

# Liiketoimintaetiikan säännöstö





# Sisällyslöuettelo

|                      |   |
|----------------------|---|
| Viesti Pääjohtajalta | 2 |
|----------------------|---|

|          |   |
|----------|---|
| Johdanto | 4 |
|----------|---|

Odotukset  
 Meidän roolimme  
 Miten asia tuodaan esille  
 Ei kostotoimia  
 Riippumaton vaatimustenmukaisuuden toiminto

|                                        |   |
|----------------------------------------|---|
| Työpaikan <b>etiika ja rehellisyys</b> | 8 |
|----------------------------------------|---|

Työterveys ja -turvallisuus  
 Sisällyttäminen, monimuotoisuus ja syrjinnänvastaisuus  
 Työpaikkakiusaamisesta vapaa ympäristö  
 Eturistiriita  
 Konsernin resurssien käyttö  
 Tietosuoja  
 Avoin vuoropuhelu työntekijöiden kanssa  
 Kommunikointi yleisön kanssa / sosiaalisen median käyttö

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| <b>Etiika ja rehellisyys liiketoiminnassa</b> | 22 |
|-----------------------------------------------|----|

Lahjonnan ja korruption vastaisuus  
 Lahjat ja kestitys  
 Reilu kilpailu  
 Taloustiedot ja kirjanpito  
 Sisäpiirikauppa  
 Kansainvälinen kauppa  
 Toimitusketju

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| <b>Etiikka ja rehellisyys yrityskansalaisena</b> | 28 |
|--------------------------------------------------|----|

Ihmisoikeudet  
 Kestävä kehitys  
 Poliittinen osallistuminen  
 Hyväntekeväisyystoiminta ja yritysfilantropia

|             |    |
|-------------|----|
| Toimeenpano | 32 |
|-------------|----|

# Viesti Pääjohtajalta



# 1

## Hyvät vastaanottajat, Katson rehellisyyden tinkimättömäksi prioriteetiksi: se on AINOA tapa toimia liike- elämässä ja odotan sitä kaikilta Solvaylla.

Siksi ensimmäinen ydinarvomme on **määrätietoinen vastuullisuus**: vankka sitoumuksemme eettiseen, turvalliseen ja kestäväan toimintaan. Siihen kiteytyy syvin olemuksemme: ihmisten, ideoiden ja elementtien yhdistäminen kehityksen luomiseksi. Me voimme taata tämän positiivisen vaikutuksen yhteiskuntaan vain, jos me ensin ja aina – aina – pidämme kiinni eettisistä periaatteistamme toimien kattavien sääntöjemme mukaisesti.

Solvayn liiketoimintaetiikka perustuu voimakkaaseen arvoperinteeseen, jonka historialliset juuret ovat peräisin konsernimme kulttuurista. Samalla tavoin kuin luomme teknologista kehitystä osaamisellamme meidän on säännöllisesti tarkasteltava ja tutkittava moraalista ohjeistustamme yhteiskunnan kehittyessä. Tässä uudessa liike-toimintaetiikan säännöstössä selkeytetään alueita, jotka me yhteisönä ja yksilöinä ymmärrämme eri tavoin tai paremmin kuin menneisyydessä. Kyseisiä alueita ovat ihmisoikeudet, sisällyttäminen ja häirinnän poistaminen. Nämä kaikki ovat henkilökohtaisesti lähellä sydäntäni ja ne saavat myös kriittistä huomiota yhteiskunnissa ympäri maailman. Nämä alueet sisältyvät erityisesti toiseen ydinarvoomme, **yhtenäisyys, ei yhdenmukaisuus**. Me arvostamme ja kunnioitamme kaikkea ihmiselämää ja vaikutuksemme yksilöinä on suurin työskennellessämme yhdessä, ylittäen tiedostamattomat ennakkoluulomme, jotka voivat estää mahdollisen kollegoiden yhteistyön.

Vaikka jokaisen meistä odotetaan ehdotta noudattavan voimassa olevia lakeja ja määräyksiä, jokaisen konsernin työntekijän on lisäksi noudatettava tätä säännöstöä, joka on eettisten asioiden ja liiketoimintaetiikan ohjelmamme peruskivi. Me kaikki olemme yksilöllisesti vastuussa Solvayn liiketoiminnan ja maineen suojelusta. Me teemme tämän kolmannen ydinarvomme hengessä, **into himo tuloksellisuuteen**, mikä kuvaa päämääräämme ylittää perusodotukset ja tuoda tuoretta ajattelua vanhoihin ongelmiin. Intohimo tuloksellisuuteen ei tarkoita tulosten saavuttamista millä tahansa hinnalla: ensimmäinen menestyksemme ehto on eettinen toiminta.

Täydellisen rehellisyyden ja eettisyyden kautta me elämme ydinarvojemme mukaisesti ja lisäksi vaikutamme kollektiivisesti konsernin tulevaisuuteen. Tämä liiketoimintaetiikan säännöstö kattaa perusperiaattemme ja tarjoaa selkeämmän ohjeistuksen siihen, miten meidän kuuluu toimia. Se asettaa perusohjeet tilanteisiin, joissa meidän on tehtävä vaikeita valintoja. Mutta sekään ei kata kaikkia kohtaamiasi tilanteita. Sinun on käytettävä omaa harkintakykyäsi.

Jos tarvitset lisäselvityksiä tai uskot vaatimustenmukaisuuteen liittyviä ongelmia esiintyvän Solvaylla, sinun tulee tuoda asia esille käyttäen kaikkein asianmukaisinta kanavaa – puhua esimiehelle, henkilöstöosaston edustajalle, eettisistä asioista ja liiketoimintaetiikasta vastaavalle tai ottaa yhteyttä Solvayn anonyymiin eettiseen tukiliinjaan.

Me nostamme yhdessä eettisyyden rimaa ja luomme suurimman mahdollisen luottamuksen Solvay-konserniin.

Turvallista työpäivää,  
Ilham Kadri  
Chief Executive Officer



# Johdanto

## 2

### Odotukset

Liiketoimintaetiikan säännöstö on perusta sille, miten toimimme konsernina. Se koskee jokaista Solvayn työntekijää missä tahansa Solvay toimiikin tai harjoittaakin liiketoimintaansa sekä kaikkia Solvayn puolesta toimivia kolmansia osapuolia.

Meidän kaikkien vastuulla on lukea, ymmärtää ja noudattaa säännöstöämme sekä siihen liittyviä periaatteita ja käytäntöjä. Jotta voimme noudattaa säännöstöä, meidän tulee välittömästi suorittaa kaikki määrätyt eettisten asioiden ja vaatimustenmukaisuuden koulutukset, hakea neuvoja, kun asiat ovat epäselviä ja raportoida viivyttämättä kaikki asiat, jotka voivat rikkoa säännöstöä tai siihen liittyviä periaatteita ja käytäntöjä.

Liiketoimintaetiikan säännöt eivät voi kattaa joka ikistä tilannetta, mutta meidän tulee käyttää harkintaamme ja käytännön järkeämme varmistamaan, että toimimme aina säännöstön hengen mukaisesti.

Meidän odotetaan tekevän täyttä yhteistyötä kaikki tutkimusten ja tarkastusten kanssa. Kaiken annetun informaation pitää olla totta, selkeää ja täydellistä.



