

Godprātīgas uzņēmējdarbības kodekss



Saturs

Vēstule no izpilddirektores	2
Ievads	4
- Cerības - Mūsu loma - Kā ziņot? - Bez represijām - Neatkarīga atbilstības uzraudzības struktūrvienība	
Ētika un godprātība darbavietā	8
- Veselība un drošība darbavietā - Iekļaušana, daudzveidība un nediskriminēšana - Neaizskaroša vide - Interesu konflikts - Grupas līdzekļu izmantošana - Datu privātums - Atvērts dialogs ar darbiniekiem - Komunikācija ar sabiedrību / sociālo mediju izmantošana	
Ētiska un godprātīga uzņēmējdarbība	22
- Kukuļošanas un korupcijas novēršana - Dāvanas un izklaide - Godīga konkurence - Finanšu dokumentācija un grāmatvedība - Iekšējās informācijas izmantošana - Starptautiskā tirdzniecība - Piegādes ķēde	
Uzņēmuma kā sabiedrības locekļa ētika un godprātība	28
- Cilvēktiesības - Ilgtspējība - Politiski ziedojumi - Labdarība un korporatīvā filantropija	
Ieviešana	32

Vēstule no izpilddirektores



1

Dārgie darbinieki!

Es uzskatu godprātību par absolūtu prioritāti – tā ir VIENĪGAIS pareizais veids, kā nodarboties ar uzņēmējdarbību, un es to sagaidu no ikviena Solvay darbinieka.

Tāpēc mūsu pirmā pamatvērtība ir **mērķtiecīga atbildība**: mūsu nelokāmā apņemšanās strādāt, lielu vērtību pievēršot ētikai, drošībai un ilgtspējībai. Tā ir mūsu darbības pamatā, veidojot saites starp cilvēkiem, idejām un elementiem, lai panāktu progresu. Mēs varam pozitīvi ietekmēt sabiedrību tikai tad, ja mēs vienmēr un visur ievērojam visaugstākos ētikas standartus un skaidrus principus, kas sniedzas tālāk par vienkāršu prasību ievērošanu.

Solvay Godprātīgas uzņēmējdarbības kodekss ir balstīts uz spēcīgu vērtību tradīciju, kas vēsturiski iesakņojušās mūsu Grupas kultūrā. Mums ir ne vien jāvirza tehnoloģiskais progress ar mūsu darbību zinātnē, bet arī regulāri jāpārskata mūsu morālo vadlīniju atbilstība, ņemot vērā sabiedrības attīstību. Šī jaunākā kodeksa versija sniedz turpmāku skaidrojumu attiecībā uz jomām, kuras mēs visi kopā un katrs atsevišķi izprotam citādi vai labāk nekā iepriekš. Šīs jomas ietver cilvēktiesības, daudzveidību un iekļaušanu, kā arī aizskaršanas izskaušanu, kas ir tuvas man personīgi, un kurām tiek pievērsta arvien lielāka sabiedrības uzmanība visā pasaulē. Šīs jomas ir cieši saistītas ar mūsu otro pamatvērtību, kas ir **vienotība, nevis vienveidība**. Mēs cienām un augstu vērtējam ikviena cilvēka dzīvi un visvairāk varam paveikt, ja strādājam kopā, pārvarot neapzinātus aizspriedumus, kas kavē kolēģu potenciālo ieguldījumu.

Tāpat kā ikvienam no mums ir noteikti jāievēro piemērojamie normatīvie akti, ikvienam Grupas darbiniekam ir jāievēro arī šis kodekss, kas ir mūsu Ētikas un godprātīgas uzņēmējdarbības programmas stūrakmens. Ikviens no mums ir atbildīgs par Solvay uzņēmējdarbības un reputācijas aizsardzību. Mēs to darām, paturot prātā mūsu trešo pamatvērtību, proti, **tiekšanos uz izcilību**, kuras centrā ir mūsu vēlme paveikt vairāk, nekā no mums tiek gaidīts, un sniegt jaunu, oriģinālu domāšanas veidu vecu problēmu risināšanai. Tiekšanās uz izcilību nenozīmē rezultātu sasniegšanu par katru cenu – mūsu svarīgākais uzdevums ir darbā ievērot mūsu ētikas kodeksu.

Godprātīga un ētiska rīcība ļauj mums ne tikai dzīvot saskaņā ar mūsu pamatvērtībām, bet arī kolektīvi veicināt Grupas nākotni. Šis kodekss apliecina mūsu pamatprincipus un sniedz skaidrus norādījumus par to, kas jā dara un ko nedrīkst darīt. Tas sniedz mums priekšrakstus, kam sekot, saskaroties ar sarežģītām izvēlēm. Tomēr jāatceras, ka kodeksā nevar iekļaut visas iespējamās situācijas. Tāpēc jums ir jāizmanto jūsu spriestspēja.

Ja jums nepieciešams jebkāds skaidrojums vai uzskatāt, ka Solvay vērojamas neatbilstības problēmas, neklusējiet, bet ziņojiet par problēmu, izmantojot atbilstošāko kanālu – vērsieties pie vadītāja, Personāla daļas, ētikas un godprātīgas uzņēmējdarbības jomas speciālistiem vai anonīmi sazinieties ar Solvay ētikas palīdzības dienestu.

Kopīgi mēs varam sasniegt visaugstākos ētiskas rīcības standartus un veicināt maksimālu uzticību Solvay grupai.

Esiet droši!
Ilhama Kadri (Ilham Kadri)
Izpilddirektore



Ievads



Cerības

Godprātīgas uzņēmējdarbības kodekss ir pamats Grupas darbībai. Tas attiecas uz ikvienu Solvay darbinieku neatkarīgi no tā, kur Solvay atrodas vai veic savu uzņēmējdarbību, un uz visām trešajām personām, kuras rīkojas Solvay vārdā.

Mums visiem ir jāizlasa, jāsaprot un jāievēro mūsu Godprātīgas uzņēmējdarbības kodekss un ar to saistītā politika un kārtība. Lai nodrošinātu Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa ievērošanu, mums nekavējoties jāiziet Ētikas un atbilstības apmācība, neskaidrību gadījumā jāmeklē padoms un nekavējoties jāziņo par jebko, kas varētu būt kodeksa vai ar to saistītās politikas un kārtības pārkāpums.

Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksā nevar aptvert visas situācijas, tāpēc mums jāpielieto loģiskā spriestspēja un veselais saprāts, lai nodrošinātu, ka vienmēr darbojamies saskaņā ar kodeksu.

Mums pilnībā jāsadarbojas visu izmeklēšanu un pārbaužu ietvaros. Visai sniegtajai informācijai ir jābūt patiesai, skaidrai un pilnīgai.



Mūsu loma

Mēs esam atbildīgi par to, lai mūsu komandām nodotu vēstījumu par to, cik svarīga ir ētiskas uzvedības atbilstība mūsu Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksam, un nodrošinātu, ka mūsu komandas saņem visu nepieciešamo apmācību attiecībā uz Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksu, ar to saistīto politiku un kārtību.

