir intern wie extern im Einklang mit dem Leitbild der Gruppe handeln: Innovation und Dienst am Fortschritt. Solvay ist bestrebt, gemeinsam mit seinen Mitarbeitern mit gutem Beispiel voranzugehen und auf ethisch vorbildliche und integre Weise auf die Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaften sowie der Gesellschaft insgesamt einzugehen.

Solvays externes Engagement

Solvay unterstützt die „Responsible Care World Charter“. Mit dem Bekenntnis zu dieser Initiative verpflichtet sich Solvay zur kontinuierlichen Verbesserung über die regulatorischen Standards und Anforderungen hinaus, zu deren Einhaltung das Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist, wobei das Ziel darin besteht, jene optimale Leistungsebene zu erreichen, auf der Lösungen auf rechtmäßige und verantwortliche Weise erzielt werden. Überdies ist Solvay Mitunterzeichner der Global Compact (UNGC)-Initiative der Vereinten Nationen. Von jedem Unterzeichner wird erwartet, dass er die zehn UNGC-Grundsätze einhält und einmal jährlich seinen wichtigsten Anspruchsgruppen Bericht erstattet, um sie über die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Grundsätze zu informieren. Diese Grundsätze stehen mit Solvays Verpflichtung in Einklang, bei ethischer Nachhaltigkeit eine Vorreiterrolle zu übernehmen.

■ Solvay legt Wert darauf, sich Gesellschaft einzusetzen ■

Menschenrechte

Solvay hat sich in Bezug auf seine Mitarbeiter, die Gemeinschaften, in denen Solvay tätig ist, und seine Geschäftspartner zur Achtung und Verteidigung der Menschenrechte verpflichtet, wie sie in international anerkannten Richtlinien wie der UN-Menschenrechtscharta dargelegt sind. In Ergänzung zu den vielfältigen menschen- und arbeitsrechtlichen Vorgaben, die an anderer Stelle im vorliegenden Verhaltenskodex und in den Gruppenrichtlinien behandelt werden, untersagt Solvay jede Form von Kinder- oder Zwangsarbeit. Solvay nimmt jeden Hinweis darauf ernst, dass Menschenrechte innerhalb seines Einflussbereichs unzureichend geschützt werden oder dass sich das Unternehmen möglicherweise einer Verletzung von Menschenrechten mitschuldig macht. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie die für ihre Arbeitsplätze relevanten Menschenrechtsfragen verstehen und jegliche Verletzung dieser Rechte verhindern.

Gemeinnütziges Engagement, Spenden/Sponsoring

Solvay ist bestrebt, einen positiven Beitrag in den Gemeinschaften zu leisten, in denen das Unternehmen tätig ist, und unterstützt seine Mitarbeiter darin, es ihm nachzutun. In erster Linie fördert Solvay Bildungs-, Wissenschafts- und humanitäre Projekte rund um den Globus. Mitarbeiter, die im Namen von Solvay Spenden entrichten möchten – ob in Form einer finanziellen Zuwendung oder eines ehrenamtlichen Engagements –, müssen die

vorherige Zustimmung ihres jeweils zuständigen Vorgesetzten einholen.

Parteilpolitische Aktivitäten

Die Gruppe beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten und entrichtet auch keine Spenden an politische Parteien oder Kandidaten. Hingegen ist die Gruppe stets offen für einen konstruktiven Dialog mit öffentlichen Stellen, wo es um Themen geht, an denen Solvay ein berechtigtes Interesse hat. Nur entsprechend befugte Mitarbeiter werden sich hieran beteiligen. Unter diesen Voraussetzungen kann die Gruppe auch Nichtregierungsorganisationen unterstützen. Solvay achtet die Freiheit seiner Mitarbeiter, eigene politische Entscheidungen zu treffen. Jede persönliche Beteiligung eines Mitarbeiters an politischen Prozessen sowie jedes politische Engagement eines Mitarbeiters muss jedoch auf privater Basis, in der Freizeit des Mitarbeiters und auf dessen eigene Kosten erfolgen.



für die Belange der

Unterstützung des Verhaltenskodex - Verstöße zur Sprache bringen



Solvay ist stolz auf das entschiedene Eintreten seiner Mitarbeiter für höchste ethische Standards im Geschäftsleben. Die Gruppe konzentriert sich auf Integrität im Geschäftsverkehr und die Einhaltung von Gesetzen und den eigenen Werten, da sie dies als den richtigen Weg betrachtet. Solvay verlässt sich darauf, dass seine Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex in jeder Hinsicht unterstützen.