## Meidän roolimme

Meidän vastuullamme on välittää tiimimme sisällä eettisen käytöksen merkitys sääntöjemme mukaisesti sekä taata, että tiimiimme saavat kaiken tarvittavan koulutuksen liiketoimintaetiikan säännöstöstä ja kaikista siihen liittyvistä periaatteista ja käytännöistä.

Meidän odotetaan luovan tiimimme sisällä ympäristö, jossa jokainen jäsen voi tuntea voivansa esittää hyvässä uskossa huolenaiheita mahdollisista liiketoimintaetiikan säännösten ja siihen liittyvien periaatteiden ja käytäntöjen rikkomuksista. Mikäli todellisia rikkomuksia huomataan, jokaisen tiiminjäsenen on myös ymmärrettävä, että hänen velvollisuutensa on tuoda asia esille. Meidän on välittömästi ryhdyttävä toimiin kaikkien tällaisten tilanteiden ratkaisemiseksi, ja meidän tulee raportoida tällaiset tilanteen

esimiehellemme, eettisten asioiden ja vaatimustenmukaisuuden osastolle, lakiasioiden osastolle tai henkilöstöosastolle. Missään tapauksessa me tai kukaan tiimimme jäsenistä ei rankaise tai ryhdy kostotoimiin sellaista henkilöä kohtaan, joka hyvässä uskossa käyttää oikeuttaan tuoda asia esille.

Jos olet Solvayn johtajia, sinun odotetaan toimivan roolimallina kulttuurimme puolesta. Sinun sanojesi ja toimiesi on kuvastettava ydinarvojamme ja luotava ympäristö, jossa Solvayn kulttuuri voi kukoistaa.

## Miten asia tuodaan esille

Ensimmäinen ja paras taho työntekijöille tuoda asia esille on oma suora esimies tai johtaja. Itse asiassa osa johtajan/esimiehen työstä on kuunnella työntekijöitä, ymmärtää heidän kysymyksiään ja huolenaiheitaan ja toimia asianmukaisesti niiden perusteella.

### Lisäksi työntekijät voivat hakea apua seuraavilta tahoilta:



kuka tahansa muu johtaja tai esimies



henkilöstöosaston jäsen



lakiasiain osaston jäsen



alueellinen vaatimustenmukaisuuden vastaava



kuka tahansa sisäisen tilintarkastusosaston jäsen



oma työntekijöiden edustaja.

Vakavan rikkomuksen tapauksessa työntekijät voivat puhua suoraan vaatimustenmukaisuuden päävastaavan tai konsernin yleisen neuvonantajan kanssa. Vaihtoehtoisesti työntekijät voivat haluta käyttää eettistä tukilinjaa, jota ylläpitää kolmas osapuoli ja joka toimii paikallislakien mukaisesti.

Riippumatta huolenaiheiden raportointitavasta – tapahtuipa se sitten nimettömänä missä laki sen sallii tai nimellä, henkilökohtaisesti tai Solvayn eettisen tukilinjan kautta – työntekijät voivat luottaa siihen, että luottamuksellisuutta ylläpidetään kaikin mahdollisin tavoin. Tietoja paljastetaan vain rajoitetusti tutkimusten helpottamiseksi tai mikäli laki niin edellyttää. Kaikki raportit tutkitaan ja kaikki tutkimukset suoritetaan riippumattomasti tavalla, joka heijastaa Solvayn arvoja ja kunnioittaa kaikkien asianomaisten osapuolten oikeuksia ja sovellettavia lakeja.





## Ei kostotoimia

Työntekijöiden konsernin arvojen noudattaminen merkitsee tämän äänneoston noudattamista. Konserni kannustaa jokaista työntekijää tuomaan asian esille, kun jokin on väärin.

Missään tapauksessa raportin esittävään työntekijään ei saa kohdistaa kostotoimia. Mihinkään toimiin ei ryhdytä sellaista työntekijää kohtaan, joka ilmaisee huolenaiheen, jonka havaitaan olevan paikkansa pitämätön, jos huolenaihe esitetään hyvässä uskossa. Toisaalta väärää tai herjaavia syytöksiä ei suvaita ja ne voivat johtaa kurinpidollisiin toimiin.

## Riippumaton vaatimustenmukaisuuden toiminto

Solvaylla on riippumaton osasto hallinnoimaan ja valvomaan säännösten ja siihen liittyvän eettisten asioiden ja vaatimustenmukaisuuden ohjelman toteutusta. Eettisten asioiden ja vaatimustenmukaisuuden koostuu alueellisista vaatimustenmukaisuuden vastaavista – jotka ovat yhtiön lakimiehiä – vaatimustenmukaisuuden päävastaavan johdolla. Tämän osaston vastuulla on tutkia, joko yksinään tai muiden osastojen avustamana, kaikki raportit, jotka on tuotu sen tietoon. Vaatimustenmukaisuuden päävastaava on vastuussa yleiselle neuvonantajalle sekä raportoi kaikki Solvayn liiketoimintaetiikan säännöstöä ja siihen liittyviä periaatteita ja menettelyjä koskevat vaatimustenmukaisuuden poikkeukset, mukaan lukien tapaukset asioiden tuomisesta esille, toimeenpanealle komitealle ja hallintoneuvoston tarkastuskomitealle.



# Työpaikan **etiikka** **ja rehellisyys**

## 3

### Työterveys ja -turvallisuus

Korkeat turvastandardit ja niiden jatkuvat parantaminen ovat olennainen osa Solvayn työetiikkaa ja sitoutumista. Konserni tarjoaa turvalliset ja terveelliset työolosuhteet toimipaikoissaan sekä työntekijöilleen että urakoitsijoilleen, ja tunnistaa tarpeen ylläpitää asianmukaista työelämän tasapainoa. Kunkin työntekijän odotetaan auttavan työpaikan turvallisuuden ylläpitämisessä pysymällä valppaana ja tiedostamalla kaikki säännöt, periaatteet ja menettelyt sekä raporttoimalla kaikki vaaralliset olosuhteet.



## Sisällyttäminen, monimuotoisuus ja syrjinnänvastaisuus

Sisällyttävä työpaikka edistää avoimuutta, kunnioitusta ja toivottaa yksilöllisen perspektiivin tervetulleeksi. Solvay arvostaa ja kunnioittaa kaikkia työntekijöitään sekä näiden monimuotoisuutta, näkyviä ja näkymättömiä eroja, ajatuksia ja vakaumuksia, kokemuksia ja taustoja sekä ainutlaatuista kykyä osallistua yrityksen kasvuun, kestäväen kehityksen ja voiton mukaan. Me sitoudumme työympäristöön, joka kannustaa tasapuolisuutta ja monimuotoisuutta sekä sisällyttämistä kaikilla työllistämisen tasoilla.