Mūsu komandās jārada vide, kurā katrs dalībnieks justos brīvi un godprātīgi runātu par Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa un to saistītās politikas un kārtības iespējamajiem pārkāpumiem. Ja tiek novēroti pārkāpumi, katram komandas dalībniekam ir jāapzinās savs pienākums par to, ziņot. **Mums nekavējoties jārikojas**, lai risinātu jebkuras šādas situācijas, un par tām ir jāziņo mūsu vadītājam, Ētikas un atbilstības nodaļas, Juridiskās nodaļas vai Personāla nodaļas pārstāvjiem. No mūsu

vai kāda no mūsu komandas locekļiem nekādā gadījumā netiks pieļauta sodīšana vai negatīvas atbildes reakcijas vēršana pret personu, kura izmantojusi tiesības ziņot par pārkāpumiem labā ticībā.

Ja esat vadītājs Solvay uzņēmumā, **Jums ir jābūt mūsu iekšējās kultūras paraugam.** Jūsu vārdiem un rīcībai ir jādemonstrē mūsu galvenās vērtības un jārada vide, kurā Solvay kultūra var attīstīties.

Kā ziņot?

Labākais veids darbiniekiem ir vispirms runāt ar vadītāju vai augstāk stāvošu darbinieku. Faktiski, daļa no vadītāja / augstāk stāvoša darbinieka darba pienākumiem ir ieklausīšanās darbiniekos, cenšanās izprast viņu jautājumus un bažas, kam seko atbilstoša rīcība.

Papildus darbinieki var meklēt palīdzību pie zemāk minētajām personām:



jebkurš cits vadītājs vai
augstāk stāvošs darbinieks;



Personāla daļas pārstāvis;



Juridiskās daļas pārstāvis;



reģionālās atbilstības
speciālists;



jebkurš Iekšējās revīzijas
nodaļas pārstāvis;



darbinieku pārstāvis.

Nopietna pārkāpuma gadījumā darbinieki var ziņot tieši galvenajam atbilstības speciālistam vai Grupas Juridiskā dienesta pārstāvim. Kā alternatīvu darbinieki, iespējams, vēlēties izmantot Ētikas palīdzības dienestu, ko uztur privāts uzņēmums (trešā persona), un kas darbojas saskaņā ar vietējiem likumiem.

Neatkarīgi no tā, kādā veidā tiek ziņots par problēmām – anonīmi (ja tas pieļaujams likumā), norādot vārdu, personīgi vai izmantojot Solvay Ētikas palīdzības dienestu - darbinieki var būt pārliecināti, ka konfidencialitāte tiks maksimāli ievērota. Informācija ierobežotā apjomā tiks izsniegta tikai ar mērķi veicināt izmeklēšanu vai gadījumā, kad to pieprasa likums. Visi ziņojumi tiks izmeklēti un visas izmeklēšanas tiks veiktas neatkarīgi, atspoguļojot Solvay vērtības un ievērojot visu iesaistīto pušu tiesības un piemērojamos likumus.



Bez represijām

Grupas vērtību respektēšana no darbinieku puses nozīmē šī Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa ievērošanu. Grupa iedrošina ikvienu darbinieku atklāti runāt par to, kas ir pareizi, kad kaut kas notiek nepareizi.

Darbinieks, kurš ziņo par parkāpumiem, nekādā gadījumā netiks pakļauts represijām. Pret darbinieku kurš izteicis bažas, kas izrādās nepamatotas, netiks veiktas nekādas negatīvas pret darbības, ja šīs bažas izteiktas godprātīgi. Tomēr nepatiesas vai ļaunprātīgas apsūdzības nav pieļaujamas - šādos gadījumos iespējamās disciplināras sankcijas.

Neatkarīga atbilstības uzraudzības struktūrvienība

Uzņēmumā Solvay ir neatkarīga nodaļa, kas pārvalda un pārrauga Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa un pavadošās Ētikas un atbilstības programmas izplatīšanu. Šī Ētikas un atbilstības nodaļa sastāv no reģionāliem atbilstības speciālistiem – uzņēmuma juristiem, kuri strādā galvenā atbilstības speciālista vadībā. Šī nodaļa ir atbildīga par to, lai visi ziņojumi, kas ir iesniegti, tiktu izmeklēti - patstāvīgi vai ar citu nodaļu palīdzību. Galvenais atbilstības speciālists sniedz atskaites Juridiskā dienesta pārstāvim un reizi gadā ziņo par visiem neatbilstības gadījumiem, kas attiecas uz Solvay Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksu un ar to saistīto politiku un kārtību, tostarp ziņošanas (Speak Up) gadījumiem, Izpildkomitejai un Direktoru padomes Revīzijas komitejai.



Ētika un godprātība darbavietā



Veselība un drošība darbavietā

Augsti drošības standarti un to pastāvīga uzlabošana ir Solvay darba ētikas un saistību neatņemama sastāvdaļa. Grupa darbavietās nodrošina drošus un veselīgus darba apstākļus gan saviem darbiniekiem, gan līgumpartneriem, un apzinās nepieciešamību pēc darba un privātās dzīves līdzsvara. Ikvienam darbiniekam ir jāveicina drošība darbavietā, esot informētam un pārzinot noteikumus, politiku un kārtību, kā arī ziņojot par jebkādiem apstākļiem, kas apdraud drošību.



Iekļaušana, daudzveidība un nediskriminēšana

Iekļaujoša darbavieta veicina atvērtību, cieņu un atbalsta indivīda izredzes. Solvay augstu vērtē un ciena visu savu darbinieku daudzveidību, redzamās un neredzamās atšķirības, domas un uzskatus, pieredzes un izcelšanos, un unikālās spējas veicināt uzņēmuma izaugsmi, ilgtspēju un veiksmīgu darbību. Mēs cenšamies radīt darba vidi, kas veicina vienlīdzīgas iespējas, dažādību un iekļaušanu katrā nodarbinātības līmenī.

Visiem darbiniekiem ir jāciena citi darbinieki un jāīsteno Grupas mērķi, kopīgi sadarbojoties, neskatoties uz rasi, etnisko piederību, reliģiju, tautību, ādas krāsu, dzimumu, dzimumidentitāti, seksuālo orientāciju, invaliditāti, vecumu, politiskajiem uzskatiem, ģimenes stāvokli vai jebkādu

J: Ir dzirdēts, ka kādam kolēģim mūsu komandā alga ir augstāka nekā man, un mani māt bažas, ka samaksas atšķirību ietekmē dzimums. Vai Solvay sievietēm un vīriešiem maksā vienlīdzīgi?

A: Solvay pret visiem darbiniekiem cenšas nodrošināt vienādu attieksmi, neskatoties uz rasi, etnisko piederību, reliģiju, tautību, ādas krāsu, dzimumu, dzimumidentitāti, seksuālo orientāciju, invaliditāti, vecumu, politiskajiem uzskatiem, ģimenes stāvokli vai jebkādu citu pamatu. Solvay politika par godīgu samaksu pieder pie šīs apņemšanās. Individuālā līmenī algas pat līdzīgās amata kategorijās var būt atšķirīgas atkarībā no pieredzes un personas kopējiem darba rezultātiem. Mūsu personāla nodaļu vadītāji regulāri pārskata amatu klasifikācijas un kategorijas līmeņus kopā ar vadības pārstāvjiem, lai nodrošinātu to, ka Grupas uz sasniegumiem balstītais atlīdzības process ir taisnīgs.

citu iemeslu. Diskriminācija jeb negodīga attieksme pret darbiniekiem, balstoties uz aizspriedumiem, nav pieļaujama.