Auf Fragen oder Probleme kann die Gruppe nicht reagieren, wenn sie von ihnen keine Kenntnis hat. Mitarbeiter, die Klarstellungen zur Anwendung des Verhaltenskodex benötigen, die von einem ethischen oder Compliance-Problem Kenntnis erlangt haben oder die in gutem Glauben den Eindruck haben, dass bei Solvay gegen Vorschriften verstoßen wird, werden ermutigt, sich zu melden.



... for what's right when you think there is something wrong.

■ Solvay legt Wert auf die Offenheit seiner Mitarbeiter ■

Verstöße zur Sprache bringen – aber wie?

Die erste und beste Anlaufstelle für Mitarbeiter, die Missstände zur Sprache bringen möchten, ist ihr jeweiliger operativer Vorgesetzter oder der administrative Vorgesetzte. Es gehört zu den Aufgaben der operativen und administrativen Vorgesetzten, den Mitarbeitern zuzuhören, ihre Fragen und Anliegen zu verstehen und angemessen auf sie zu reagieren. Daneben steht es Mitarbeitern frei, andere operativen und hierarchische Führungskräfte um Hilfe zu bitten. So können sie sich an ein Mitglied ihrer lokalen oder regionalen Personal- oder Rechtsabteilung oder an den regionalen Compliance-Beauftragten, eine interne Revisionsstelle oder den Leiter der Rechtsabteilung ihrer Region wenden. Im Fall eines gravierenden Verstoßes können sich Mitarbeiter direkt an den leitenden Ethik- und Compliance-Beauftragten oder an den Group General Counsel wenden. Alternativ hierzu steht den Mitarbeitern auch eine von einem privaten externen Anbieter und nach Maßgabe lokaler Gesetze betriebene Ethik-Helpline zur Verfügung.

Wie ein Anliegen auch gemeldet wurde – ob anonym, soweit dies gesetzlich zulässig ist, oder namentlich, persönlich oder über die Solvay-Ethik-Helpline –, der Mitarbeiter kann sich darauf verlassen, dass seine Meldung so weit wie möglich vertraulich behandelt wird. Eine begrenzte Informationsweitergabe erfolgt nur, um Untersuchungen zu ermöglichen oder soweit gesetzlich vorgeschrieben.

Allen Meldungen wird nachgegangen, und alle Untersuchungen werden in einer Art und Weise durchgeführt, die Solvays Werte

und seine Achtung der Rechte aller beteiligten Seiten sowie der geltenden Gesetze widerspiegelt.


Keine Repressalien

In keinem Fall muss ein Mitarbeiter mit Nachteilen rechnen, weil er einen tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoß gemeldet hat. Jede Person, die sich an Vergeltungsmaßnahmen gegen den meldenden Mitarbeiter beteiligt, muss ungeachtet ihrer Position mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen.

Sofern Meldungen in gutem Glauben erfolgen, werden keine Maßnahmen gegenüber Mitarbeitern ergriffen, die einen Verdacht melden, der sich später als unbegründet herausstellt. Missbräuchliche Anschuldigungen werden nicht geduldet.

Deshalb erwartet die Gruppe von jedem Mitarbeiter, dass er den vorliegenden Kodex unterstützt, und ermutigt alle Mitarbeiter, Missstände zur Sprache zu bringen.

„ Die Gruppe braucht jeden ihrer Mitarbeiter, um den guten Ruf von Solvay zu schützen und ihre hohen ethischen Standards beim Führen des Geschäfts aufrechtzuerhalten. “



Umsetzung des Verhaltenskodex

Der vorliegende Verhaltenskodex wurde vom Exekutivkomitee von Solvay genehmigt. Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie sich auf eine Art und Weise verhalten, die mit den Bestimmungen des Kodex in Einklang steht. An das Exekutivkomitee und den Verwaltungsrat wird regelmäßig über die Umsetzung des Verhaltenskodex berichtet.

Schulung und Sensibilisierung

Um das Verstehen und die Einhaltung des vorliegenden Verhaltenskodex sicherzustellen, werden alle Mitarbeiter eine Ausgabe dieses Kodex sowie spezielle Schulungen zu seiner Umsetzung erhalten. Die Mitarbeiter werden darum gebeten, ihr Verhalten im Hinblick auf diesen Kodex zu überprüfen und zu entscheiden, ob Veränderungen notwendig sind. Zugleich wird von allen Vorgesetzten und Führungskräften erwartet, dass sie aktiv zu diesem Kodex kommunizieren, seine Einhaltung überwachen und als Vorbilder handeln.