Kaikkien työntekijöiden tulee kunnioittaa toisiaan ja täyttää konsernin tavoitteita kollektiivisesti ja yhteistyössä riippumatta

**K: Kuulin, että työkaverilla tiimissäni on korkeampi palkka kuin minulla, ja pelkään, että sukupuolellani on tekemistä eron kanssa. Maksaako Solvay saman verran mies- ja naistyöntekijöille?**

*V: Solvay on sitoutunut kohtelevaan kaikkia työntekijöitä samanarvoisesti riippumatta rodusta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta, kansallisuudesta, väristä, sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, seksuaalisesta suuntautumisesta, vammasta, iästä, poliittisesta mielipiteestä, perhesuhteista tai mistään muusta perusteesta. Solvayn reilun pelin käytäntö on osa tätä sitoumusta. Henkilöiden palkat samankaltaisissa toimenkuvissa voivat vaihdella kokemuksen ja henkilön saavutusten mukaan. Henkilöstöhallinnon esimiehemme käyvät läpi toimenkuvien luokittelut ja luokkatasot säännöllisesti yhdessä johdon jäsenten kanssa, jotta varmistetaan konsernin ansioihin perustuvien korvausten reiluus.*

rodusta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta, kansallisuudesta, väristä, sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, seksuaalisesta suuntautumisesta, vammasta, iästä, poliittisesta mielipiteestä, perhesuhteista tai mistään muusta perusteesta. Syrjintää, joka tarkoittaa työntekijöiden epäreilua kohtelua ennakkoluulojen perusteella, ei tulla sietämään.



**K: Minulla on erityistarpeita, mutta esimieheni määrää minulle tehtäviä, joiden suorittamiseen fyysinen ja motorinen toimintakykyni eivät riitä. Mitä minun pitäisi tehdä tilanteelle?**

*V: Puhu esimiehellesi ja sovi hänen kanssaan, miten fyysiset rajoitteesi tulisi kohtuudella huomioida. Jos ratkaisua ei löydy, nosta asia esille liiketoimintaetiikan ohjeita noudattaen, jotta voidaan varmistaa, että Solvayn syrjinnänvastaista käytäntöä kunnioitetaan.*

**K: GBU:ni esimies osoittaa jatkuvasti vihamielistä asennetta osastomme naisia kohtaan. Kun hän jakaa tehtäviä, hän antaa kaikki vaativat tehtävät osaston miehille ja säästää rutiiniluonteiset, yksinkertaiset tehtävät naisille. Olen kuullut hänen sanovan, että ”naisilla ei ole kykyjä vaativiin tehtäviin”. Mitä minun pitäisi tehdä tässä tilanteessa?**

*V: Kommentit, jotka kertovat sukupuolten eriarvoisesta kohtelusta, täytyy tuoda johdon tietoon. Jos esimiehesi esittää tällaisia kommentteja, käänny henkilöstöhallinnon edustajan puoleen tai käytä Solvayn tukilinjaa ja tee asiasta ilmoitus suoraan alueesi vaatimustenmukaisuusvastaavalle. Kannanottoja tai kommentteja, joissa osoitetaan tietyn sukupuolen suosimista Solvaylla, ei suvaita. Työtehtävät täytyy jakaa reilusti ja ilman, että niihin vaikuttaa uskomus henkilön vajavuuksiin suojatun ominaisuuden vuoksi.*

**K: Olen joutunut usein seksuaaliseen identiteettiini liittyvien loukkaavien kommenttien kohteeksi ja tunnen itseni kiusaantuneeksi. Mitä minun pitäisi tehdä tässä tilanteessa?**

*V: Solvay ei suvaitse tällaista toimintaa, vaan pyrkii pitämään työympäristön häirinnästä vapaana kaikkien työntekijöidensä kohdalla riippumatta etnisestä alkuperästä, iästä, tehtävästä, sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, ulkonäöstä, uskonnosta, alkuperämaasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, siviilisäädystä, huollettavista, vammasta, sosiaalisesta asemasta tai poliittisista mielipiteistä. Kaikesta toiminnasta, joka on ristiriidassa tämän periaatteen kanssa, täytyy ilmoittaa. Voit puhua esimiehellesi, henkilöstöosaston edustajalle tai alueesi vaatimustenmukaisuusvastaavalle.*

## Työpaikkakiusaamisesta vapaa ympäristö

Me pyrimme ylläpitämään turvallista, virikkeitä tarjoavaa ja työpaikkakiusaamisesta vapaata työpaikkaa. Kiusaaminen tarkoittaa kaikkea käytöstä, jonka tarkoitus on loukata ihmisarvoa tai luoda uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, painostava tai loukkaava työympäristö. Kiusaaminen voi olla luonteeltaan moraalista tai seksuaalista.

Moraalinen kiusaaminen voidaan määritellä toistuvaksi loukkaavaksi käytökseksi, erityisesti käytökseksi, sanoiksi, toimiksi, eleiksi, teksteiksi tai kuviksi, jotka voivat loukata henkilön personaan, arvokkuutta tai fyysistä tai henkistä loukkaamattomuutta, vaarantaa hänen työpaikkansa tai rapauttaa työilmapiiriä.

Seksuaalinen kiusaaminen voidaan määritellä kaikeksi epätoivotuksi lähentelyksi, epätoivotuksi seksuaaliseksi pyynnöiksi tai muuksi epätoivotuksi seksuaaliseksi käytökseksi, joka loukkaa, nöyryyttää ja/tai uhkaa henkilöä, kun järkevä henkilö odottaisi sellaista reaktiota kyseisissä olosuhteissa.

**Missä tahansa muodossa esiintyvä työpaikkakiusaaminen, olipa se moraalista tai seksuaalista, fyysistä, suullista tai ei-verbaalista, on ehdottomasti kielletty.**

### Kiusaaminen voi saada seuraavia muotoja:



#### Suulliset

kiusaamisen muodot, kuten uhkailevat, alentavat, sopimattomat, aggressiiviset tai loukkaavat kommentit tai vitsit, loukkaukset tai uhkaukset.



#### Fyysiset

kiusaamisen muodot, kuten fyysiset hyökkäykset, mukaan lukien lyöminen, potkiminen, töniminen, työntäminen, liikkumisen haittaaminen tai estäminen, uhkaava käytös tai epätoivotettu kontakti tai seksuaalinen lähentely, alkaen epätoivotusta koskettelusta, hyväilystä, halailusta tai suutelusta aina pahoinpitelyyn tai raiskaukseen.



#### Ei-verbaaliset

kiusaamisen muodot, kuten loukkaavat, uhkaavat tai sopimattomat eleet, epäsiiveellinen paljastelu ja himokas tuijottelu. Lisäksi se sisältää vihjailevan materiaalin ja esineiden, näytönsäästäjien tai julisteiden epätoivotun esittelyn sekä vihjailevat sähköpostit, viestit tai tekstiviestit tai uhkailevat kuvat.