J: Esmu persona ar īpašām vajadzībām, un priekšnieks uzdod man veikt atsevišķas aktivitātes, kas sniedzas pāri manām fiziskajām un motorajām spējām. Kā man rīkoties šādā situācijā?

A: Runājiet par to ar savu tiešo vadītāju, lai apspriestu saprātīgu kompromisu jūsu fizisko spēju ierobežojumu dēļ. Ja šī problēma netiek atrisināta, atbilstoši Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa vadlīnijām neklusējiet, bet ziņojiet par problēmu, lai panāktu to, ka tiek ievērota Solvay nediskriminēšanas politika.

J: Struktūrvienībā, kurā es strādāju, vadītājs pastāvīgi demonstrē noraidošu attieksmi pret sievietēm mūsu departamentā. Piešķirot darba uzdevumus, viņš uztic sarežģītākos uzdevumus vīriešiem mūsu departamentā un pataupa sievietēm vienkāršākus uzdevumus, kuros ir vairāk rutīnas. Esmu dzirdējusi, ka viņš saka: “sievietēm trūkst spēju sarežģītāku aktivitāšu veikšanai”. Ko man darīt šādā situācijā?

A: Par komentāriem, kuros parādās dzimuma aizspriedumi, jāinformē vadība. Ja persona, kas izsaka šos komentārus, ir tiešais vadītājs, dodieties pie Personāla nodaļas pārstāvja vai izmantojiet Solvay palīdzības dienestu, lai iesniegtu sūdzību reģionālajam atbilstības speciālistam. Apgalvojumi vai komentāri, ar kuriem tiek parādīts tas, ka tiek dota priekšroka konkrētam dzimumam, Solvay darbā nav pieļaujami. Darba uzdevumu sadālei jābūt taisnīgai un to nedrīkst ietekmēt uzskati par ierobežojumiem personai, kuru pamatā ir tās aizsargātais statuss.

J: Man bieži tiek adresēti aizvainojoši komentāri, kas saistīti ar manu seksuālo identitāti, un tas man liek justies neērti. Ko man darīt šādā situācijā?

A: Solvay nav pieļaujama šāda veida uzvedība un uzņēmums cenšas nodrošināt neaizskarošu darba vidi visiem darbiniekiem, neskatoties uz etnisko piederību, vecumu, funkcijām, dzimumu, dzimumidentitāti, izskatu, reliģiju, izcelsmes valsti, seksuālo orientāciju, ģimenes stāvokli, apgādājamiem, invaliditāti, sociālo šķiru vai politiskajiem uzskatiem. Ir jāziņo par jebkuru uzvedību, kas ir pretrunā ar šo politiku. Par to varat runāt ar savu tiešo vadītāju, Personāla nodaļas pārstāvi vai reģionālo atbilstības speciālistu.

Neaizskaroša vide

Mēs cenšamies uzturēt drošu, stimulējošu un neaizskarošu darbavietu. Aizskaršana ir jebkāda rīcība, kuras mērķis vai sekas ir personas cieņas noniecināšana vai iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas darba vides radīšana. Aizskaršana pēc dabas var būt morāla vai seksuāla.

Morālu aizskaršanu var definēt kā jebkādu atkārtotu ļaunprātīgu rīcību, jo īpaši uzvedību, vārdus, darbības, žestus, tekstus vai attēlus, kas spēj noniecināt personību, personas cieņu, fizisko vai garīgo neaizskaramību, apdraudēt personas nodarbinātību vai pasliktināt darba vidi.

Seksuālu aizskaršanu var definēt kā jebkādu nevēlamu seksuāla rakstura ierosinājumu, nevēlamu seksuāla pakalpojuma pieprasījumu vai citu nevēlamu seksuālas dabas uzvedību, kas liek personai justies aizvainotai, pazemotai un/vai iebiedētai, kas ir saprātīgas personas sagaidāma reakcija attiecīgajos apstākļos.

Aizskaršana jebkādā tās formā - morāla, seksuāla, fiziska, verbāla vai neverbāla - darbavietā ir stingri aizliegta.

Aizskaršana ir iespējama zemāk minētajās formās.



Verbāla

aizskaršana, piemēram, iebiedējoši, pazemojoši, nepiedienīgi, agresīvi vai aizvainojoši komentāri, joki, apvainojumi vai draudi.



Fiziska

aizskaršana, piemēram, fiziski uzbrukumi, tostarp sišana, speršana, stumšana, grūšana, kustības traucēšana vai bloķēšana; draudoša uzvedība, nevēlama saskarsme vai seksuāla rakstura ierosinājumi, sākot no nelūgtiem pieskārieniem, glāstiem, apskāvieniem vai skūpstiem līdz uzbrukumam vai izvarošanai.



Neverbāla

aizskaršana, piemēram, aizvainojoši, iebiedējoši vai nepiedienīgi žesti, piedauzīga ķermeņa atsegšana un baidkāri skatieni. Tas ietver arī nevēlamu divdomīgu materiālu un priekšmetu, ekrānsaudzētāju vai plakātu radīšanu, kā arī divdomīgus e-pasta ziņojumus, piezīmes, īsziņas un draudošus attēlus.



J: Es vēlētos uzaicināt kolēģi uz randiņu, taču mani māc bažas, ka tā tiks uztverta kā uzmākšanās, ja es šai personai neinteresēšu. Vai drīkst aicināt citu darbinieku uz randiņu, nepārkāpjot Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksu?

A: Solvay neaizliedz darbiniekiem doties uz randiņiem, ja vien viens no darbiniekiem nav otra darbinieka tiešais darbu pārraugs un/vai vadītājs. Ja jūs aicināt kolēģi uz randiņu, dariet to cieņpilnā veidā. Ja persona atsakās, pieņemiet to par gala atbildi un atmetiet šo domu. Uzmākšanās notiek, kad persona, kura nav izrādījusi nekādu interesi, atkārtoti tiek aicināta uzsākt personīgas attiecības.

J: Priekšnieks mani nesen aicināja uz randiņu pēc darba. Drīzumā es varētu saņemt paaugstinājumu, un raizējos par to, ka, neejot uz randiņu, es nedabūšu šo paaugstinājumu. Ko man darīt?