„ Sofern für ihre Aufgaben relevant, erhalten einzelne Mitarbeiter weitergehende Schulungen zu spezifischen Ethik- und Compliance-Themen. “

Anwendung

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet. Mitarbeiter werden dazu ermutigt, beobachtete Verhaltensweisen, die dem Kodex zuwiderlaufen, zu melden, und von Führungskräften wird erwartet, dass sie auf entsprechende Meldungen reagieren und sie bei Bedarf an das zuständige Mitglied der Unternehmensleitung und/oder an den Compliance-Beauftragten weiterleiten. Im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften können Verstöße disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Unabhängige Compliance-Funktion

Es gibt bei Solvay eine unabhängige Funktion, die die Umsetzung des Verhaltenskodex und des begleitenden Ethik- und Compliance-Programms leitet und beaufsichtigt. Diese Ethik- und Compliance-Funktion wird von unternehmensinternen Juristen ausgeübt, setzt sich zusammen aus regionalen Compliance-Beauftragten und wird vom Leiter Ethik & Compliance geführt. Der Leiter von Ethik & Compliance berichtet an den Group General Counsel.

Die Ethik & Compliance-Funktion ist dafür verantwortlich,

- die Risiken der Gruppe auf dem Gebiet Ethik und Compliance zu erkennen und risikomindernde Maßnahmen vorzuschlagen,
- ein effektives Kommunikations- und Schulungsprogramm auszuarbeiten, um die Mitarbeiter und Führungskräfte über den Verhaltenskodex zu informieren, sie in seiner Anwendung zu unterweisen und erkannten Risiken zu begegnen,
- Mitarbeiter bei der Lösung von Fragen und Problemen mit Bezug zu Ethik und Compliance zu unterstützen und ihnen zu helfen,
- entweder allein oder unter Hinzuziehung weiterer Funktionen allen Meldungen nachzugehen, die ihr zur Kenntnis gebracht wurden,
- praktische Vorschläge zur Prävention von Verstößen und zur Minimierung von Schäden für die Gruppe, ihre Mitarbeiter oder Dritte zu machen,
- der Unternehmensleitung geeignete Disziplinarmaßnahmen vorzuschlagen und
- die Effektivität des Ethik- und Compliance-Programms proaktiv zu überwachen und darüber zu berichten, und dies mit dem Ziel einer kontinuierlichen Stärkung des Engagements für Ethik und Integrität bei Solvay.

■ Solvay legt Wert darauf, dass Sie die Compliance-Grundsätze einhalten ■

Die richtige Entscheidung treffen - aber wie?



Der Verhaltenskodex beschreibt die einzuhaltenden Grundsätze. Er kann jedoch nicht für alle Situationen, die ethische Fragen aufwerfen, umfassende Antworten geben. Die folgenden Fragen sollen Ihnen helfen, wenn Sie vor schwierigen geschäftlichen Entscheidungen stehen.

Wie verhalte ich mich

Holen Sie Rat ein.



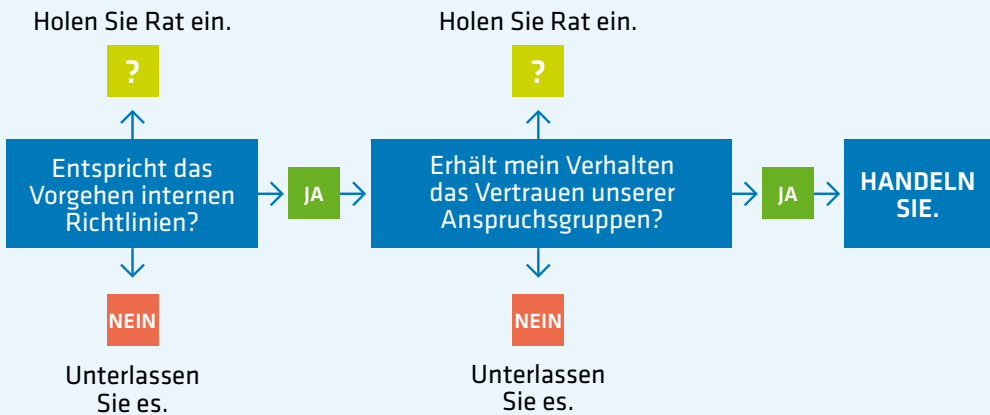
Ist das Vorgehen
gesetzeskon-
form?

