

Propozycja kodeksu uczciwości biznesowej



Spis treści

Wiadomość od Dyrektora Generalnego	2
Wprowadzenie / Kim jesteśmy	4
Oczekiwania	
Nasza rola	
Jak zgłaszać naruszenia	
Brak działań odwetowych	
Niezależna jednostka ds. zgodności z przepisami	
Etyka i uczciwość w miejscu pracy	8
Bezpieczeństwo i higiena pracy w miejscu pracy	
Włączenie, różnorodność i niedyskryminacja	
Środowisko pracy wolne od molestowania	
Konflikty interesów	
Korzystanie z aktywów Grupy	
Ochrona danych	
Otwarty dialog z pracownikami	
Komunikacja z opinią publiczną / korzystanie z mediów społecznościowych	
Etyka i uczciwość w prowadzeniu biznesu	22
Polityka przeciwdziałania łapownictwu i korupcji	
Prezenty i rozrywka	
Uczciwa konkurencja	
Dokumentacja finansowa i księgowość	
Wykorzystywanie informacji wewnętrznych	
Handel międzynarodowy	
Łańcuch dostaw	
Etyka i uczciwość w społeczeństwie jako członek korporacji	28
Prawa człowieka	
Zrównoważony rozwój	
Zaangażowanie w politykę	
Działalność charytatywna i filantropia korporacyjna	
Egzekwowanie postanowień Kodeksu	32

Wiadomość od Dyrektora Generalnego

1

Drodzy współpracownicy!

Uważam, że uczciwość jest nienegocjowalnym priorytetem – jest to JEDYNY sposób prowadzenia działalności, którego oczekuję od całego zespołu Solvay.

Dlatego naszą pierwszą kluczową wartością jest **Ukierunkowana odpowiedzialność**: nasze niezachwiane dążenie do działania z drobiazgowym przywiązaniem do etyki, bezpieczeństwa i zrównoważonego rozwoju. Stanowi ona nasz fundament, łącząc ludzi, idee i różne składowe w wyznaczaniu kierunków rozwoju na nowo. Utrzymanie zaufania w nasz pozytywny wpływ na społeczeństwo jest możliwe, jeśli zawsze będziemy trzymać się najwyższych standardów etycznych, operując w ścisłe wyznaczonych ramach zgodności.

Kodeks uczciwości biznesowej Solvay opiera się na solidnych wartościach wywodzących się z naszej tradycji, które są zakorzenione w kulturze naszej Grupy. Tak jak na nowo wytyczamy standardy postępu technologicznego, tak musimy również wraz z rozwojem społeczeństwa co jakiś czas przeanalizować i przemyśleć nasze wskazówki etyczne. Najnowsza wersja Kodeksu jest jeszcze bardziej przejrzysta w obszarach, które rozumiemy inaczej jako społeczeństwo, a inaczej jako indywidualne jednostki, lub które rozumiemy lepiej dziś, niż miało to miejsce w przeszłości. Obszary te mogą obejmować prawa człowieka, integrację i różnicowanie oraz przeciwdziałanie molestowaniu – wszystkie są bliskie mojemu sercu i są bardzo ważnymi tematami na ustach społeczności z całego świata. Te obszary w szczególności uosabiają naszą drugą kluczową wartość, czyli **Jedność, nie jednolitość**. Cienimy i szanujemy każdego człowieka, a największy wpływ na innych jako jednostki mamy wtedy, gdy ze sobą współpracujemy, pokonując nieświadome uprzedzenia, które mogą blokować potencjał naszych współpracowników.

Każdy z nas jest w pełni zobowiązany do przestrzegania obowiązujących przepisów i podobnie każdy pracownik Grupy musi wyjść poza samą konieczność przestrzegania niniejszego Kodeksu, który stanowi fundament naszego Programu etyki i uczciwości biznesowej. Każdy z nas indywidualnie odpowiada za ochronę działalności i reputacji firmy Solvay. Robimy to w duchu naszej trzeciej kluczowej wartości, **Pasji do działania**, która prezentuje nasze ambicje wychodzenia poza podstawowe oczekiwania, wprowadzając nowe sposoby myślenia o starych problemach. Pasja do działania nie oznacza osiągania lepszych wyników za wszelką cenę; naszym najważniejszym imperatywem jest działanie zgodnie z kodeksem etycznym.

Dzięki niezakłóconej uczciwości i etyce nie tylko żyjemy w zgodzie z naszymi kluczowymi wartościami, ale również wszyscy razem mamy wkład w przyszłość Grupy. Kodeks określa fundamentalne zasady i w szczegółowy sposób wskazuje, co można, a czego nie można robić. Ustanawia on zasady, którymi należy się kierować w sytuacji, gdy musimy dokonać trudnego wyboru. Trzeba tylko pamiętać, że nie jest w stanie objąć każdej z sytuacji życiowych, z jakimi przyjdzie nam się mierzyć. W takich wypadkach należy kierować się zdrowym rozsądkiem.

Jeśli potrzebujesz więcej informacji lub uważasz, że w firmie Solvay istnieją problemy związane z przestrzeganiem przepisów, nie wahaj się tego zgłosić, korzystając z odpowiednich kanałów – porozmawiaj z przełożonym, specjalistą ds. HR, specjalistą ds. etyki i uczciwości biznesowej lub skontaktuj się z anonimową infolinią ds. etyki firmy Solvay.

Wspólnie podniesiemy poprzeczkę postępowania etycznego i jeszcze bardziej wzmocnimy zaufanie do grupy Solvay.

Dbajcie o siebie,
Ilham Kadri
Dyrektor Generalny



Wprowadzenie / Kim jesteśmy



Oczekiwania

Kodeks uczciwości biznesowej stanowi podstawę naszej działalności jako Grupy. Ma zastosowanie do każdego pracownika firmy Solvay, niezależnie od miejsca działania lub prowadzenia działalności przez firmę Solvay oraz do wszystkich osób trzecich działających w imieniu firmy Solvay.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z Kodeksem uczciwości biznesowej oraz wszelkimi powiązanymi politykami, do ich zrozumienia i przestrzegania. Aby zapewnić lepsze przestrzeganie Kodeksu uczciwości biznesowej należy jak najszybciej odbyć wszelkie przypisane szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami, zwracać się o poradę w razie wątpliwości oraz niezwłocznie zgłaszać wszelkie przypadki, w których może dochodzić do naruszenia Kodeksu lub powiązanych polityk i procedur.