A: Solvay neatbalsta vadītāju un viņu komandas darbinieku randiņus vairāku iemeslu dēļ. Jūs esat skaidri formulējis Solvay galvenās bažas, kas saistītas ar šādiem sakariem. Darbiniekam vai darbiniecei nekad nevajadzētu justies tā, ka viņam vai viņai ir jāpiekrit pieprasījumam iesaistīties personiskās attiecībās ar vadītāju, lai kāptu pa karjeras kāpnēm Grupā. Visi vadītāji ir izģājuši šo apmācību un viņiem nevajadzētu jūs nostādīt šādā situācijā. Jums ir jāatsaka šis piedāvājums un jāvēršas pie Personāla nodaļas pārstāvja, izsakot savas bažas. Jūsu tiešajam vadītājam tiks atgādināts par mūsu politikas nostādnēm, tostarp mūsu politikas nostādni, kas aizliedz represijas par ziņošanu.



J: Vai seksuālas uzmākšanās priekšnosacījums ir fizisks kontakts?

A: Seksuālā uzmākšanās var notikt dažādos veidos, un tai ne vienmēr ir nepieciešams fizisks kontakts. Uzvedība var būt nepārprotama vai neuzkrītoša, tostarp dažādi verbālās un neverbālās uzmākšanās veidi, kā arī fizisks kontakts. Tas var notikt mutiski vai rakstiski, izmantojot dažādus līdzekļus, tostarp e-pastus, tērzēšanu, komentārus sociālajos tīklos vai video. Žesti, smieklīgas dāvanas vai pat tādas dāvanas kā saldumi un ziedi var būt seksuāla uzmākšanās, ja tie izraisa saņēmējam nemieru vai diskomfortu. Ja jums ir papildu jautājumi, vērsieties pie Personāla nodaļas pārstāvja.

J: Komandas sapulču laikā vadītājs bieži vien sēž ar muguru pret mani un mēdās, kad runāju. Vai tā ir morāla aizskaršana?

A: Morālu aizskaršanu var definēt kā jebkādu atkārtotu ļaunprātīgu rīcību, jo īpaši uzvedību, vārdus, darbības, žestus, tekstus vai attēlus, kas var noniecināt personību, personas cieņu, fizisko vai garīgo neaizskaramību, apdraudēt personas nodarbinātību vai pasliktināt darba vidi. Vadītājam nekad nevajadzētu uzvesties tādā veidā, ko pamatoti var interpretēt kā morālu aizskaršanu. Aprakstītā uzvedība tieši tā arī izskatās. Tomēr, lai izprastu situāciju kopumā, būtu nepieciešama incidenta(-u) pilnīga izmeklēšana. Izmantojiet Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa vadlīnijas, lai neklusētu, bet ziņotu par problēmu Personāla nodaļas pārstāvim.

J: Priekšnieks sanāksmes laikā kļiedza uz mani, visiem dzirdot. Tas nekad iepriekš nav noticis, un es biju ļoti sašutis(-usi). Vai tā ir aizskaršana?

A: Solvay cenšas darba vidē uzturēt profesionālu cieņas un godprātības līmeni. Lai gan ikvienam var gadīties slikta diena darbā, tas nav attaisnojums tādai uzvedībai, kas apzināti pazemo, liek justies neērti, ir psiholoģiski traucējoša vai degradējoša. Pastāstiet tiešajam vadītājam, kā jutāties. Atgriezeniskajai saitei ir jābūt konstruktīvai, un tā jāsniedz cieņpilnā veidā.

Interesešu konflikts

Principi

Darbiniekiem visos uzņēmuma darījumos jāspriež godīgi, taisnīgi un objektīvi, nostādot Solvay intereses augstāk par jebkādām personīgajām interesēm jautājumos, kas ir saistīti ar Grupas uzņēmējdarbību. Interesešu konflikts rodas, kad personīgās intereses ietekmē mūsu pienākumu rīkoties Solvay labākajās interesēs. Mums ir jāizvairās no jebkādas situācijas, kas rada vai padara iespējamu interesešu konfliktu. Turklāt, mūsu pienākums ir nekavējoties ziņot par jebkādu iespējamu vai pastāvošu interesešu konfliktu mūsu vadītājam, Personāla nodaļas vai Ētikas un atbilstības nodaļas pārstāvim, un mums ir jāizvairās no jebkāda lēmumu pieņemšanas procesa, kas rada vai varētu radīt interesešu konfliktu.

Amati ārpus uzņēmuma

Lai gan Solvay respektē mūsu personīgās un privātās lietas un aktivitātes, mēs nedrīkstam iesaistīties aktivitātēs, kas konkurē ar Solvay, pat mūsu personīgajā laikā ārpus darba. Mums arī jābūt piesardzīgiem, ja mūs aicina par direktoru, pilnvaroto vai darbinieku citā uzņēmumā vai organizācijā, un vispirms ir jāsaņem piekrišana no mūsu tiešā vadītāja. Piekrišana nav nepieciešama amatiem bezpeļņas, labdarības vai sporta organizācijās.

Attiecības ārpus uzņēmuma

Darījumattiecības Solvay vārdā ar ģimenes locekļiem neatkarīgi no tā, vai ģimenes loceklis ir esošs vai potenciāls klients, konkurents vai piegādātājs, var radīt interesešu konfliktu, par ko nekavējoties ir jāziņo. Līdzīgi mums ir jānodrošina, ka draudzība ārpus Grupas neietekmē mūsu spēju rīkoties Solvay labākajās interesēs.

Tuvas vai ģimenes attiecības

Arī tuvas vai ģimenes attiecības kolēģu starpā var radīt reālus vai potenciālus interesešu konfliktus. Lai izvairītos no šādām problēmām, mums jāizvairās no tādām attiecībām ar ģimenes locekli vai jebkuru personu, ar kuru mums ir romantiskas attiecības, par kurām būtu jāziņo. Ja šāda situācija tomēr rodas, par to jāziņo Personāla nodaļas pārstāvim, un Grupa darīs visu iespējamo, lai novērstu jebkādu reālu vai iespējamu interesešu konflikta situāciju.



J: Manam svainim pieder uzņēmums, kas ir iesniedzis piedāvājumu Solvay būvniecības projektā. Esmu atbildīgs par piegādātāja izvēli un vēlos izvēlēties sava svainīa uzņēmumu, jo uzskatu, ka tas šo darbu paveiks vislabāk. Vai tas ir interešu konflikts, ja izvēloties man prātā ir Solvay labākās intereses?

A: Lai gan jums var būt paši labākie nolūki kalpot Solvay interesēm, aprakstītajā situācijā var saskatīt interešu konflikta pazīmes. Ņemot vērā jūsu attiecības ar potenciālo piegādātāju, var izrādīties, ka jūs nespējat būt objektīvs(-a) atlases procesā. Atsakieties no savu pienākumu pildīšanas piegādātāja izvēles procedūrā un informējiet par šīm attiecībām tiešo vadītāju vai kādu no atbilstības vai personāla speciālistiem.

J: Man tika piedāvāta iespēja darboties start-up uzņēmuma valdē. Uzņēmums nav no ķīmijas rūpniecības nozares un nav Solvay konkurents. Vai es drīkstu darboties cita uzņēmuma valdē?