**K: Haluaisin pyytää työkaveria treffeille, mutta olen huolissani siitä, että se tulkitaan häirinnäksi, jos hän ei ole minusta kiinnostunut. Onko sallittua pyytää toista työntekijää treffeille rikkomatta liiketoimintaetiikkaa?**

*V: Solvay ei estä työntekijöitä tapaillemasta toisiaan, ellei toinen työntekijöistä ole suoraan toisen esimies ja/tai johtaja. Jos pyydät työkaveria treffeille, tee se aina kunnioittavalla tavalla. Jos henkilö kieltäytyy, hyväksy vastaus lopullisena ja unohda asia. Häirintää on toistuva henkilökohtaisen suhteen ehdottelu henkilölle, joka on ilmaissut, ettei ole kiinnostunut.*

**K: Esimieheni pyysi minua vähän aikaa sitten ulos kanssaan töiden jälkeen. Minun on aika yletä asemassani lähiaikoina, mutta olen huolissani, että jos en suostu treffeille, en saa ylennystäni. Mitä minun pitäisi tehdä?**

*V: Solvay ei hyväksy esimiehen ja tämän tiimin jäsenen välistä seurustelua useasta syystä. Mainitsit itse Solvayn tärkeimmän huolenaiheen tällaisten suhteiden kohdalla. Työntekijän ei pitäisi koskaan tuntea, että hänen täytyy suostua pyyntöön ryhtyä henkilökohtaisen suhteeseen esimiehensä kanssa edetäkseen konsernissa. Kaikki esimiehet saavat tämän koulutuksen, eikä heidän pitäisi asettaa sinua tällaiseen asemaan. Sinun tulee kieltäytyä kutsusta, minkä lisäksi sinun täytyy tuoda asia henkilöstöhallinnon edustajan tietoon huolestasi kertoen. Esimiestäsi muistutetaan periaatteistamme, joihin sisältyy käytäntö, joka kieltää kostotoimet asian esille tuomisen vuoksi.*



## **K: Tarvitaanko fyysinen kontakti, jotta voidaan puhua seksuaalisesta häirinnästä?**

*V: Seksuaalista häirintää voi olla monenlaista, eikä se vaadi fyysistä kontaktia. Häirintä voi olla suorasukaista tai hienovaraista, se voi olla verbaalista tai ei-verbaalista, myös fyysistä koskettelua. Se voi olla puhuttua tai kirjallisesti ilmaistua erilaisten medioiden, kuten sähköpostin, chatin, sosiaalisen verkoston kommenttien tai videoiden kautta. Eleet, pilailulahjat ja jopa lahjaksi annetut makeiset tai kukat voidaan katsoa seksuaaliseksi häirinnäksi, jos ne aiheuttavat kohdehenkilössä ahdistusta tai epämukavuutta. Jos sinulla on lisäkysymyksiä, käy tapaamassa henkilöstöhallinnon edustajaa.*



**K: Tiimipalaverissa esimieheni istuu usein selkän minun päin ja ilmeilee, kun puhun. Onko tämä moraalista kiusaamista?**

*V: Moraalinen kiusaaminen voidaan määritellä toistuvaksi loukkaavaksi käytökseksi, erityisesti käytökseksi, sanoiksi, toimiksi, eleiksi, teksteiksi tai kuviksi, jotka voivat loukata henkilön persoonaa, arvokkuutta tai fyysistä tai henkistä loukkaamattomuutta, vaarantaa hänen työpaikkansa tai rapauttaa työilmapiiriä. Esimies ei saa koskaan käyttäytyä tavalla, joka voidaan kohtuudella tulkita moraaliseksi kiusaamiseksi. Kuvattu käytös vaikuttaa tällaiselta. Tilanteen kokonaisuuden ymmärtämiseksi pitäisi tapahtumat kuitenkin tutkia. Noudata liiketoimintaetiikkamme ohjeita ja kerro asiasta henkilöstöhallinnon edustajalle.*

**K: Esimieheni huusi minulle koko osaston edessä neuvottelun aikana. Tätä ei ole tapahtunut koskaan ennen ja järkytyin tilanteesta. Onko tämä kiusaamista?**

*V: Solvay pyrkii ylläpitämään ammattimaista arvokkuutta ja eettisyyttä työympäristössä. Vaikka jokaisella voi olla huono päivä töissä, sillä ei voida puolustaa käytöstä, joka on tahallisesti nöyryyttävää, häpäisevää, psykologisesti häiritsevää tai alentavaa. Kerro esimiehellesi, miltä sinusta tuntui. Palautteen on tarkoitus olla rakentavaa, eikä sitä saa antaa epäkunnioittavalla tavalla.*

## Eturistiriita

### Principe

Työntekijöiden tulee käyttää reilua, objektiivista ja puolueetonta harkintaa kaikissa liiketoimissa, sekä asettaa Solvayn etu kaikkien henkilökohtaisten etujen edelle asioissa, jotka liittyvät konsernin liiketoimintaan. Eturistiriita syntyy, kun omat henkilökohtaiset etumme vaikuttavat velvollisuuteemme toimia Solvayn parhaan edun puolesta. Meidän tulee välttää kaikkia tilanteita, jotka luovat todellisen tai mahdollisen eturistiriidan. Lisäksi olemme velvollisia paljastamaan kaikki mahdolliset tai todelliset eturistiriidat välittömästi esimiehellemme, henkilöstöosastolle, tai eettisten asioiden ja vaatimustenmukaisuuden osastolle, ja meidän tulee vetäytyä pois kaikista päätöksentekoprosesseista, jotka luovat tai joiden voidaan nähdä luovan eturistiriidan.

### Ulkopuoliset tehtävät

Vaikka Solvay kunnioittaa henkilökohtaisia ja yksityisiä asioitamme ja toimiamme, meidän ei koskaan pidä osallistua toimintoihin, jotka kilpailevat Solvayn kanssa, edes omalla ajallamme työmme ulkopuolella. Meidän on lisäksi toimittava varoen, jos meitä pyydetään toimimaan johtajana, luottamushenkilönä tai virkailijana toiselle yhtiölle tai organisaatiolle, ja ennakkohyväksyntä on saatava välittömältä esimieheltämme. Ennakkohyväksyntää ei vaadita tehtäviin, jotka liittyvät voittoa tavoittelemattomiin-, hyväntekeväisyys- tai urheiluorganisaatioihin.

### Ulkopuoliset suhteet

Liiketoiminnan harjoittaminen Solvayn puolesta perheenjäsenten kanssa, olipa kyseinen perheenjäsen todellinen tai mahdollinen asiakas, kilpailija tai tavarantoimittaja, voi luoda eturistiriidan, josta on kerrottava välittömästi. Vastaavasti meidän on varmistettava, että kaikki konsernin ulkopuoliset ystävyyssuhteemme eivät vaikuta kykyymme toimia Solvayn parhaan edun puolesta.

### Intiimit- tai perhesuhteet

Myös intiimit- tai perhesuhteet kollegojen välillä voivat luoda todellisen tai mahdollisen eturistiriidan. Tällaisten ongelmien välttämiseksi meidän on vältettävä olemasta alaisuussuhteessa perheenjäsenen kanssa tai kenenkään, jonka kanssa meillä on romanttinen suhde. Jos tällainen tilanne kuitenkin syntyy, siitä tulee kertoa henkilöstöosastolle, ja konserni tekee parhaansa ryhtyäkseen toimiin poistamaan kaikki todelliset tai oletetut eturistiriitatilanteet.