Kodeks uczciwości biznesowej nie może uwzględniać wszystkich możliwych sytuacji, dlatego należy kierować się właściwą oceną i zdrowym rozsądkiem, aby mieć pewność, że zawsze działamy w duchu Kodeksu.

Jesteśmy zobowiązani do pełnej współpracy w przypadku wszelkich dochodzeń i kontroli. Należy udzielać prawdziwych, jasnych i kompletnych informacji.



Nasza rola

Jesteśmy zobowiązani do przekazania w naszych zespołach, jak ważne jest etyczne postępowanie zgodne z naszym Kodeksem uczciwości biznesowej oraz zapewnienia, aby nasze zespoły odbyły niezbędne szkolenia w zakresie Kodeksu uczciwości biznesowej, a także wszystkich powiązanych polityk i procedur.

Odpowiadamy za stworzenie w naszych zespołach atmosfery, w której każdy czuje się swobodnie i śmiało wyraża w dobrej wierze swoje obawy dotyczące wszelkich potencjalnych naruszeń Kodeksu uczciwości biznesowej oraz wszelkich powiązanych polityk i procedur. W przypadku zaobserwowania faktycznych naruszeń każdy członek zespołu musi również mieć świadomość swojego obowiązku zgłaszania takich sytuacji.

Musimy natychmiast podejmować działania, by rozwiązywać takie sytuacje. Należy je zgłaszać przełożonym, do działu ds. etyki i zgodności z przepisami, działu prawnego lub działu zasobów ludzkich. W żadnym wypadku nie wolno karać ani prowadzić działań odwetowych wobec osób, które skorzystają z prawa do zgłaszania naruszeń w dobrej wierze.

Osoby pełniące role liderów w firmie Solvay powinny stanowić wzór do naśladowania w naszej kulturze korporacyjnej. Słowa i działania takiej osoby muszą być wyrazem naszych kluczowych wartości i sprzyjać atmosferze, w której firma Solvay może się rozwijać.

Jak zgłaszać naruszenia

W pierwszej kolejności najlepiej zwrócić się do swojego menedżera lub przełożonego, jako że zakres obowiązków menedżera/ przełożonego obejmuje wysłuchanie pracowników, rozumienie ich potrzeb i obaw oraz podejmowanie stosownych działań.

Ponadto pracownicy mogą uzyskać pomoc od:



innego menedżera lub przełożonego;



pracownika działu HR;



pracownika działu prawnego;



regionalnego specjalisty ds. zapewnienia zgodności z przepisami (Compliance Officer);



pracownika działu audytu wewnętrznego;



przedstawiciela pracowników.

W przypadku poważnego naruszenia pracownicy mogą się zwracać bezpośrednio do dyrektora generalnego ds. zgodności z przepisami (Chief Compliance Officer) lub generalnego dyrektora ds. prawnych (Group General Counsel). Pracownicy mogą ewentualnie skorzystać z infolinii ds. etyki obsługiwanej przez zewnętrzny podmiot zgodnie z lokalnymi przepisami.

Niezależnie od sposobu zgłaszania obaw – anonimowo, o ile zezwalają na to przepisy, lub imiennie, osobiście bądź przez infolinię ds. etyki firmy Solvay – pracownicy mogą mieć pewność, że poufność zostanie zachowana w możliwie jak największym zakresie. Informacje będą ujawniane w ograniczonym stopniu, wyłącznie w celu ułatwienia dochodzenia lub jeśli jest to wymagane przez prawo. Wszelkie zgłoszenia będą sprawdzane, a dochodzenia prowadzone niezależnie, w sposób odzwierciedlający wartości Solvay i z poszanowaniem praw wszystkich zaangażowanych stron oraz zgodnie z przepisami.



Brak działań odwetowych

Postępowanie według wartości Grupy jest równoznaczne z przestrzeganiem niniejszego Kodeksu uczciwości biznesowej. Grupa zachęca wszystkich pracowników do opowiadania się po właściwej stronie, gdy mają miejsce niewłaściwe zdarzenia.

W żadnym wypadku pracownik, który dokonuje zgłoszenia, nie może podlegać działaniom odwetowym. Nie będą również podejmowane żadne działania wobec pracownika zgłaszającego obawy, które okażą się bezpodstawne, jeśli zgłoszenie było dokonane w dobrej wierze. Z drugiej strony fałszywe lub znieważające oskarżenia nie będą tolerowane i mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym.

Niezależna jednostka ds. zgodności z przepisami

W firmie Solvay funkcjonuje niezależny dział, który zarządza stosowaniem i nadzoruje stosowanie Kodeksu uczciwości biznesowej oraz związanego z nim programu etyki i zgodności z przepisami. Dział ds. etyki i zgodności z przepisami składa się z regionalnych specjalistów ds. zgodności z przepisami – którzy pełnią rolę prawników wewnętrznych – pracujących pod kierunkiem dyrektora ds. zgodności z przepisami. Dział ten samodzielnie lub we współpracy z innymi działami sprawdza wszelkie zgłoszenia, które są do niego skierowane. Dyrektor ds. zgodności z przepisami podlega dyrektorowi generalnemu ds. prawnych i co rok składa sprawozdanie do Komitetu wykonawczego oraz Komisji Audytowej Zarządu z wszystkich przypadków niezachowania zgodności z przepisami dotyczących Kodeksu uczciwości biznesowej firmy Solvay oraz powiązanych polityk i procedur, w tym również przypadków zgłaszania naruszeń.



Etyka i uczciwość w miejscu pracy

3

Bezpieczeństwo i higiena pracy w miejscu pracy

Wysokie standardy bezpieczeństwa oraz ich ciągłe doskonalenie stanowią integralną część etyki pracy i zobowiązania firmy Solvay. Grupa zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy w swoich lokalizacjach zarówno dla pracowników, jak i wykonawców, oraz dostrzega potrzebę zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Każdy pracownik powinien dbać o bezpieczeństwo w miejscu pracy, zachowując rozwagę i mając świadomość reguł, polityk i procedur oraz zgłaszając wszelkie niebezpieczne warunki pracy.



Włączenie, różnorodność i niedyskryminacja

Zintegrowane miejsce pracy wspiera atmosferę otwartości, szacunku i zachęca do wyrażania opinii. Firma Solvay docenia i szanuje wszystkich swoich pracowników za ich różnorodność, widoczne i niewidoczne różnice, poglądy i przekonania, doświadczenia i pochodzenie oraz wyjątkową zdolność do wnoszenia wkładu w działalność rozwijającego się, zrównoważonego i odnoszącego sukcesy przedsiębiorstwa. Dążymy do tworzenia środowiska pracy, które wspiera równe szanse i różnorodność oraz włączenie na każdym poziomie zatrudnienia.