A: Solvay neaizliedz saviem darbiniekiem ieņemt amatus uzņēmumu valdēs tādās nozarēs, kas nav Solvay konkurenti, ar nosacījumu, ka amata pienākumu pildīšanai nepieciešamais laiks netraucē pildīt darba pienākumus Solvay atbilstoši kompetencei. Šī amata ieņemšana ir jāapspriež arī ar savu tiešo vadītāju, lai nodrošinātu to, ka tas patiešām nav konkurējošs uzņēmums un jūsu atrašanās valdē neatstās negatīvu ietekmi uz pienākumu pildīšanu Solvay.



J: Piederu Solvay inženieru komandai un esmu ievērojis(-usi), ka kāds kolēģis departamentā pastāvīgi kavē darbu pabeigšanas termiņus un stundām ilgi neatrodas darba vietā bez jebkāda attaisnojuma. Pastāvīgi dzirdu sarunas pa telefonu, pērkot un pārdodot produktus, kuriem nav nekādas saistības ar viņa lomu Solvay. Viņa rīcība apdraud visu komandu, jo esam atkarīgi no tā, kad viņš pabeigs savus uzdevumus. Ko man darīt?

A: Jūsu novērojumi par darbinieka darba paradumiem un to ietekmi uz komandas kopējām pūlēm būtu jāpaziņo jūsu tiešajam vadītājam. Iespējams, viņš vai viņa ir informēts par pārejošu personisko situāciju, kuras dēļ darbinieks neatrodas darbā un kuras iemesli nav paziņoti visai komandai. Citiem vārdiem sakot, iespējams, ka prombūtnei ir iepriekš saņemta piekrišana. Jūsu tiešajam vadītājam ir jāzina, ka atkārtotas prombūtnes gadījumi negatīvi ietekmē visas komandas darba rezultātu. Jūsu aprakstītās sarunas pa telefonu šķietami līdzinās tiešam interešu konfliktam, jo šis darbs notiek Solvay atvēlētajā laikā, izmantojot Solvay aprīkojumu, taču tam nav nekādas saistības ar Solvay produktiem vai uzņēmējdarbību. Jums ir jāziņo par šo jautājumu, izmantojot Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa vadlīnijas, lai neklusētu, bet ziņotu par problēmu.

Grupas līdzekļu izmantošana

Solvay panākumi ir atkarīgi no mūsu līdzekļu saglabāšanas un integritātes. Šie līdzekļi ir visas taustāmās un netaustāmās lietas, kas pieder Solvay, un ietver fiziskus resursus (piemēram, telpas, iekārtas, krājumi, inventārs un informācijas tehnoloģijas), nemateriālo īpašumu (piemēram, īpašuma informācija un intelektuālais īpašums) un resursus (piemēram, darbinieku darba laiks). Solvay līdzekļus drīkst izmantot tikai likumīgiem uzņēmējdarbības nolūkiem, un tos drīkst atvēlēt atbilstoši Grupas interesēm. Noteiktu Solvay līdzekļu izmantošana personīgiem nolūkiem reizēm ir pieļaujama saskaņā ar attiecīgo Grupas kartību, ja tā nav pārmērīga vai neatbilstoša un nepamatoti neierobežo to pašu līdzekļu izmantošanu Solvay uzņēmējdarbībai.

Informācijas tehnoloģijas

Solvay nodrošina atbilstošas Informācijas tehnoloģijas (IT), tostarp datoraparāturu un mobilās ierīces, lai mēs strādātu efektīvi, droši un atbilstīgi. Mēs drīkstam izmantot Solvay IT personīgiem mērķiem, ja vien šī izmantošana ir likumīga, atbilstoša darbavietai, gadījuma rakstura, tās mērķis nav gūt personīgu labumu un tā netraucē pildīt mūsu darba pienākumus. Solvay aizliedz izmantot savu IT, lai izplatītu, skatītu vai piekļūtu nepārprotami seksuāliem, pornogrāfiskiem, aizvainojošiem vai nelikumīgiem materiāliem vai aktivitātēm (piemēram, terorisms), pat ja šie materiāli ir neprasīti un tos darbiniekam nosūtījusi trešā puse. Noteiktos apstākļos saskaņā ar piemērojamajiem privātuma tiesību aktiem Solvay var uzraudzīt IT izmantošanu un sniegt IT izmantošanas informāciju uzraugošajām iestādēm vai tiesībsargsardzības institūcijām.



J: Vai es drīkstu sērfot internetā, izmantojot darba datoru un mobilo ierīci?

A: Noteiktu Solvay līdzekļu (piemēram, Solvay izsniegta datora un mobilās ierīces) izmantošana personīgiem nolūkiem ir pieļaujama, ja tā nav pārmērīga vai neatbilstoša un nepamatoti neierobežo to pašu līdzekļu izmantošanu Solvay uzņēmējdarbībai.

Konfidenciāla informācija

Mums ir jāaizsargā Solvay konfidenciālā informācija - gan uzņēmuma sensitīvā informācija, gan intelektuālais īpašums, jo tie ir būtiski Grupas panākumiem. Konfidenciāla informācija ir jebkāda nepubliskota informācija, kas atklāšanas gadījumā var nodarīt mūsu konkurentiem vai kaitēt Solvay, mūsu darbiniekiem vai mūsu klientiem, un darījumu partneriem. Konfidenciālas informācijas piemēri ietver, bet neaprobežojas ar pārdošanas un mārketinga datiem, biznesa un stratēģiskiem plāniem, finanšu informāciju, kā arī ar zinātību, zinātnisku vai tehnisku informāciju.

Mums ir jāveic piesardzības pasākumi, lai Solvay konfidenciālā informācija netiktu atklāta konkurentiem un citām nepilnvarotām trešajām personām. Tāpat mums jā rūpējas, lai aizsargātu trešo personu (piemēram, klientu un piegādātāju) konfidenciālo informāciju, kas nonākusi mūsu rīcībā, pateicoties amatam Solvay uzņēmumā. Mēs nedrīkstam atklāt nekādu konfidenciālu informāciju, izņemot gadījumus, ja atklāšana ir atļauta vai to pieprasa likums.

Ja nodarbinātība Solvay uzņēmumā tiek izbeigta, mums joprojām ir jāievēro konfidencialitātes saistības.



J: Bijusī darbiniece sazinājās ar mani, lai iegūtu piekļuvi mārketinga informācijai, kuru viņa izveidojusi, kad strādāja Solvay. Dalīšanās ar šo informāciju man liek justies neērti, jo viņa vairs šeit nestrādā. Ko man darīt?

A: Jums ir jāpasaka viņai, ka varat dalīties ar Solvay konfidenciālo informāciju tikai ar esošajiem Solvay darbiniekiem, pat, ja kāda persona agrāk ir strādājusi Solvay un šo darbu radījusi. Produkts, kas ir kādas personas darba rezultāts, atrodoties darba attiecībās ar Solvay, pieder Solvay gan darba attiecību laikā, gan pēc to izbeigšanas. Jūs nedrīkstat dalīties ar šo informāciju nekādos apstākļos.

Datu privātums

Solvay respektē savu klientu, piegādātāju, darbinieku un visu pārējo individu, ar kuriem Solvay uzņēmums mijiedarbojas, privātumu. Solvay ievēro visus piemērojamos nacionālos tiesību aktus, kas aizsargā personas datu privātumu, tostarp Eiropas Savienības Vispārīgo datu aizsardzības regulu un visus normatīvos aktus jurisdikcijās, kurās Solvay veic uzņēmējdarbību.