JA →

NEIN

Unterlassen
Sie es.

richtig?



Andere Fragen, die Ihnen bei einer Entscheidung helfen können:

- Kann mein Verhalten Solvays Ruf schädigen?
- Welche Schlagzeile würde mein Verhalten in der morgigen Zeitung auslösen?
- Wie würden meine Familie oder Freunde meine Entscheidung beurteilen?
- Wie würde ich mich fühlen, wenn andere genauso mit mir umgingen?
- Frage ich die richtigen Personen um Rat?

„ Wenn Sie sich unsicher über das richtige Vorgehen sind, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder an die im Verhaltenskodex genannten Kontakte. “

Fragen und Antworten



Muss ich mich mit dem gesamten Kodex vertraut machen?

Es ist nicht notwendig, jede Bestimmung wortwörtlich auswendig zu lernen. Sie müssen jedoch die Bestimmungen kennen, die für Sie relevant sind, und wissen, wo Sie sie finden.

Mein Lebenspartner arbeitet für einen unserer Lieferanten. Im Rahmen meiner Arbeit bei Solvay habe ich mit diesem Lieferanten zu tun. Ist dies ein Problem?

Die Situation könnte zu Problemen führen. Wir empfehlen, dass Sie Ihren Vorgesetzten umgehend über diese Beziehung in Kenntnis setzen und mit ihm erörtern, wie sich ein Interessenkonflikt vermeiden lässt. Falls Ihr Partner und Sie zum Beispiel in Ihren jeweiligen Positionen geschäftlich miteinander zu tun haben, kann es erforderlich werden, dass jemand anderes diese Aufgabe für Sie übernimmt. Auch wenn es sich nur um einen potenziellen Konflikt handelt, empfehlen wir, die Situation offenzulegen, um den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

Darf ich während der Bürozeiten soziale Netzwerke nutzen?

Eine gelegentliche Nutzung sozialer Netzwerke zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit ist zulässig. Die Zeit, die Sie in sozialen Netzwerken im Internet verbringen, sollte sich jedoch in einem vertretbaren Rahmen bewegen und darf Ihre Arbeit nicht beeinträchtigen. Wenn Sie sich in sozialen Netzwerken bewegen – auch in Ihrer Freizeit und/oder mit Ihren eigenen Ressourcen –, müssen Sie jedoch unbedingt darauf achten, dass Sie keine eigentumsrechtlich geschützten oder ver-

traulichen Informationen von Solvay und/ oder unseren Geschäftspartnern offenlegen. Alle Äußerungen zur Gruppe oder ihren Mitarbeitern müssen mit diesem Verhaltenskodex und den Gruppenrichtlinien im Einklang stehen.

Einer meiner Kollegen hat in der Mittagspause eine scherzhafte Bemerkung über meine Nationalität gemacht, von der ich mich beleidigt fühlte. Sollte ich etwas unternehmen, oder muss ich solche Äußerungen als ganz normal hinnehmen?

Diskriminierende Äußerungen, die auf individuelle Merkmale anspielen, sind verletzend und dürfen von niemandem geduldet werden. Falls jemand in Ihrem Beisein eine solche Äußerung macht, sagen Sie ihm, dass Sie dies nicht lustig finden und dass solche Äußerungen im Arbeitsumfeld nicht statthaft sind. Ändert der Betreffende sein Verhalten nicht, so melden Sie dies bei Ihrem Vorgesetzten oder einer anderen im Verhaltenskodex aufgeführten Anlaufstelle.

Als Anhang einer Kunden-E-Mail habe ich die Preisliste eines unserer Konkurrenten gefunden. Wie sollte ich mich verhalten? Kann ich diese Preisliste nutzen?

Auch wenn Sie diese Informationen unangefordert erhalten haben, können Sie diese nicht verwenden und sollten unverzüglich die Rechtsabteilung informieren. Der Kunde hätte Ihnen diese Informationen nicht zukommen lassen dürfen und hat wahrscheinlich seine Geheimhaltungspflichten gegenüber dem Konkurrenten verletzt. Zugleich hat der Kunde Solvay in Gefahr gebracht, da uns der Besitz dieser Informationen als ein unlauteres Wettbewerbsvorteil ausgelegt werden könnte. Gemeinsam mit der Rechtsabteilung müssen Sie nun entscheiden, wie Sie dem Kunden die Preisliste zurückgeben und ihm erklären, dass er solche Informationen nicht an Solvay weitergeben darf.