P: Podobno osoba z mojego zespołu ma wyższe wynagrodzenie niż ja. Martwię się, że ma na to wpływ moja płęć. Czy Solvay płaci takie samo wynagrodzenie kobietom i mężczyznom?

O: Solvay zobowiązuje się do równego traktowania wszystkich pracowników bez względu na rasę, pochodzenie etniczne, wyznanie, narodowość, kolor skóry, płęć, tożsamość płciową, orientację seksualną, niepełnosprawność, wiek, poglądy polityczne, stan rodzinny lub inne aspekty. Polityka Solvay dotycząca uczciwej płacy wchodzi w zakres tego zobowiązania. Indywidualne wynagrodzenie, nawet w przypadku osób na podobnych stanowiskach, może różnić się w zależności od doświadczenia i ogólnych wyników danej osoby. Nasi kierownicy ds. zasobów ludzkich regularnie sprawdzają z członkami zarządu klasyfikacje i stopnie zaszerogowania na danym stanowisku, aby zagwarantować uczciwość obowiązującego w Grupie procesu wynagradzania opartego na merytorycznych kryteriach.

Wszyscy pracownicy powinni szanować siebie nawzajem i realizować wspólnie cele Grupy bez względu na rasę, pochodzenie etniczne, wyznanie, pochodzenie narodowe, kolor skóry, płęć, tożsamość płciową, orientację seksualną, niepełnosprawność, wiek, poglądy polityczne, stan rodzinny lub inne aspekty. Nie tolerujemy dyskryminacji, która stanowi nieuczciwe traktowanie pracowników oparte na uprzedzeniach.



P: Jestem osobą o specjalnych potrzebach, a mój przełożony wyznacza mi zadania, które wykraczają poza moje zdolności fizyczne i motoryczne niezbędne do wykonania tych zadań. Co powinno się zrobić w takiej sytuacji?

O: Należy porozmawiać ze swoim przełożonym i omówić racjonalne rozwiązanie uwzględniające fizyczne ograniczenia. Jeśli problem nie zostanie rozwiązany, należy postępować zgodnie ze wskazówkami zawartymi w Kodeksie uczciwości biznesowej i zgłosić takie postępowanie, tak aby polityka Solvay w zakresie niedyskryminacji była przestrzegana.

P: Kierownik GBU, w którym pracuję, nieustannie wykazuje wrogi stosunek do kobiet w naszym dziale. Wyznaczając zadania, przydziela bardzo złożone czynności mężczyznom, a bardziej rutynowe, proste zadania zostawia dla kobiet. Często mówi, że „kobiety nie są w stanie wykonywać skomplikowanych zadań”. Co powinno się zrobić w takiej sytuacji?

O: Na komentarze wskazujące na uprzedzenia związane z płcią należy zwrócić uwagę kierownictwu. Jeśli Twój przełożony wygłasza takie komentarze, zgłoś się do przedstawiciela działu zasobów ludzkich lub skorzystaj z infolinii Solvay, aby zgłosić skargę bezpośrednio regionalnemu specjalście ds. zapewnienia zgodności z przepisami. Wypowiedzi lub komentarze wskazujące preferencje dla określonej płci w pracy nie są w Solvay tolerowane. Zadania należy wyznaczać uczciwie i bez względu na własne przekonania o ograniczeniach danej osoby wynikających z jej chronionego statusu.

P: Często jestem celem obraźliwych komentarzy związanych z moją tożsamością seksualną, które wprowadzają mnie w zakłopotanie. Co powinno się zrobić w takiej sytuacji?

O: Solvay nie toleruje tego typu zachowań i dąży do utrzymania środowiska pracy wolnego od molestowania w przypadku wszystkich swoich pracowników, bez względu na pochodzenie etniczne, wiek, stanowisko, płeć, tożsamość płciową, wygląd, religię, narodowość, orientację seksualną, stan cywilny, osoby na utrzymaniu, niepełnosprawność, status społeczny lub poglądy polityczne. Należy zgłaszać wszelkie zachowania sprzeczne z tą zasadą. Możesz porozmawiać ze swoim przełożonym, przedstawicielem działu zasobów ludzkich lub regionalnym specjalistą ds. zapewnienia zgodności z przepisami.

Środowisko pracy wolne od molestowania

Dążymy do tego, aby nasze miejsce pracy było bezpieczne, stymulujące i wolne od molestowania. Molestowanie to wszelkie zachowania naruszające lub skutkujące naruszeniem godności osobistej drugiej osoby lub tworzące w miejscu pracy atmosferę, w której panuje zastraszanie, wrogość, poniżanie, upokarzanie, nękanie bądź obrażanie. Molestowanie może mieć charakter moralny lub seksualny.

Molestowanie moralne można zdefiniować jako wielokrotne nadużycia, w szczególności w zachowaniu, słowach, działaniach, gestach, tekstach lub obrazach, które mogą naruszać godność osoby, integralność fizyczną lub psychiczną osoby, stanowiąc zagrożenie dla jej zatrudnienia lub pogarszając warunki pracy.

Molestowanie seksualne można zdefiniować jako okazywanie niechcianego zainteresowania o charakterze seksualnym, niechciane żądanie korzyści seksualnych lub inne niechciane zachowania o charakterze seksualnym, które obrażają, poniżają i/lub zastraszają osobę, w związku którymi rozsądna osoba oczekiwałaby takiej reakcji w tych okolicznościach.

Surowo zabrania się jakichkolwiek form molestowania w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy chodzi o molestowanie czy molestowanie seksualne, w formie fizycznej, słownej lub niesłownej.

Molestowanie może się objawiać w następujących formach:



Słowne molestowanie, takie jak zastraszanie, poniżanie, nieodpowiednie, agresywne lub obraźliwe komentarze bądź żarty, zniewagi lub groźby.



Fizyczne molestowanie, takie jak ataki fizyczne obejmujące uderzanie, kopanie, popychanie, przyciskanie, utrudnianie lub blokowanie ruchu; groźenie lub niechciany kontakt bądź niechciane zainteresowanie o charakterze seksualnym m.in. niechciane dotykanie, pieszczoty, obejmowanie lub całowanie bądź napaść lub gwałt.



Niesłowne formy molestowania, takie jak obraźliwe, zastraszające lub nieodpowiednie gesty, obnażanie się i pożądlive spojrzenia. Obejmuje to również niechciane prezentowanie sugestywnych materiałów i przedmiotów, wygaszaczy ekranu lub plakatów, a także sugestywne wiadomości e-mail, notatki lub wiadomości tekstowe bądź obrazy z pogróżkami.