Atvērts dialogs ar darbiniekiem

Solvay cenšas uzturēt uzticības pilnas un konstruktīvas attiecības starp uzņēmuma darbiniekiem un to pārstāvjiem. Šī komunikācija ir īpaši svarīga, jo darbiniekiem ir galvenā loma Solvay atbildīgas darbības rezultātu nodrošināšanā. Solvay atbalsta dialogu starp darbiniekiem, to pārstāvjiem un vadību, lai palīdzētu darbiniekiem noteikt pastāvošas vai iespējamās situācijas, kas varētu novest līdz šī kodeksa pārkāpšanai, un atrast risinājumus šādu situāciju novēršanai.

Komunikācija ar sabiedrību / sociālo mediju izmantošana

Lai gan Solvay respektē savu darbinieku privātās dzīves un sabiedriskās attiecības, jebkādām publiskām atsauksmēm uz Grupu vai tās darbiniekiem, personīgi vai izmantojot sociālos medijus, jāatbilst šī Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa un Grupas politikas, tostarp Sociālo mediju politikas, noteikumiem.



Ētiska un godprātīga uzņēmējdarbība

4

Kukuļošanas un korupcijas novēršana

Solvay cenšas veikt savu uzņēmējdarbību ētiski, taisnīgi un godīgi. Solvay konkurē tirgos, balstoties uz savu produktu un pakalpojumu kvalitāti un vērtību, un nepraktizē korupciju, lai iegūtu negodīgas konkurences priekšrocības. Solvay aizliedz jebkāda veida korupciju, tostarp kukuļošanu. Kukuļošana ir kāda vērtīga priekšmeta (vai jebkādas citas priekšrocības) piedāvāšana, sniegšana, lūgšana vai saņemšana, lai neatbilstoši ietekmētu kādas personas, kas ir ietekmīgā amatā, lēmumu vai rīcību.



J: Lai iegūtu licenci ražotnes paplašināšanai, valsts amatpersona pieprasīja, lai mēs apmaksājam aviobiļeti un citus ceļa izdevumus, kas radušies, apmeklējot mūsu ražotni. Vai mums tas ir jādara?

A: Ceļa izdevumu un uzturēšanās izdevumu segšana valsts amatpersonai, lai viņa varētu veikt savus darba pienākumus attālakā vietā var būt pieļaujama atsevišķos gadījumos. Tomēr šādu maksājumu veikšana ir skaidri jāapspiež ar šīs valsts amatpersonas vadību un jāsaņem rakstiska atļauja uz attiecīgās aģentūras veidlapas. Daudzām valsts amatpersonām nav atļauts pieņemt dāvanas vai izklaidi, kuras vērtība pārsniedz tiesību aktos noteikto apmēru. Jebkuru šaubu gadījumā jums jākonsultējas ar reģionālo atbilstības speciālistu. Tomēr, ja runa ir par likumīgiem uzņēmējdarbības izdevumiem, kas ir būtiski uzņēmuma darbības nodrošināšanai, tiem ir jābūt pieļaujamiem. Ja, strādājot Solvay, savas profesionālās kompetences ietvaros jūs regulāri sadarbojaties ar valsts amatpersonām, jums jāiepazīstas ar noteikumiem, kas reglamentē dāvanas un izklaidi, kā arī / vai veicināšanas maksājumus. Kā arī ziņojiet par jebkuru šādu izklaidi Dāvanu un izklaides izsekošanas sistēmā (GETS, Gifts and Entertainment Tracking System), kurā šādi maksājumi vispirms ir jāapstiprina jūsu tiešajam vadītājam.

Mēs nedodam un nesaņemam kukuljus, lai iegūtu vai saglabātu darījumus. Tāpat ir aizliegti veicināšanas maksājumi, kas ir nelieli maksājumi administratīvā līmeņa valsts amatpersonām ar mērķi mudināt tās izpildīt savus darba pienākumus. Solvay darbinieki nekad nedrīkst izmantot trešās personas, piemēram, pārstāvi vai konsultantu, lai tas veiktu kukuļošanu vai veicināšanas maksājumus.

J: Mums ir nepieciešams, lai valsts iestādes apstiprina projektu valstī, kur Solvay šobrīd nav pārstāvēts, un šis valsts iestādes ierosina izmantot konkrētu konsultācijas uzņēmumu, lai palīdzētu mums šajā procesā. Kad lūdzu firmai tāmi par konsultāciju sniegšanu, biju pārsteigts par to, cik dārga tā izrādījās salīdzinājumā ar citām konsultāciju firmām šajā valstī. Sliecos uz sadarbību ar šo firmu, neskatoties uz augsto cenu, jo es uzskatu, ka tai ir labāki sakari ar valsts iestādēm nekā citiem konsultantiem. Vai man ir iemesls bažām?

A: Lūgums izmantot konsultantus, kuriem valsts iestādes dod priekšroku, valstī, kurā Grupa nav pārstāvēta, var būt nevainīgs vai arī ar to var tikt piesegta slēpta korupcija. Pirms uzrunāt ieteikto konsultantu, uzziniet, ko tieši firma darīs Solvay labā un salīdziniet to ar citām potenciālajām firmām. Iespējams, firmas sniegto pakalpojumu apjoms būs mazāks vai tas nepārsniegs citu firmu piedāvāto, un cenas sadārdzinājums nozīmē, ka starpība tiks samaksāta kā atlīdzība tai amatpersonai, kas ieteica izmantot šos pakalpojumus. Šāda veida maksājums tiktu uzskatīts par rupju korupcijas novēršanas likumu pārkāpumu daudzviet pasaulē, kur Solvay veic uzņēmējdarbību. Lai to precizētu, konsultējieties ar reģionālo atbilstības speciālistu.

Dāvanas un izklaide

Vispārīgs princips paredz, ka dāvanas un izklaide var tikt pasniegtas vai pieņemtas tikai tad, ja tas kalpo, lai uzlabotu Solvay tēlu, labāk prezentētu Solvay produktus vai izveidotu sirsnīgas biznesa attiecības. Lai gan mēs vēlamies iedrošināt darbiniekus veidot biznesa attiecības ar mūsu darījumu partneriem, mēs nedrīkstam reāli vai šķietami ietekmēt neatkarīgu spriedumu. Apmainoties ar biznesa dāvanām un izklaidēm ar darījumu partneriem vai valsts amatpersonām, vienmēr ir jāievēro mūsu Dāvanu, izklaides un kukuļošanas novēršanas politika, un piemērojamie vietējie likumi.