Ein Lieferant hat mir zwei Konzertkarten geschenkt, kann mich aber nicht zum Konzert begleiten. Darf ich die Karten annehmen?

Falls der Lieferant das Konzert nicht mit Ihnen gemeinsam besuchen kann, sind die Karten zwangsläufig als Geschenk und nicht als Einladung anzusehen. Falls der Wert der Karten in dem für Ihr Land geltenden Rahmen für Geschenke liegt, dürfen Sie dieses Geschenk annehmen. Andernfalls müssen Sie zunächst die Erlaubnis Ihres Vorgesetzten einholen.



Darf ich eine künftige Rechnung noch in das diesjährige Budget aufnehmen, um meiner GBU zu helfen, ihre Ziele zu erreichen?

Nein. Rechnungen und Bestellungen müssen stets in der eigentlichen Rechnungsperiode verbucht werden. Es ist untersagt, Bestellungen oder Rechnungen zu manipulieren, um sie in der folgenden oder vorhergehenden Rechnungsperiode zu erfassen.

Mein Ansprechpartner im Unternehmen eines Zulieferers hat mir vertraulich von einem neuen Produkt erzählt. Darf ich Aktien an diesem Unternehmen erwerben?

Nein – das dürfen Sie erst, nachdem die Informationen, die Sie erhalten haben, publik geworden sind. Bis dahin dürfen Sie keine Aktien des Zulieferers erwerben oder Dritten zu einem entsprechenden Kauf raten. Derzeit verfügen Sie über sog. Insiderinformationen, weshalb sich für Sie der Handel mit diesen Aktien verbietet.

Ein früherer Kollege hat mich um Material gebeten, an dem wir gearbeitet hatten, als er noch bei Solvay beschäftigt war. Darf ich es ihm aushändigen?

Sie dürfen dem ehemaligen Mitarbeiter das Material nicht aushändigen, da es sich um Eigentum von Solvay handelt und überdies vertrauliche Informationen enthalten könnte. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Solvays Eigentum und vertrauliche Informationen vor der Weitergabe an Unbefugte zu schützen.

Mir wurde gesagt, ich solle den Zollbeamten etwas mehr zahlen, um das Deklarationsverfahren zu beschleunigen.

Sollte ich dies im Interesse meines Unternehmens tun?

Zahlungen an Beamte mit dem Zweck, einen Wettbewerbs- oder anderen Vorteil für das Unternehmen zu erlangen, sind in den meisten Ländern illegal und verstoßen gegen die Regeln von Solvay. Von Zahlungen dieser Art ist also abzusehen – ganz gleich, wie die Gepflogenheiten vor Ort sind. Falls Sie entsprechende Anweisungen erhalten, verständigen Sie bitte Ihren regionalen Compliance-Beauftragten.

Warum einen möglichen Verstoß melden?

Falls Sie wissen oder den Verdacht haben, dass gegen eine Regel verstoßen wird, und schweigen, setzen Sie das Unternehmen und seine Anspruchsgruppen Gefahren aus, und die Situation könnte sich verschlimmern. Indem Sie mögliche Verstöße melden, schützen Sie Solvays Ruf und auch Ihre Selbstachtung. Es ist immer richtig, in gutem Glauben einen möglichen Verstoß zu melden.

Ich vermute einen Compliance-Verstoß in meiner GBU. Wie sollte ich mich verhalten? Muss ich mit Schwierigkeiten rechnen, falls ich meine Beobachtungen melde?

Sie müssen Ihren Verdacht Ihrem operativen Vorgesetzten oder hierarchischen Vorgesetzten, einem Vertreter der lokalen oder regionalen Personalabteilung, der Rechtsabteilung, dem regionalen Compliance-Beauftragten oder über die Solvay Ethik-Helpline melden. Sofern Sie Ihren Verdacht in gutem Glauben äußern, müssen Sie keine Sanktionen oder Nachteile für sich fürchten.

Wir entwickeln ein neues Leitbild für Nachhaltige Chemie





Solvay sa

Rue de Ransbeek, 310

1120 Brussels

Belgium

T: +32 2 264 2111

F: +32 2 264 3061

www.solvay.com