**K: Lankoni omistaa yrityksen, joka on tehnyt tarjouksen Solvayn rakennusprojektista. Vastaan urakoitsijan valinnasta ja haluaisin valita lankoni yrityksen, koska uskon, että hänen yrityksensä tekisi työn parhaiten. Onko tämä eturistiriita, jos minulla on Solvayn paras etu mielessä, kun teen valinnan?**

*V: Vaikka sinulla voi olla hyvä tarkoitus ajaa Solvayn etua, kuvaamasi tilanne vaikuttaa silti eturistiriidalta. Voi olla, että johtuen suhteestasi urakoitsijaehdokkaaseen, et pysty olemaan objektiivinen valintaprosessissa. Älä osallistu valintaprosessiin, vaan ilmoita sukulaisuudestasi omalle esimiehellesi, vaatimustenmukaisuusvastaavalle tai henkilöstöhallintoon.*

**K: Minulle on tarjottu paikkaa startup-yrityksen johtokunnassa. Yritys ei toimi kemikaaliteollisuuden alalla eikä kilpaile Solvayn kanssa. Onko minun sallittua toimia toisen yrityksen johtokunnassa?**

*V: Solvay ei kiellä työntekijöitään toimimasta ulkopuolisissa johtokunnissa ei-kilpailevilla aloilla, mikäli toimen vaatima aika ei häiritse työntekijän kykyä hoitaa työnsä Solvaylla pätevästi. Keskustele nimityksestä esimiehesi kanssa varmistaaksesi, ettei yritys todellakaan ole kilpailija ja ettei toimintasi johtokunnassa vaikuta haitallisesti velvollisuuksiisi Solvaylla.*



**K: Kuulun Solvayn teknisen suunnittelun tiimiin ja olen huomannut, että työkaverini osastolla on jatkuvasti myöhässä tehtävissään. Hän on myös ollut tunteja poissa työpaikalta syytä ilmoittamatta. Kuulen usein hänen puhuvan puhelimessa, kun hän ostaa ja myy tuotteita, joilla ei ole mitään tekemistä hänen työnsä kanssa Solvaylla. Hän vaarantaa koko tiimin onnistumisen, koska tarvitsemme hänen panostaan. Mitä minun pitäisi tehdä?**

*V: Sinun täytyy kertoa esimiehellesi havainnoistasi työntekijän käytöksessä ja vaikutuksesta tiimiin. Esimiehesi saattaa olla tietoinen jostakin henkilökohtaisesta tilanteesta, joka vaatii työntekijän poissaoloa, mutta syistä ei ole kerrottu muulle tiimille. Poissaoloille saattaa siis olla hyväksyntä. Esimiehen täytyy kuitenkin saada tietää, että toistuvat poissaolot vaikuttavat heikentävästi tiimin suoritukseen. Kuvailemasi puhelinkeskustelut vaikuttavat suoralta eturistiriidalta, sillä tämä työ tapahtuu Solvayn ajalla Solvayn laitteita käyttäen, mutta ei ole yhteydessä Solvayn tuotteisiin tai liiketoimintaan. Tuo asia esille tekemällä ilmoitus liiketoimintaetiikan ohjeita noudattaen.*

## Konsernin resurssien käyttö

Solvayn menestys riippuu omaisuutemme ja resurssiemme suojaamisesta ja eheydestä. Nämä resurssit voidaan määritellä kaikiksi Solvayn omistamiksi aineellisiksi ja aineettomiksi asioiksi, ja ne sisältävät fyysisen omaisuuden (kuten tilat, laitteisto, tarvikkeet, varasto ja tietotekniikka), aineettoman omaisuuden (kuten omisteisen informaation ja immateriaaliomaisuuden) sekä resurssiomaisuuden (kuten työntekijöiden työaika). Solvayn omaisuutta saa käyttää vain laillisiin liiketoiminnan tarkoituksiin ja se pitää omistaa konsernin edun tavoitteluun. Tietyn Solvayn omaisuuden satunnainen käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin on sallittu asianomaisten konsernin periaatteiden mukaisesti, jos se ei ole liiallista tai sopimatonta eikä kohtuuttomasti rajoita samaisten resurssien käyttöä Solvayn liiketoiminnassa.

### Tietotekniikka

Solvay tarjoaa asianmukaisen tietotekniikan ("IT"), mukaan lukien tietokonelaitteet ja mobiililaitteet, jotta voimme työskennellä tehokkaasti, turvallisesti ja vaatimusten mukaisesti. Me voimme käyttää Solvayn IT:tä henkilökohtaiseen käyttöön, kunhan tällainen käyttö on laillista, työpaikalle asianmukaista, satunnaista, ei tavoittele henkilökohtaista hyötyä eikä häiritse työtehtäviämme. Solvay kieltää IT-resurssiensa käytön viestimään, katselemaan tai käyttämään seksuaalista, pornografista, loukkaavaa tai laitonta materiaalia tai toimintaa (kuten terrorismi), vaikka tällaisia materiaaleja ei olisi pyydetty ja ne olisi lähetetty työntekijälle kolmannen osapuolen toimesta. Solvay voi tietyissä olosuhteissa ja asianmukaisten tietosuojalakien mukaisesti valvoa IT:n käyttöä ja paljastaa IT-resurssien käytön sääteleville tai lakia valvoville viranomaisille.



## K: Onko sallittua selata Internetiä työtietokoneellani ja työmobiililaitteellani?

*V: Solvayn omaisuuden (kuten Solvayn sinulle antaman tietokoneen ja mobiililaitteen) satunnainen käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin on sallittua, jos se ei ole liiallista tai sopimatonta eikä kohtuuttomasti rajoita näiden resurssien käyttöä Solvayn liiketoiminnassa.*

## luottamuksellinen informaatio

Meidän tulee suojata Solvayn luottamuksellista informaatiota, olipa kyseessä liiketoiminnan arkaluontoinen informaatio tai immateriaaliomaisuus, koska ne ovat elintärkeitä konsernin menestykselle. Luottamuksellinen informaatio tarkoittaa kaikkea ei-julkista informaatiota, joka paljastettuna voisi auttaa kilpailijoitamme tai haitata Solvayta, työntekijöitämme tai asiakkaitamme ja liikekumppaneitamme. Esimerkkejä luottamuksellisista informaatiosta ovat myynti- ja markkinointidata, liiketoiminnalliset ja strategiset suunnitelmat ja taloustiedot, sekä tietotaito tai tieteellinen tai tekninen informaatiota.

Meidän on toteutettava varotoimia Solvayn luottamuksellisen informaation suojaamiseksi kilpailijoille ja muille luvattomille kolmansille tahoille paljastumista vastaan. Meidän tulee lisäksi varmistettava kolmansien osapuolten (esimerkiksi asiakkaiden ja toimittajien) luottamuksellisen informaation suojaaminen, kun tällaista informaatiota tulee haltuumme johtuen asemistamme Solvayn sisällä. Me emme saa paljastaa mitään luottamuksellista informaatiota, ellei paljastamista valtuuteta tai laki sitä edellytä.

Mikäli työsuhteemme Solvaylla päättyy, luottamuksellisuutta koskevat velvoitteemme sitovat edelleen meitä.



**K: Entinen työntekijä otti minuun yhteyttä saadakseen joitakin markkinointitietoja, joita hän laati työskennellessään Solvaylla. En haluaisi jakaa näitä tietoja hänen kanssaan, koska hän ei ole enää työntekijämme. Mitä minun pitäisi tehdä?**

*V: Sinun tulee kertoa hänelle, että Solvayn luottamuksellisia tietoja ei voi jakaa Solvaylla työskentelemättömille, vaikka henkilö olisi työskennellyt Solvaylla aiemmin ja luonut tiedot. Henkilön Solvayn työsuhteen aikana luoma työtuote kuuluu Solvaylle sekä työsuhteen aikana että sen jälkeen. Et saa jakaa näitä tietoja missään olosuhteissa.*

## Tietosuoja

Solvay kunnioittaa asiakkaidensa, toimittajiensa, työntekijöidensä ja kaikkien muiden Solvayn kanssa liiketoimintaan liittyen yhteydessä olevien tahojen yksityisyyttä. Solvay noudattaa kaikkia voimassa olevia kansallisia lakeja, jotka suojelevat henkilötietojen yksityisyyttä, mukaan lukien Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus sekä kaikki lait ja määräykset niissä tuomioistuimissa, joissa Solvay harjoittaa liiketoimintaansa.