Solvay darbinieki nedrīkst lūgt darījumu partneriem biznesa dāvanas un izklaides, un biznesa partneriem nekad nevajadzētu just pienākumu nodrošināt dāvanas vai izklaidi jebkuram Solvay darbiniekam. Nauda un naudas ekvivalenti, piemēram, iepirkšanās kuponi un dāvanu kartes, nedrīkst tikt pasniegti vai pieņemti. Jebkurš izņēmums ir iepriekš jāizskaidro, un Ētikas un atbilstības nodaļai tas ir jāapstiprina. Ja biznesa dāvanas un izklaide pārsniedz pieņemamus, saprātīgus vērtības ierobežojumus, kas izklāstīti mūsu Dāvanu, izklaides un kukuļošanas apkarošanas politikā, jāsaņem iepriekšējs apstiprinājums no vadītāja, izmantojot mūsu Dāvanu un izklaides izsekošanas sistēmu (GETS, Gifts and Entertainment Tracking System).

Sadarbojoties ar valsts amatpersonām, Solvay darbiniekiem jābūt ļoti piesardzīgiem, pasniedzot un saņemot dāvanas - pat tikai šķietama nepareizība var ievērojami sabojāt Solvay reputāciju. Solvay darbinieki nedrīkst pasniegt nekādas dāvanas valsts amatpersonām, izņemot gadījumus, kad šādas dāvanas ir nominālvērtības dāvanas ar reklāmas raksturu, uz tām attēlots Solvay logotips un Solvay tās apstiprinājis. Solvay darbinieki drīkst izklaidēt valsts

amatpersonu tikai tad, ja no darbinieka vadītāja iepriekš ir saņemta piekrišana, izmantojot GETS sistēmu, vai šāda izklaide ir daļa no biznesa pasākuma un nerada šķietamību par nepareizību.

Maskētas dāvanas vai izklaide kā labdarības ziedojumi ir šī kodeksa un piemērojamās Grupas politikas pārkāpums, kas nav pieļaujams.



J: Piegādātājs, ar kuru es regulāri sadarbojos, uz Ziemassvētkiem atsūtīja man jauku dāvanu, ko patiešām vēlos paturēt. Vai es pārkāpu Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksu, ja paturu šo dāvanu?

A: Lūdzu, skatiet politikas nostādnes par dāvanām un izklaidi, lai izprastu, kāda ir dāvanu un izklaides vērtība, kas ir pieļaujama starp Solvay darbiniekiem un trešajām pusēm. Jums ir jāizmanto Dāvanu un izklaides izsekošanas sistēma (GETS, Gifts and Entertainment Tracking System), lai ierakstītu dāvanas vērtību un saņemtu tiešā vadītāja apstiprinājumu, ja tās vērtībā ir lielāka, nekā to atļauj politikas nostādnes jūsu reģionā.



Godīga konkurence

Solvay augstu vērtē godīgu un atklātu konkurenci un vēlas gūt panākumus ētiski un ar augstākā līmeņa godprātību. Grupa neiesaistās darījumos, kas izkropļo, mazina vai negatīvi ietekmē konkurenci vai sniedz neatbilstošas konkurences priekšrocības.

Finanšu dokumentācija un grāmatvedība

Solvay precīzi informē savus akcionārus par visām darbībām, pasākumiem un lēmumiem, kas var ievērojami ietekmēt lēmumus par ieguldījumiem. Solvay reģistriem un ierakstiem vienmēr ir jāatspoguļo faktiskā finanšu informācija atbilstoši Starptautiskajiem finanšu pārskatu standartiem. Darbiniekiem ir jānodrošina, ka visi ieraksti ir precīzi un tiek pareizi glabāti saskaņā ar piemērojamajiem normatīvajiem aktiem.



Iekšējās informācijas izmantošana

Darbinieki, kuriem ir piekļuve iekšējai informācijai, nedrīkst pirkt vai pārdot vērtspapīrus, balstoties uz šo informāciju, vai izplatīt šo informāciju citām personām. Tas attiecas uz Solvay, kā arī Solvay Grupai piederošo uzņēmumu un trešo personu vērtspapīriem. Iekšējā informācija jo īpaši attiecas uz informāciju, kas vēl nav izplatīta publiski un publiskas izplatīšanas gadījumā varētu būtiski ietekmēt vērtspapīru tirdzniecības cenu. Solvay kategoriski iebilst pret jebkāda veida iekšējās informācijas izmantošanu, un visiem darbiniekiem ir stingri jāievēro piemērojamie likumi un Grupas politika attiecībā uz iekšējās informācijas izmantošanu.

Starptautiskā tirdzniecība

Solvay ievēro un atbalsta visus normatīvos aktus, kas regulē produktu, tehnoloģiju, pakalpojumu un informācijas eksportu un importu visā pasaulē. Jo īpaši Grupa respektē noteikumus, kas regulē uzņēmējdarbības veikšanu embargo valstīs, ar embargo personām vai embargo organizācijām. Veicot uzņēmējdarbību, mums jāievēro Grupas Eksporta atbilstības politika.

Piegādes ķēde

Solvay respektē savus darījumu partnerus un ciena to obligātās saistības. Grupa sagaida, ka tās pārdevēji, piegādātāji un klienti ievēros visus normatīvos aktus, kas regulē to darbības gan savās, gan Grupas darba vietās. Tāpat viņi tiek mudināti ievērot šo Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksu, veicot savu darbu.

Solvay izmanto pasaulē atzītu strukturētu, godīgu un ētisku procesu, atlasot un novērtējot piegādātājus, lai izveidotu savstarpēji izdevīgas attiecības. Mūsu piegādātāji tiek atlasīti, balstoties uz objektīviem kritērijiem, piemēram, kvalitāti, uzticamību, konkurētspējīgu cenu noteikšanu un ētisku rīcību.



Uzņēmuma kā sabiedrības locekļa ētika un godprātība

5

Cilvēktiesības

Solvay cenšas ievērot un atbalstīt cilvēktiesības attiecībā uz saviem darbiniekiem, kopienām, kurās tas darbojas, un saviem darījumu partneriem, kā noteikts starptautiski atzītos standartos, tostarp ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā un ANO Vadošajos principos uzņēmējdarbībai un cilvēktiesībām. Mēs nenodarbinām cilvēkus pret viņu gribu un neatņemam viņu aizsargātās tiesības.



Mēs nosodām bērnu ekspluatāciju jebkādā tās formā. Mēs ievērojam ar likumu noteiktās minimālā vecuma prasības, kā noteikts būtiskajās Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konvencijās un to valstu, kurās darbojamies, likumos.



Mēs garantējam, ka darba laiks un atbildība atbilst likumiem, ir taisnīgi un pamatoti. Mēs respektējam individuālās tiesības uz uzskatu brīvību un biedrošanās brīvību.

Solvay nopietni uztver jebkādas pazīmes, kas liecina par cilvēktiesību nepietiekamu aizsardzību mūsu ietekmes sfērā. Mums ir jāizprot cilvēktiesību problēmas, kas mūsu darba vietās var būt izšķirošas, un mums ir jānovērš jebkādi šo tiesību pārkāpumi.



Mēs sagaidām, ka mūsu darījumu partneri piemēros līdzīgus principus, un aktīvi atbalstām šādu principu ieviešanu, kur nepieciešams.