P: Zamierzam zaprosić współpracownika na randkę, ale obawiam się, że będzie to zinterpretowane jako molestowanie, jeśli dana osoba nie jest mną zainteresowana. Czy można zaprosić współpracownika na randkę, nie naruszając Kodeksu uczciwości biznesowej?

O: Solvay nie zabrania swoim pracownikom umawiania się na randki, chyba że jeden z nich bezpośrednio nadzoruje i/lub zarządza pracą drugiego. Jeśli zapraszasz współpracownika na randkę, upewnij się, że robisz to z szacunkiem. Jeśli osoba odmówi, zaakceptuj odpowiedź jako ostateczną i nie wracaj więcej do tego tematu. Molestowanie ma miejsce, gdy nieustannie wyraża się zainteresowanie osobistymi relacjami z osobą, która już wyraziła brak zainteresowania.

P: Mój przełożony zaprosił mnie niedawno na randkę po pracy. Wkrótce mam dostać awans i martwię się, że jeśli nie pójdę z nim na randkę, nie dostanę awansu. Co powinno się zrobić w takiej sytuacji?

O: Solvay nie akceptuje randek między przełożonymi i członkami ich zespołów z kilku powodów. Główny powód troski ze strony Solvay wobec takich relacji został już wspomniany w pytaniu. Pracownik nigdy nie powinien odczuwać, że musi się zgodzić na nawiązanie osobistej relacji ze swoim przełożonym, aby móc rozwijać swoją karierę w Grupie. Wszyscy kierownicy przechodzą szkolenie w tym zakresie i nie powinni stawiać swoich pracowników w takiej sytuacji. W takim przypadku należy odrzucić zaproszenie i poinformować o zaistniałej sytuacji przedstawiciela działu zasobów ludzkich, wyrażając swoje zaniepokojenie. Twojemu przełożonemu zostaną przypomniane nasze zasady, w tym zasady dotyczące braku odwetu za zgłoszenie zdarzenia.



P: Czy kontakt fizyczny jest niezbędny, aby uznać określone zachowania za molestowanie seksualne?

O: Molestowanie seksualne może przybierać różne formy i nie wymaga kontaktu fizycznego. Tego typu zachowanie może być otwarte lub subtelne i obejmuje werbalne oraz niewerbalne formy molestowania, a także kontakt fizyczny. Może wyrażać się w formie ustnej lub w formie pisemnej za pośrednictwem różnych rodzajów mediów, w tym wiadomości e-mail, chatów, komentarzy w mediach społecznościowych lub filmów. Gesty, żartobliwe prezenty, a nawet takie upominki jak słodczyce czy kwiaty, mogą stanowić molestowanie seksualne, jeśli powodują niepokój lub dyskomfort odbiorcy. W razie dodatkowych pytań skontaktuj się z przedstawicielem działu zasobów ludzkich.

P: Podczas spotkań zespołu mój przełożony często siedzi tyłem do mnie i robi miny, kiedy coś mówię. Czy można to uznać za molestowanie?

O: Molestowanie moralne można zdefiniować jako wielokrotne nadużycia, w szczególności w zachowaniu, słowach, działaniach, gestach, tekstach lub obrazach, które mogą naruszać godność osoby, integralność fizyczną lub psychiczną osoby, stanowiąc zagrożenie dla jej zatrudnienia lub pogarszając warunki pracy. Kierownik nigdy nie powinien angażować się w postępowanie, które można racjonalnie zinterpretować jako molestowanie moralne. Opisane zachowanie wydaje się przykładem takiego postępowania. Konieczne byłoby jednak pełne zbadanie zdarzenia lub zdarzeń, aby zrozumieć całościowy obraz sytuacji. Skorzystaj ze wskazówek zawartych w Kodeksie uczciwości biznesowej, aby porozmawiać z przedstawicielem działu zasobów ludzkich.

P: Podczas spotkania mój przełożony nakrzyczał na mnie przy wszystkich osobach z działu. Nigdy wcześniej się to nie zdarzyło i bardzo mnie to zdenerwowało. Czy to jest znęcanie?

O: Solvay dąży do utrzymania profesjonalnego poziomu godności i integralności w środowisku pracy. Chociaż każdy może mieć zły dzień w pracy, nie usprawiedliwia to celowego zachowania poniżającego, zawstydzającego, zakłócającego psychikę drugiej osoby lub upokarzającego ją. Powiedz swojemu przełożonemu o swoich odczuciach. Informacje zwrotne mają być konstruktywne i nie powinny być przekazywane w sposób pozbawiony szacunku.

Konflikty interesów

Zasada

We wszystkich działaniach biznesowych pracownicy będą uczciwi, obiektywni i bezstronni, przedkładając interesy firmy Solvay nad własne interesy prywatne w sprawach związanych z działalnością biznesową Grupy. Do konfliktu interesów dochodzi w sytuacji, gdy nasze własne interesy prywatne mają wpływ na nasz obowiązek działania w najlepszym interesie firmy Solvay. Należy unikać wszelkich sytuacji, które tworzą rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów. Ponadto mamy obowiązek poinformowania menedżera, działu zasobów ludzkich, działu ds. etyki i zgodności z przepisami o wszelkich potencjalnych lub faktycznych konfliktach interesów. Należy wówczas wycofać się z wszelkich procesów decyzyjnych, które powodują konflikt interesów lub jako takie mogą być postrzegane.

Zatrudnienie poza firmą

Chociaż firma Solvay szanuje osobiste i prywatne sprawy oraz aktywności swoich pracowników, nie należy nigdy angażować się w działania, które konkurują z Solvay, nawet jeśli ma to miejsce w czasie wolnym, poza pracą. Należy również zachować rozwagę w przypadku otrzymania propozycji objęcia stanowiska członka zarządu, powiernika lub pracownika innej firmy bądź organizacji i uzyskać uprzednią zgodę od bezpośredniego przełożonego. Uprzednia zgoda nie jest wymagana w przypadku stanowisk w organizacjach non-profit, organizacjach charytatywnych lub sportowych.

Relacje poza firmą

Współpraca w imieniu Solvay z członkami rodziny, niezależnie od faktu, czy członek rodziny jest faktycznym lub potencjalnym klientem, konkurentem lub dostawcą, może stanowić konflikt interesów, o którym należy niezwłocznie poinformować. Podobnie należy zadbać o to, aby przyjaźnie poza Grupą nie wpływały na naszą zdolność do działania w najlepszym interesie Solvay.