## Avoin vuoropuhelu työntekijöiden kanssa

Solvay on sitoutunut ylläpitämään luottamukseen perustuvia ja rakentavia suhteita työntekijöidensä ja heidän edustajiensa kanssa. Tämä vuorovaikutus on erityisen tärkeää, koska työntekijät ovat avainasemassa Solvayn vastuullisen tuloksen saavuttamisessa. Solvay kannustaa vuoropuhelua työntekijöiden, heidän edustajiensa ja johdon välillä avustamaan työntekijöitä tunnistamaan todellisia tai mahdollisia tilanteita, jotka voisivat johtaa säännösten rikkomuksiin, sekä löytämään ratkaisuja tällaisten tilanteiden estämiseksi.

## Kommunikointi yleisön kanssa / sosiaalisen median käyttö

Vaikka Solvay kunnioittaa työntekijöidensä yksityiselämiä ja sosiaalisia suhteita, kaikki julkisten viittausten konserniin tai sen työntekijöihin, henkilökohtaisesti tai jonkin sosiaalisen median kautta, on noudatettava liiketoimintaetiikan säännöstöä ja konsernin periaatteita, mukaan lukien sen sosiaalisen median käytäntö.



# Etiika ja rehellisyys liiketoiminnassa

## 4

### Lahjonnan ja korruption vastaisuus

Solvay sitoutuu harjoittamaan liiketoimintaansa eettisesti, reilusti ja rehellisesti. Solvay kilpailee markkina-alueillaan tuotteidensa ja palveluidensa laadun ja arvon perusteella, emmekä käytä korruptiota epäreilun kilpailuedun saamiseen. Solvay kieltää korruption kaikissa muodoissaan, lahjonta mukaan lukien. Lahjonta tarkoittaa jonkin arvokkaan (tai minkä tahansa muun edun) tarjoamista, antamista, pyytämistä tai vastaanottamista tarkoituksena vaikuttaa asiattomasti





**K: Jotta voimme saada tarvittavan luvan tehtaan laajennukselle, valtion virkamies on pyytänyt, että maksamme hänen lentonsa ja muut matkakulut toimipaikassamme käyntiä varten. Pitäisikö meidän tehdä näin?**

*V: Matkakulujen ja majoituksen maksaminen valtion virkamiehelle sitä varten, että hän voi hoitaa työtehtävänsä kauempana sijaitsevassa kohteessa, saattaa olla luvallista tietyissä olosuhteissa. Kaikista tällaisista maksuista täytyy kuitenkin tehdä selvitys virkamiehen esimiehille ja niille saada kirjallinen lupa, joka on annettu viraston virallisia kirjelomakkeita käyttäen. Monilla valtion virkamiehillä ei ole lupaa ottaa vastaan lahjoja tai kestitystä laissa säädettyä määrää enempää. Jos et ole varma, ota yhteyttä alueesi vaatimustenmukaisuusvastaavaan. Jos kyseessä kuitenkin on perusteltu liiketoimintakulu, joka on tärkeä yrityksen toiminnalle, sen pitäisi olla sallittu. Jos olet toistuvasti tekemisissä valtion virkamiesten kanssa Solvayn työtehtävissäsi, sinun tulee perehtyä lahjoja ja kestitystä ja/tai voitellurahoja koskeviin määräyksiin. Muista myös ilmoittaa kaikki tällainen kestitys lahjojen ja kestityksen seurantaljärjestelmäämme ("GETS"), joka hakee tällaisille maksuille ennakkohyväksynnän esimieheltäsi.*

päättävässä asemassa olevan henkilön harkintaan tai toimintaan. Me emme anna tai vastaanota lahjuksia liiketoiminnan saamiseksi tai pitämiseksi. Myös voitellurahat, jotka ovat valtion alemmassa asemassa oleville virkamiehille tehtäviä pieniä maksuja, jotka kannustavat heitä tekemään työtehtävänsä, ovat kiellettyjä. Solvayn työntekijät eivät saa koskaan käyttää kolmatta osapuolta, kuten edustajaa tai konsulttia, maksamaan lahjuksia tai voitellurahoja.

**K: Tarvitsemme viranomaisten hyväksynnän projektille maassa, jossa Solvaylla ei tällä hetkellä ole toimintaa. Viranomaiset ehdottivat, että käytämme tiettyä konsulttifirmaa apuna prosessissa. Kun pyysimme firmalta tarjouksen konsultointityöstä, yllätyin, miten kallis se oli verrattuna maan muihin konsulttiyrityksiin. Olen taipuvainen hyväksymään firman tarjouksen sen kalleudesta huolimatta, koska luulen, että heillä on paremmat yhteydet viranomaisiin kuin muilla konsulteilla. Onko minulla syytä olla huolissani?**

*V: Se, että sinua pyydetään käyttämään viranomaisten ehdottamaa konsulttia maassa, jossa konsernillamme ei ole toimintaa, voi olla täysin viatonta tai se voi olla peitelty lahjusrahan pyyntö. Ennen kuin palkkaat konsultin, selvitä, mitä firma tarkoiteen ottaen tekisi Solvayn puolesta, ja vertaile palveluja muiden mahdollisten yritysten palveluihin. Voi olla, että firma toimittaa vähemmän tai ei mitään ylimääräisiä palveluja kuin muut, ja ylihinta on tarkoitus maksaa heitä suositelleelle viranomaiselle lahjusrahana. Tällainen maksu rikkoisi korruption vastaisia lakeja monissa maissa, joissa Solvay harjoittaa liiketoimintaa. Ota yhteyttä alueesi vaatimustenmukaisuusvastaavaan, jos tarvitset lisää selvyyttä asiaan.*

## Lahjat ja kestävyys

Yleisperiaatteena, lahjoja ja kestävyystä voidaan tarjota tai vastaanottaa vain, jos sen on tarkoitus parantaa Solvayn imagoa, edustaa paremmin Solvay-tuotteita tai muodostaa ystävällisiä liikesuhteita. Vaikka haluamme kannustaa työntekijöitämme muodostamaan liikesuhteita liikekumppaniemme kanssa, me emme saa vaikuttaa tai näyttää vaikuttavan itsenäiseen päätöksentekoon. Liikelahjojen ja kestävyksen vaihdon, olipa kyseessä liikekumppanit tai valtion virkamiehet, on aina noudatettava lahjoja, kestävyystä ja lahjonnan vastaista toimintaa koskevaa käytäntöämme ja asianomaisia paikallisia lakeja.

Solvayn työntekijät eivät saa pyytää liikekumppaneilta liikelahjoja ja kestävyystä, ja liikekumppanien ei koskaan pidä tuntea itseään veloitetuiksi tarjoamaan lahjoja tai kestävyystä kenellekään Solvayn työntekijälle. Käteistä ja käteisen vastikkeita, kuten osto- ja lahjakortteja, ei saa koskaan antaa tai vastaanottaa. Kaikki poikkeukset tulee esittää etukäteen ja niille on saatava eettisten asioiden ja vaatimustenmukaisuuden osaston hyväksyntä. Missä liikelahjat ja kestävyys ylittävät hyväksyttävät kohtuulliset rajat, jotka on määritetty lahjoja, kestävyystä ja lahjonnan vastaista toimintaa koskevassa periaatteessamme, ennakkohyväksyntä on saatava omalta esimieheltä lahjojen ja kestävyksen seurantarjestelmämme ("GETS") kautta.