Ilgtspējība

Atbildība ir Solvay identitātes fundamentāla daļa - tai ir jābūt izteiktai mūsu galvenajās izvēlēs un darbībās. Pūloties virzīt mūsu Grupu - un lielā mērā sabiedrību - uz ilgtspējīgāku rītdienu, Solvay ir izveidojis Solvay Way - programmu, kas pārvērš mūsu ambīcijas konkrētās, izmēramās darbībās. Tāpat esam izstrādājuši Ilgtspējīga portfeļa vadības rīku, lai sasaistītu stratēģiju un ilgtspējību.

Solvay cenšas aizsargāt cilvēkus un vidi, pastāvīgi uzlabojot savu sniegumu attiecībā uz vidi, veselību un drošību, telpu, procesu un tehnoloģiju drošumu, ķīmisko produktu drošību un pārvaldību piegādes ķēdē - Solvay ir parakstījis Ķīmisko vielu ražotāju asociāciju starptautiskās padomes (International Council of Chemical Associations) Atbildīgas attieksmes globālo hartu (Responsible Care Global Charter). Mēs turpinām koncentrēties uz ANO ilgtspējīgas attīstības mērķiem, kur mūsu ietekme - gan pozitīva, gan negatīva - var būt būtiska. Mēs esam parakstījuši ANO Globālo līgumu un atbalstām desmit principus attiecībā uz cilvēktiesībām, darbu, vidi un korupcijas apkarošanu. Mēs esam parakstījuši arī Pasaules mēroga līgumu (Global Framework Agreement) ar IndustriALL Global Union.

Mēs cenšamies veicināt atklātu, izaicinošu un konstruktīvu dialogu ar mūsu darbiniekiem un to pārstāvjiem.



J: Uzņēmumu sociālās atbildības novērtējumā, kas tiek veikts potenciālo piegādātāju konkursa procedūras ietvaros, es konstatēju, ka vienam no piegādātājiem nav pārāk augsti rezultāti attiecībā uz atbilstību vietējiem darba tiesību noteikumiem. Vai varu iesaistīt šo piegādātāju, zinot, ka tā piedāvātā cena ir daudz labāka nekā konkurentiem?

A: Solvay cenšas būt korporatīvās sociālās atbildības līderis attiecībā uz savu uzņēmējdarbību un piegādātāju uzņēmējdarbību. Vērtējot potenciālo piegādātāju, cena ir tikai viens faktors, un tas nav svarīgāks par piegādātāja apņemšanos uzņemties uzņēmuma sociālo atbildību. Ja piegādātājam ir zems rādītājs attiecībā uz darba tiesību ievērošanu, tam var būt neparedzētas izmaksas, kas rodas no negadījumiem, darbaspēka nemieriem un citām problēmām, kuras tieši izriet no uzņēmuma attieksmes pret darbiniekiem, kas var atstāt ietekmi uz cenu nākotnē. Jums ir atkārtoti jāpārskata šī piegādātāja izvēle un jāmeklē kāds, kas ir nedaudz dārgāks, taču ir parādījis savu apņemšanos uzņemties korporatīvo sociālo atbildību.

Politiski ziedojumi

Grupa nepiedalās politisko partiju aktivitātēs un neveic korporatīvus ziedojumus politiskajām partijām vai kandidātiem. Tomēr Grupa iesaistīsies konstruktīvās debatēs ar valsts iestādēm par tēmām, kas ir Solvay likumīgajās interesēs. Šādas aktivitātes veiks tikai darbinieki, kas ir īpaši pilnvaroti to darīt. Šajā sakarā Grupa var atbalstīt nevalstiskās organizācijas. Solvay respektē savu darbinieku brīvību pieņemt savus politiskos lēmumus. Darbinieka personīga dalība vai iesaistīšanās politiskajos procesos ir pieļaujama individuāli, ārpus darbinieka darba laika un uz darbinieka paša rēķina.

Labdarība un korporatīvā filantropija

Solvay cenšas veikt pozitīvus ieguldījumus kopienās, kurās tas darbojas, un mudina darbiniekus darīt tāpat. Uzņēmuma Solvay korporatīvā filantropija galvenokārt tiek vērsta uz izglītības, zinātnes un humāniem mērķiem visā pasaulē. Darbiniekiem, kuri vēlas ziedot Solvay vārdā, veicot finanšu līdzekļu dāvinājumus vai brīvprātīgo darbu, ir jāsaņem iepriekšēja piekrišana no atbilstošā vadības pārstāvja.



Ieviešana

6

Šī Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa vai saistīto politiku un kārtību pārkāpumi nav pieļaujami. Solvay iedrošina ikvienu ziņot, kad tiek novērota uzvedība, kas ir pretrunā ar šo kodeksu. Vadītājiem un līderiem ir jāreaģē uz šādiem ziņojumiem un jānovirza tie attiecīgajam vadības un/vai Ētikas un atbilstības nodaļas pārstāvim. Pārkāpumu rezultātā iespējamās disciplināras sankcijas saskaņā ar piemērojamajiem normatīvajiem aktiem, kas var ietvert atbrīvošanu no darba. Atsevišķos gadījumos par pārkāpumiem Solvay var ziņot kompetentajām institūcijām.



J: Par kādām situācijām var ziņot, izmantojot Solvay ētikas palīdzības dienestu, un kādi pierādījumi man ir jāiesniedz?

A: Solvay ētikas palīdzības dienestu var izmantot, lai ziņotu par tādiem pārkāpumiem kā krāpšana, korupcija, diskriminācija, aizskaršana, ļaundarība un Godprātīgas uzņēmējdarbības kodeksa, iekšējās politikas un kartības neievērošana. Lai gan mēs rekomendējam ar saviem jautājumiem un bažām vispirms vērsties pie sava tiešā vadītāja vai struktūrvienībā atbilstoši kompetencei (piemēram, personāla, juridiskajā, audita un citās), ja jūs nejūtaties ērti, ziņojot par problēmu šādā veidā, vai vēlaties palikt anonīmi, izmantojiet Solvay ētikas palīdzības dienestu. Par jautājumiem, kas ir cieši saistīti ar atalgojumu, papildus nostrādātām stundām, paaugstinājumu un/vai bonusu, jāziņo Personāla nodaļai.

Iesniedzot ziņojumu vai sūdzību, mēģiniet to darīt iespējami detalizēti (t.i., kas, kad, kurš, kā, cik ļoti, kad un kādēļ),

tostarp sniedzot oficiālus pierādījumus un liecinieku vārdus un uzvārdus. Neskaidri ziņojumi apgrūtina izmeklēšanu vai pat padara to neiespējamu.

Jums nav jāizmanto šis palīdzības dienests gadījumos, kad nekavējoties tiek apdraudēta jūsu dzīvība vai īpašums. Iespējams, ka uz ziņojumiem, kas iesniegti šim palīdzības dienestam, netiks reaģēts nekavējoties. Ja jums ir nepieciešama palīdzība ārkārtas situācijās, lūdzu, sazinieties ar vietējām atbildīgajām iestādēm.

SVARĪGI: Ziņotājs ir atbildīgs par paziņotās informācijas pareizību, un var tikt piemērotas atbilstošas soda sankcijas, ja viņš/viņa negodprātīgi izmanto šo kanālu.



Solvay SA

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

www.solvay.com