Związki intymne i relacje rodzinne

Związki intymne i relacje rodzinne między współpracownikami również mogą tworzyć faktyczne lub potencjalne konflikty interesów. W celu zapobiegania takim problemom należy unikać relacji przełożony–podwładny z członkiem rodziny lub z osobą, z którą pozostaje się w związku intymnym. Jeśli mimo to dojdzie do takiej sytuacji, należy poinformować o tym dział zasobów ludzkich, a Grupa podejmie stosowne działania w celu wyeliminowania rzeczywistych lub postrzeganych sytuacji konfliktu interesów.



P: Mój szwagier jest właścicielem firmy, która bierze udział w przetargu Solvay na projekt budowlany. Jestem osobą odpowiedzialną za wybór dostawcy i chcę wybrać firmę mojego szwagra, ponieważ uważam, że jego firma wykona zlecenie najlepiej. Czy jest to konflikt interesów, jeśli dokonując wyboru, mam na względzie dobro Solvay?

O: Chociaż możesz mieć najlepsze intencje, by służyć interesom Solvay, w opisanej przez Ciebie sytuacji zachodzi konflikt interesów. Ze względu na Twoje relacje z potencjalnym dostawcą wydaje się, że nie możesz być obiektywny(-na) w procesie wyboru. Odsuń się od procesu selekcji i ujawnij tę relację swojemu przełożonemu bądź osobie z działu zgodności lub działu zasobów ludzkich.

P: Zaproponowano mi możliwość zasiadania w zarządzie firmy typu start-up. Firma ta nie działa w branży chemicznej i nie konkuruje z Solvay. Czy wolno mi zasiadać w zarządzie innej firmy?

O: Solvay nie zabrania swoim pracownikom pełnienia funkcji w zarządach firm działających w niekonkurencyjnych branżach, pod warunkiem, że czas potrzebny na pełnienie tej funkcji nie wpływa na zdolność pracownika do kompetentnego wykonywania obowiązków w Solvay. W takiej sytuacji należy omówić propozycję stanowiska ze swoim przełożonym, aby upewnić się, że firma faktycznie nie jest konkurencją dla Solvay i że Twoje obowiązki w zarządzie tej firmy nie wpłyną negatywnie na Twoje zobowiązania wobec Solvay.

P: Pracuję w zespole inżynierów w Solvay. Często widzę, jak mój współpracownik z działu konsekwentnie spóźnia się z wykonywaniem swoich zadań i godzinami przebywa poza miejscem pracy bez żadnego uzasadnienia. Niezmiennie słyszę, jak przez telefon kupuje i sprzedaje produkty, które nie mają związku z jego pracą w Solvay. Naraża w ten sposób cały zespół, ponieważ nasza praca zależy od tego, czy wykona swoje zadania. Co powinno się zrobić w takiej sytuacji?

O: Swoje spostrzeżenia na temat zachowań współpracownika i ich wpływu na wydajność zespołu należy przekazać przełożonemu. Twój przełożony może mieć świadomość tymczasowej sytuacji osobistej współpracownika, która wymaga jego nieobecności, a której przyczyny nie zostały przekazane reszcie zespołu. Innymi słowy, nieobecność mogła zostać wcześniej zatwierdzona. Twój przełożony powinien zostać poinformowany, że powtarzające się nieobecności mają negatywny wpływ na wyniki zespołu. Opisanie przez Ciebie rozmowy telefoniczne wydają się prowadzić do bezpośredniego konfliktu interesów, ponieważ praca ta odbywa się w czasie godzin pracy w Solvay i przy użyciu sprzętu należącego do Solvay, ale nie ma związku z produktami ani działalnością Solvay. Powinieneś/ powinnas zgłosić tę sprawę, korzystając ze wskazówek zawartych w Kodeksie uczciwości biznesowej.

Korzystanie z aktywów Grupy

Sukces Solvay zależy od zachowania i integralności naszych aktywów. Aktywa te można zdefiniować jako wszystkie materialne i niematerialne zasoby będące własnością Solvay i obejmują one aktywa rzeczowe (takie jak obiekty, sprzęt, dostawy, zapasy i technologia informacyjna), aktywa niematerialne (takie jak informacje zastrzeżone i własność intelektualna) oraz aktywa zasobowe (takie jak czas pracy pracowników). Aktywa Solvay mogą być wykorzystywane wyłącznie do legalnej działalności i zgodnie z interesem Grupy. Okazjonalne wykorzystywanie określonych aktywów Solvay do celów prywatnych jest dozwolone zgodnie z odpowiednimi politykami Grupy, jeśli nie jest nadmierne lub nieodpowiednie i nie ogranicza wykorzystania tych samych aktywów do celów działalności Solvay.

Technologia informacyjna

Solvay zapewnia odpowiednią technologię informacyjną („IT”), w tym sprzęt komputerowy i urządzenia mobilne, aby umożliwić pracownikom wydajną, bezpieczną pracę w sposób zgodny z przepisami. Możemy wykorzystywać IT firmy Solvay do użytku prywatnego, pod warunkiem że wykorzystanie jest legalne, odpowiednie dla miejsca pracy, okazjonalne, nie dla korzyści osobistych i nie zakłóca obowiązków pracownika. Solvay zabrania wykorzystywania IT do komunikowania, przeglądania lub uzyskiwania dostępu do nacechowanych seksualnie, pornograficznych, obraźliwych lub bezprawnych materiałów bądź aktywności (takich jak terroryzm), nawet jeśli pracownik nie zabiegał o te materiały i zostały one przesłane do pracownika przez osobę trzecią. W określonych okolicznościach i zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych Solvay może monitorować wykorzystywanie IT i może poinformować organy regulacyjne lub organy ścigania o sposobie wykorzystania IT.



P: Czy mogę korzystać z Internetu na służbowym komputerze i urządzeniu mobilnym?

O: Okazjonalne korzystanie z aktywów Solvay (na przykład służbowego komputera czy urządzenia mobilnego) do celów prywatnych jest dozwolone, jeśli nie jest nadmierne lub nieodpowiednie i nie ogranicza wykorzystania tych samych aktywów do celów działalności Solvay.

Informacje poufne

Musimy chronić informacje poufne firmy Solvay, niezależnie od tego, czy chodzi o biznesowe informacje wrażliwe czy własność intelektualną, ponieważ są one ważne dla sukcesu Grupy. Informacje poufne to wszelkie nieupublicznione informacje, których ujawnienie może pomóc konkurencji lub zaszkodzić firmie Solvay, naszym pracownikom lub naszym klientom oraz partnerom biznesowym. Do informacji poufnych zalicza się m.in. dane sprzedażowe i marketingowe, plany biznesowe i strategiczne oraz informacje finansowe, a także know-how lub informacje naukowe bądź techniczne.