Kun asioita hoidetaan valtion virkamiesten kanssa, Solvayn työntekijöiden tulee olla erittäin varovaisia lahjojen ja kestävyksen tarjoamisessa tai vastaanottamisessa, koska edes vaikutelma epäasiallisesta käytöksestä voisi aiheuttaa huomattavaa vahinkoa Solvayn maineelle. Solvayn työntekijät eivät saa antaa mitään lahjoja valtion virkamiehille, elleivät tällaiset lahjat ole mainostarkoituksessa ja vain nimellisiä

arvoltaan ja niissä on Solvayn logo ja niille on Solvayn hyväksyntä. Solvayn työntekijät voivat tarjota kestävyystä valtion virkamiehille vain, jos työntekijä on saanut esimieheltään ennakkohyväksynnän GETS:n kautta tai jos tällainen kestävyys on osa liiketapahtumaa eikä aiheuta vaikutelmaa asiattomasta toiminnasta.

Lahjojen tai kestävyksen naamioiminen hyväntekeväisyyslahjoituksiksi rikkoo tätä säännöstöä ja sovellettavia konsernin periaatteita, eikä se ole hyväksyttävää.



**K: Lomien aikana toimittaja, jonka kanssa teen yhteistyötä säännöllisesti, lähetti minulle ihanan lahjan, jonka haluaisin pitää. Rikoonko liiketoimintaetiikkaa, jos pidän lahjan?**

*V: Katso Solvayn lahjoja ja kestävyystä koskevasta käytännöstä, minkä arvoiset lahjat ja kestävyys ovat sallittuja Solvayn työntekijöiden ja kolmansien osapuolten välillä. Jos lahjan arvo ylittää alueesi käytännössä asetetun rajan, ilmoita lahjan arvo lahjojen ja kestävyksen seurantarjestelmäämme ("GETS") ja pyydä hyväksyntä esimieheltäsi.*



## Reilu kilpailu

Solvay arvostaa reilua ja avointa kilpailua ja haluaa menestyä eettisesti ja ehdottoman rehellisesti. Konserni ei tee liiketoimintajärjestelyjä, jotka vääristävät, eliminoivat tai lannistavat kilpailua tai jotka antavat epäreilun kilpailuedun.

## Taloustiedot ja kirjanpito

Solvay tiedottaa tarkasti osakkeenomistajiaan kaikista toimista, tapahtumista tai päätöksistä, joilla kohtuullisen todennäköisesti on merkittävä vaikutus heidän sijoituspäätöksiinsä. Solvayn kirjanpidon tulee aina vastata todellisia taloustietoja kansainvälisten talousraportoinnin standardien mukaisesti. Työntekijöiden tulee varmistaa, että tiedot ovat tarkkoja ja että niitä säilytetään asianmukaisesti sovellettavien lakien ja määräysten edellyttämällä tavalla.



## Sisäpiirikauppa

Sisäpiiritietoihin pääsyt saavat työntekijät eivät saa ostaa tai myydä mitään arvopapereita tällaisen informaation perusteella tai välittää tietoja toisille. Tämä koskee Solvayn, Solvay-konserniin kuuluvien yhtiöiden ja kolmansien osapuolten arvopapereita. Sisäpiiritiedot erityisesti tarkoittavat tietoja, joita ei ole tehty vielä julkisiksi ja jotka, mikäli ne julkistettaisiin, vaikuttaisivat todennäköisesti huomattavasti arvopapereiden myyntihintaan. Solvay vastustaa voimakkaasti kaikenlaista sisäpiirikauppaa, ja kaikkien työntekijöiden on ehdottomasti noudatettava asianomaisia lakeja ja konsernin periaatteita sisäpiirikaupasta.

## Kansainvälinen kauppa

Solvayn noudattaa ja tukee kaikkia lakeja ja määräyksiä, joilla valvotaan tuotteiden, teknologioiden, palvelujen ja informaation vientiä ja tuontia kaikkialla maailmassa. Konserni erityisesti kunnioittaa määräyksiä, joilla valvotaan kauppasaarrossa olevien maiden, henkilöiden tai organisaatioiden kanssa käytävää liiketoimintaa. Liiketoimintaa harjoittaessamme meidän tulee noudattaa konsernin vientiä koskevaa vaatimustenmukaisuuskäytäntöä.

## Toimitusketju

Solvay kunnioittaa liiketoimintakumppaneitaan ja noudattaa sitoumuksiaan. Konserni odottaa myyjiensä, toimittajiensa ja asiakkaidensa noudattavan kaikkia toimintaansa koskevia lakeja ja määräyksiä, sekä omilla työpaikoillaan että konsernin. Niitä kannustetaan lisäksi noudattamaan tämän säännösten hengen kunnioittamista toiminnassaan.

Solvay soveltaa maailmanlaajuisesti muodostettua, reilua ja eettistä prosessia valitessaan ja arvioidessaan toimittajiaan, jotta se voi rakentaa molemminpuolisesti hyödyllisen suhteen näiden kanssa. Toimittajamme valitaan perustuen objektiivisiin kriteereihin, kuten laatu, luotettavuus, kilpailukykyinen hinta ja eettinen toiminta.



# Etiikka ja rehellisyys yrityskansalaisena

5

## Ihmisoikeudet

Solvay sitoutuu kunnioittamaan ja tukemaan ihmisoikeuksia suhteessa työntekijöihinsä, yhteisöihin, joissa se toimii, ja liikekumppaneihinsa, kuten on ilmaistu kansainvälisesti tunnustetuissa standardeissa, mukaan lukien YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. Me emme työllistä ihmisiä heidän tahtoaan vasten tai riistä heiltä heidän suojattuja oikeuksiaan.



Me erityisesti tuomitsemme lapsien riistämisen kaikissa muodoissaan. Me noudatamme laillisia minimi-ikävaatimuksia, kuten ne on kuvattu asianomaisessa Kansainvälisen työjärjestön ("ILO") yleissopimuksissa ja niiden maiden laeissa, joissa toimimme.



Me varmistamme, että työajat ja korvaukset noudattava lakeja ja ovat reiluja ja oikeudenmukaisia. Me kunnioitamme yksilön oikeuksia mielipiteen vapautteen ja kokoontumiseen.

Solvay suhtautuu vakavasti kaikkiin merkkeihin siitä, että ihmisoikeuksia ei suojella asianmukaisesti vaikutuspiirissämme. Meidän odotetaan ymmärtävän niitä ihmisoikeuksien ongelmia, jotka voivat olla kyseessä työpaikoillamme ja meidän tulee estää kaikki tällaisten oikeuksien loukkaukset.



Me odotamme liikekumppaniemme soveltavan vastaavia periaatteita ja tarvittaessa tuemme aktiivisesti heitä niiden toteuttamisessa.