Musimy podejmować środki ostrożności, by chronić informacje poufne Solvay przed udostępnieniem konkurencji oraz nieupoważnionym osobom trzecim. Musimy chronić również informacje poufne osób trzecich (np. klientów i dostawców), które trafiają do nas z uwagi na nasze stanowiska zajmowane w firmie Solvay. Nie wolno udostępniać żadnych informacji poufnych, chyba że udzielona zostanie na to zgoda lub jest to narzucone przez prawo.

W przypadku zakończenia zatrudnienia w Solvay pracownik jest związany zobowiązaniem do zachowania poufności.



P: Była pracownica skontaktowała się ze mną w celu uzyskania dostępu do niektórych informacji marketingowych, które przygotowała podczas pracy w Solvay. Nie czuję się komfortowo, udostępniając jej te informacje, ponieważ nie jest już pracownikiem firmy. Co powinno się zrobić w takiej sytuacji?

O: W takiej sytuacji należy powiedzieć byłej pracownicy, że poufne informacje Solvay nie mogą być udostępniane pracownikom spoza Solvay, nawet jeśli osoby te były kiedyś pracownikami Solvay i przygotowały dane materiały. Produkt stworzony podczas pracy danej osoby w Solvay należy do Solvay zarówno w trakcie zatrudnienia, jak i po jego zakończeniu. Pod żadnym pozorem nie należy udostępniać tych informacji.

Ochrona danych

Firma Solvay szanuje prywatność swoich klientów, dostawców, pracowników i wszystkich innych osób, z którymi firma Solvay współpracuje. Firma Solvay przestrzega wszelkich obowiązujących krajowych przepisów, które chronią dane osobowe, w tym ogólnego rozporządzenia o ochronie danych Unii Europejskiej oraz wszelkich przepisów obowiązujących w jurysdykcjach, w których firma Solvay prowadzi swoją działalność.

Otwarty dialog z pracownikami

Solvay zobowiązuje się do utrzymywania konstruktywnych, opartych na zaufaniu relacji z pracownikami i ich przedstawicielami. Taka wymiana zdań jest szczególnie ważna, ponieważ pracownicy są kluczowymi podmiotami w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności przez Solvay. Firma Solvay zachęca do dialogu między pracownikami, ich przedstawicielami a kierownictwem, aby pomagać pracownikom w identyfikowaniu rzeczywistych i potencjalnych sytuacji, które mogą prowadzić do naruszenia Kodeksu, oraz szukaniu rozwiązań, które pozwolą zapobiegać takim sytuacjom.

Komunikacja z opinią publiczną / korzystanie z mediów społecznościowych

Choć firma Solvay szanuje prywatność i relacje towarzyskie swoich pracowników, wszelkie publiczne odniesienia do Grupy lub jej pracowników, poczynione osobiście lub w mediach społecznościowych muszą być zgodne z warunkami niniejszego Kodeksu uczciwości biznesowej oraz politykami Grupy, w tym polityką dotyczącą mediów społecznościowych.



Etyka i uczciwość w prowadzeniu biznesu



4

Polityka przeciwdziałania łapownictwu i korupcji

Solvay zobowiązuje się do prowadzenia działalności w etyczny i uczciwy sposób. W Solvay konkurujemy na naszych rynkach, opierając się na jakości i wartości naszych produktów oraz usług, i nie uciekamy się do korupcji w celu zyskania nieuczciwej przewagi konkurencyjnej. Solvay zabrania korupcji w jakiegokolwiek formie, w tym łapownictwa. Łapownictwo to oferowanie, przyjmowanie, pozyskiwanie lub otrzymywanie wartościowych przedmiotów (lub innych korzyści) w celu wpływania w niewłaściwy sposób na



P: Aby wydać licencję na rozbudowę zakładu, urzędnik państwowy zażądał, abyśmy zapłacili za jego przelot i wszystkie inne koszty podróży związane z wizytą w naszej fabryce. Czy powinniśmy to zrobić?

O: Opłacanie kosztów podróży i zakwaterowania urzędnika państwowego, aby mógł on wykonywać swoje obowiązki w odległym miejscu może być dopuszczalne w ściśle określonych okolicznościach. Każda taka płatność powinna jednak zostać wyjaśniona z przełożonymi urzędnika państwowego i potwierdzona na piśmie na papierze firmowym odpowiedniej agencji. Wielu urzędników państwowych nie może przyjmować prezentów ani zaproszeń powyżej ustawowej kwoty. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy skonsultować się z regionalnym specjalistą ds. zapewnienia zgodności z przepisami. Jeśli jest to jednak uzasadniony wydatek biznesowy, który ma zasadnicze znaczenie dla zdolności firmy do działania, powinien być dopuszczalny. Osoby, które w ramach swojej pracy w Solvay regularnie kontaktują się z urzędnikami państwowymi, powinny zapoznać się z przepisami dotyczącymi prezentów, zaproszeń i/lub gratyfikacji. Należy także pamiętać o zgłaszaniu takich zaproszeń w systemie śledzenia prezentów i zaproszeń (Gift and Entertainment Tracking System, GETS). Płatność wymaga bowiem wcześniejszej zgody kierownika.

osobę zajmującą stanowisko w organach władzy. Nie wręczamy ani nie przyjmujemy łapówek w celu pozyskania lub utrzymania działalności. Drobne gratyfikacje, czyli niewielkie kwoty przekazywane urzędnikom państwowym niższego szczebla w celu zachęcania ich do wykonania ich obowiązków, są również zabronione. Pracownicy Solvay nie będą korzystać ze stron trzecich, takich jak przedstawiciel lub konsultant, w celu wręczania łapówek lub dokonywania drobnych gratyfikacji.

P: Potrzebujemy zgody rządu na realizację projektu w kraju, w którym Solvay nie ma obecnie żadnych zakładów. Rząd zasugerował, żebyśmy skorzystali w tym zakresie z usług konkretnej firmy konsultingowej. Kiedy poprosiliśmy tę firmę o wycenę pracy konsultingowej, byliśmy zaskoczeni, jak wysoka była jej oferta w porównaniu do innych firm konsultingowych w tym kraju. Mimo wysokiej ceny, jesteśmy skłonni zaangażować tę firmę, ponieważ uważamy, że ma ona lepsze powiązania z rządem niż inni konsultanci. Czy mamy jakiś powód do niepokoju?

O: Prośba o skorzystanie z preferowanego przez rząd konsultanta w kraju, w którym Grupa nie ma zakładów, może być całkowicie niewinna lub stanowić przykrywkę łapówki. Zanim skontaktujesz się z poleconą firmą konsultingową, dowiedz się, co dokładnie ta firma ma robić dla Solvay i porównaj jej usługi z innymi potencjalnymi firmami. Może być tak, że firma wyświadczy mniej dodatkowych usług niż inne firmy lub nie wyświadczy żadnych, a nadwyżka ceny ma zostać przekazana urzędnikowi państwowemu polecającemu tę firmę jako łapówka. Tego typu płatność stanowiłaby naruszenie przepisów antykorupcyjnych w różnych częściach świata, w których Solvay prowadzi działalność. Jeśli potrzebujesz dodatkowych wyjaśnień, skonsultuj się z regionalnym specjalistą ds. zapewnienia zgodności z przepisami.

Prezenty i rozrywka

Zasadniczo prezenty i formy rozrywki mogą być oferowane lub przyjmowane tylko jeśli mają na celu poprawę wizerunku Solvay, lepsze zaprezentowanie produktów Solvay lub nawiązanie serdecznych relacji biznesowych. Oczywiście chcemy zachęcać naszych pracowników do budowania relacji biznesowych z naszymi partnerami biznesowymi, jednak nie możemy wpływać na niezależny osąd ani sprawiać wrażenia, że tak postępujemy. Wymiana prezentów i form rozrywki w ramach współpracy biznesowej z partnerami biznesowymi lub urzędnikami państwowymi musi zawsze być zgodna z naszą polityką dotyczącą prezentów, rozrywki i przeciwdziałania łapownictwu oraz obowiązującymi przepisami.

Pracownicy firmy Solvay nie mogą pozyskiwać partnerów biznesowych w zamian za prezenty i formy rozrywki, a partnerzy biznesowi nie powinni nigdy czuć się zobowiązani do wręczenia prezentów lub zaoferowania form rozrywki pracownikowi Solvay. Nie wolno wręczać ani przyjmować środków pieniężnych i ich ekwiwalentów, takich jak bony towarowe lub karty podarunkowe. Wszelkie wyjątki należy przedłożyć uprzednio do działu ds. etyki i zgodności z przepisami oraz uzyskać jego zgodę. Jeśli wartość prezentów i rozrywki przewyższa rozsądnie dopuszczalne limity wartości określone w naszej Polityce dotyczącej prezentów, rozrywki i przeciwdziałania łapownictwu, należy uzyskać uprzednią zgodę od swojego menedżera za pośrednictwem naszego systemu monitorowania prezentów i rozrywki – Gifts and Entertainment Tracking System („GETS”).

W kontaktach z urzędnikami państwowymi pracownicy Solvay muszą zachować ostrożność w przypadku oferowania lub otrzymywania prezentów i rozrywki, ponieważ nawet samo wrażenie niestosownego zachowania może poważnie zaszkodzić reputacji Solvay. Pracownicy Solvay nie będą wręczać żadnych prezentów ani oferować rozrywki urzędnikom państwowym, chyba że takie prezenty mają charakter promocyjny i mają wartość nominalną oraz są opatrzone logo firmy Solvay i zatwierdzone przez Solvay. Pracownicy Solvay mogą zaoferować rozrywkę urzędnikowi państwowemu tylko pod warunkiem uzyskania uprzedniej zgody od menedżera pracownika za pośrednictwem systemu GETS lub jeśli rozrywka jest częścią wydarzenia biznesowego i nie stwarza wrażenia niestosownego zachowania.

Oferowanie prezentów lub rozrywki pod przykrywką datków na cele charytatywne stanowi naruszenie niniejszego Kodeksu

oraz obowiązującej polityki Grupy i jest niedopuszczalne.



P: Z okazji świąt dostawca, z którym regularnie współpracuję, przysłał mi prezent, który naprawdę chciałbym zatrzymać. Czy naruszę Kodeks uczciwości biznesowej, jeśli zatrzymam prezent?

O: Zapoznaj się z polityką Solvay dotyczącą prezentów i zaproszeń, aby poznać wartość prezentów i zaproszeń, które są dopuszczalne między pracownikami Solvay a osobami trzecimi. Należy użyć systemu śledzenia prezentów i zaproszeń (Gift and Entertainment Tracking System, GETS), aby zarejestrować wartość prezentu i uzyskać zgodę swojego przełożonego, jeśli wartość ta przekracza kwotę określoną w zasadach dla Twojego regionu.



Uczciwa konkurencja

Solvay docenia uczciwą oraz otwartą konkurencję i chce odnosić sukcesy w sposób etyczny z zachowaniem najwyższego stopnia uczciwości. Grupa nie zawiera porozumień biznesowych, które wypaczają, eliminują lub naruszają konkurencję bądź nadużywają pozycji dominującej.

Dokumentacja finansowa i księgowość

Solvay dokładnie informuje swoich akcjonariuszy o wszelkich działaniach, zdarzeniach lub decyzjach, które mogłyby mieć istotny wpływ na ich decyzje inwestycyjne. Księgi i dokumentacja firmy Solvay muszą zawsze odzwierciedlać rzeczywiste dane finansowe zgodnie z międzynarodowymi standardami sprawozdawczości finansowej. Pracownicy muszą zapewnić, że dokumentacja jest dokładna i prowadzona zgodnie z obowiązującymi przepisami.



Wykorzystywanie informacji wewnętrznych

Pracownicy mający dostęp do informacji wewnętrznych nie będą sprzedawać ani kupować papierów wartościowych na podstawie takich informacji, ani przekazywać takich informacji innym osobom. Dotyczy to papierów wartościowych firmy Solvay, spółek należących do Grupy Solvay i osób trzecich. Informacje wewnętrzne w szczególności oznaczają informacje, które nie zostały jeszcze upublicznione oraz informacje, które gdyby zostały upublicznione, miałyby prawdopodobnie istotny wpływ na cenę transakcyjną papierów wartościowych. Solvay zdecydowanie sprzeciwia się wszelkim formom wykorzystywania informacji wewnętrznych i wszyscy pracownicy muszą ściśle przestrzegać obowiązujących przepisów i polityki Grupy dotyczącej wykorzystywania informacji wewnętrznych.