## Kestävä kehitys

Vastuu on perustavaa laatua oleva osa Solvayn identiteettiä – niin paljon, että se ilmenee tärkeimmissä valinnoissamme ja toimissamme. Pyrkien ohjaamaan konserniamme – ja yhteiskuntaa yleisesti – kohti kestävämpää huomista, Solvay on luonut Solvay Way -ohjelman, joka muuttaa kunnianhimonme konkreettisesti mitattaviksi toimiksi, lisäksi olemme kehittäneet myös kestävä portfoliohallintatyökalun linkittämään yhteen strategian ja kestävä kehityksen.

Solvay sitoutuu suojaamaan ihmisiä ja ympäristöä jatkuvasti kehittäen ympäristösuojelun sekä työterveyden ja -turvallisuuden tuloksiaan; toimitilojen, prosessien ja teknologioiden turvallisuutta, sekä kemiallista tuoteturvallisuutta ja johtamista toimitusketjun läpi, linjassa Solvay allekirjoittaman Council of Chemical Associationin globaalia Responsible Care -peruskirjaa. Me jatkamme keskittymistä YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin kohteissa, joissa meillä on olennainen vaikutus, joko positiivinen tai negatiivinen. Me olemme allekirjoittaneet YK:n Global Compact -vastuullisuusaloitteen ja tuemme sen 10 periaatetta koskien ihmisoikeuksia, työvoimaa, ympäristöä ja korruptionvastaisuutta. Olemme lisäksi allekirjoittaneet globaalin puitesopimuksen Industrial Global Unionin kanssa.

Me sitoudumme avoimeen, haastavaan ja rakentavaan dialogiin työntekijöidemme ja heidän edustajiensa kanssa.



**K: Tehdessämme CSR-arviointia potentiaalisille toimittajille tarjouskilpailun yhteydessä huomasiin, että yksi toimittajista ei saanut kovin hyviä pisteitä paikallisten työvoimaehtojen noudattamisessa. Voinko käyttää tätä toimittajaa, kun tiedän, että sen tarjoama hinta on paljon parempi kuin kilpailijoiden hinta?**

*V: Solvay on sitoutunut huolehtimaan korkeatasoisesti yhteiskuntavastuusta omassa liiketoiminnassaan ja toimittajiensa liiketoiminnassa. Kun arvioimme mahdollista toimittajaa, hinta on vain yksi tekijä, eikä yhtään sen tärkeämpi kuin toimittajan sitoumus yhteiskuntavastuuseen. Jos toimittaja saa heikot pisteet työvoimaa koskevien vaatimusten mukaisuudesta, saattaa jatkossa tulla vastaan odottamattomia kustannuksia tapaturmista, työvoiman levottomuudesta ja muista ongelmista, jotka ovat seurausta yrityksen asenteesta työntekijöiden kohteluun. Tämä voi vaikuttaa hintaan tulevaisuudessa. Harkitse uudelleen, kannattaako tätä toimittajaa käyttää. Etsi mieluummin sellainen, joka on hieman kalliimpi, mutta joka on osoittanut sitoutuneensa yhteiskuntavastuuseen.*



## Poliittinen osallistuminen

Konserni ei osallistuu puoluepoliittiseen toimintaan eikä se tee yrityslahjoituksia poliittisille puolueille tai ehdokkaille. Konserni kuitenkin osallistuu rakentavaan keskusteluun julkisten viranomaisten kanssa Solvaylle olennaisista kiinnostuksenkohteista. Vain tällaiseen tehtävään erityisesti nimitetyt henkilöt voivat suorittaa näitä tehtäviä. Tässä suhteessa konserni voi tukea kansalaisjärjestöjä. Solvay kunnioittaa työntekijöidensä vapautta tehdä omat poliittiset päätöksensä. Kaiken henkilökohtaisen osallistumisen työntekijän toimesta poliittiseen prosessiin tulee tapahtua yksilöllisesti, työntekijän omalla ajalla ja omalla kustannuksella.

## Hyväntekeväisyystoiminta ja yritysfilantropia

Solvay pyrkii osallistumaan positiivisesti yhteisöissä, joissa se toimii, ja kannustaa työntekijöitään toimimaan samoin. Solvayn hyväntekeväisyys on pääasiassa ohjattu koulutukselliseen, tieteelliseen ja humanitääriseen toimintaan eri puolilla maailmaa. Työntekijöiden, jotka haluavat tehdä Solvayn nimissä lahjoituksia – olipa kyseessä taloudellinen lahjoitus tai vapaaehtoistoiminta – on saatava ennakkohyväksyntä asianomaiselta johdon edustajalta.



# Toimeenpano

## 6

Tämän säännöstön tai siihen liittyvien periaatteiden ja menettelyjen rikkomuksia ei suvaita. Solvay kannustaa jokaista tuomaan asian esille, mikäli säännöstöstä poikkeavaa käytöstä havaitaan. Esimiesten ja johtajien odotetaan käsittelevän tällaiset raportit ja ohjaavan ne asianomaiselle johdon jäsenelle ja/tai eettisten asioiden ja vaatimustenmukaisuuden osastolle. Rikkomukset voivat johtaa kurinpitotoimiin asianomaisten lakien ja määräysten mukaisesti, irtisanominen mukaan lukien. Joissain tapauksissa Solvay voi raportoida rikkomukset asianmukaisille viranomaisille.



## **K: Millaisista tilanteista voin ilmoittaa Solvayn eettiselle tukilinjalle ja millaisia todisteita minun pitää toimittaa?**

V: Solvayn eettiselle tukilinjalle voi ilmoittaa väärinkäytöksistä, kuten petoksista, korruptiosta, syrjinnästä, häirinnästä, vääryyksistä sekä liiketoimintaetiikan, sisäisten käytäntöjen ja määräysten noudattamatta jättämisestä. Vaikka suosittelemme, että kerrot kysymyksistäsi ja huolenaiheistasi ensin omalle esimiehellesi tai muulle pätevälle taholle (kuten henkilöstöhallintoon, lakiasiain osastolle, tarkastusosastolle tai muualle), jos sinusta ei tunnu hyvältä ottaa asiaa esille tällä tavoin tai jos haluat pysyä anonyyminä, käytä Solvayn eettistä tukilinjaa. Palkkaan, ylityötunteihin, ylennyksiin ja/ tai etuihin suoraan liittyvistä asioista tulee ilmoittaa henkilöstöhallintoon.

Kun teet ilmoituksen, yritä antaa mahdollisimman tarkat tiedot (kuten mitä, koska, kuka, miten, miten paljon,

missä ja miksi) sekä muodollinen todiste ja todistajien nimet. Epämääräiset ilmoitukset voivat tehdä asian tutkinnasta vaikeaa tai jopa mahdotonta.

Älä käytä tukilinjaa ilmoittaaksesi tapauksista, joihin liittyy välitön hengenvaara tai uhka omaisuudelle. Palvelun kautta lähetettyihin ilmoituksiin ei välttämättä reagoida heti. Jos tarvitset kiireellistä apua, ota yhteys paikallisiin viranomaisiin.

**TÄRKEÄÄ:** Ilmoittaja on vastuussa ilmoitettujen tietojen oikeellisuudesta, ja hänelle voidaan määrätä asianmukaiset rangaistukset, jos hän väärinkäyttää tätä kanavaa.



**Solvay SA**

Rue de Ransbeek, 310  
1120 Brussels  
Belgium  
T: +32 2 264 2111

[www.solvay.com](http://www.solvay.com)