Handel międzynarodowy

Solvay przestrzega wszelkich przepisów regulujących wywóz i przywóz produktów, technologii, usług i informacji na świecie. Grupa przestrzega w szczególności przepisów regulujących współpracę z krajami objętymi embargiem, a także osobami lub organizacjami objętymi embargiem. Podejmując współpracę biznesową, należy przestrzegać polityki Grupy dotyczącej zgodności z przepisami w zakresie wywozu.

Łańcuch dostaw

Solvay szanuje swoich partnerów biznesowych i wypełnia swoje wiążące zobowiązania. Grupa zobowiązuje swoich sprzedawców, dostawców i klientów do przestrzegania wszelkich przepisów regulujących ich działalność, zarówno w ich własnych miejscach pracy, jak i w lokalizacjach Grupy. Ponadto są oni zachęcani do postępowania w duchu niniejszego Kodeksu uczciwości biznesowej w swoich działaniach.

Firma Solvay stosuje ogólnoświatowy, uczciwy i etyczny proces wyboru oraz oceny dostawców w celu budowania z nimi relacji przynoszącej obopólne korzyści. Wybieramy naszych dostawców na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak jakość, niezawodność, konkurencyjne ceny i etyczne postępowanie.



Etyka i uczciwość w społeczeństwie jako członek korporacji

5

Prawa człowieka

Solvay zobowiązuje się do poszanowania i wspierania praw człowieka w stosunku do swoich pracowników, społeczności, w których prowadzi działalność, oraz partnerów biznesowych zgodnie z międzynarodowo uznanymi standardami, w tym Powszechną Deklarację Praw Człowieka ONZ i Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Nie zatrudniamy pracowników wbrew ich woli i nie pozbawiamy ich przysługujących im gwarantowanych świadczeń.



Wyraźnie potępiamy wszelkie formy wykorzystywania dzieci. Stosujemy się do wymogów określających minimalny wiek, zawartych w odpowiednich konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy („MOP”) oraz przepisach krajów, w których działamy.



Zapewniamy, że czas pracy i płace są zgodne z przepisami oraz godziwe. Szanujemy prawo jednostki do wolności opinii i zrzeszania się.

Solvay poważnie traktuje wszelkie doniesienia o nieodpowiedniej ochronie praw człowieka w naszym obszarze wpływu. Jesteśmy zobowiązani do zrozumienia problemów związanych z prawami człowieka, które mogą występować w naszych miejscach pracy, i powinniśmy zapobiegać wszelkim przypadkom łamania tych praw.



Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi stosują równoważne zasady, i w razie potrzeby zapewniamy im aktywne wsparcie we wdrażaniu ich.

Zrównoważony rozwój

Odpowiedzialność to główny element tożsamości Solvay – do tego stopnia, że przekłada się na nasze kluczowe wybory i działania. W dążeniu do ukierunkowania naszej Grupy – i w dużej mierze społeczeństwa – w stronę bardziej zrównoważonego jutra firma Solvay opracowała program Solvay Way, który zamienia nasze ambicje w konkretne, wymierne działania. Ponadto opracowaliśmy narzędzie do zrównoważonego zarządzania portfelem, co pozwoli na powiązanie strategii ze zrównoważonym rozwojem.

Solvay zobowiązuje się do ochrony ludzi i środowiska przez ciągłe poprawianie swoich wyników w obszarze ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa; bezpieczeństwa obiektów, procesów i technologii; oraz bezpieczeństwa produktów chemicznych i zarządzanie przez łańcuch dostaw, a także podpisanie przez Solvay Światowej Karty Responsible Care Międzynarodowej Rady Stowarzyszeń Chemicznych. Dalej koncertujemy się na celach zrównoważonego rozwoju ONZ, czym możemy wywierać istotny wpływ, zarówno pozytywny, jak i negatywny. Podpisaliśmy inicjatywę ONZ Global Compact i popieramy dziesięć zasad dotyczących praw człowieka, pracy, środowiska i przeciwdziałania korupcji. Podpisaliśmy również globalną umowę ramową z IndustriALL Global Union.

Zobowiązujemy się do promowania otwartego, aktywnego i konstruktywnego dialogu z naszymi pracownikami i ich przedstawicielami.



P: Podczas oceny CSR przeprowadzonej w ramach procedury przetargowej z potencjalnymi dostawcami orientuję się, że jeden z dostawców nie osiąga za wysokich wyników pod względem zgodności z lokalnymi przepisami pracy. Czy mogę zatrudnić tego dostawcę, wiedząc, że oferowana przez niego cena jest znacznie lepsza niż cena przedstawiona przez konkurentów?

O: Solvay dąży do tego, aby być liderem w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu w odniesieniu do działalności własnej i działalności swoich dostawców. Gdy oceniamy potencjalnego dostawcę, cena jest tylko jednym z czynników, równie ważnym, co zaangażowanie dostawcy w CSR. Jeśli dostawca ma niską ocenę zgodności z prawem pracy, mogą wystąpić nieprzewidziane koszty wynikające z wypadków, strajków pracowniczych i innych problemów bezpośrednio związanych z jego podejściem do traktowania swoich pracowników, które mogą wpłynąć na przyszłą cenę. W takiej sytuacji należy ponownie zastanowić się nad tym dostawcą i znaleźć takiego, który jest nieco droższy, ale który może wykazać swoje zaangażowanie w społeczną odpowiedzialność biznesu.

Zaangażowanie w politykę

Grupa nie uczestniczy w aktywności partii politycznych ani nie przekazuje datków na partie polityczne lub kandydatów. Niemniej jednak Grupa będzie się angażować w konstruktywną debatę z organami publicznymi na tematy dotyczące prawnych interesów Solvay. Działania te będą podejmować wyłącznie specjalnie upoważnieni do tego celu pracownicy. W tym zakresie Grupa może wspierać organizacje pozarządowe. Solvay szanuje wolność swoich pracowników w zakresie podejmowania własnych decyzji politycznych. Pracownik osobiście uczestniczy w procesach politycznych lub się w nie angażuje we własnym zakresie, w swoim czasie wolnym i na własny koszt.

Działalność charytatywna i filantropia korporacyjna

Solvay dąży do zapewnienia pozytywnego wkładu w społeczność, w których działa, i zachęca pracowników do tego samego. Filantropia korporacyjna firmy Solvay jest zasadniczo ukierunkowana na przedsięwzięcia edukacyjne, naukowe i humanitarne na całym świecie. Pracownicy, którzy chcą mieć wkład w imieniu Solvay – w formie datków pieniężnych lub wolontariatu – muszą uzyskać wstępną zgodę od odpowiedniego przedstawiciela kierownictwa.



Egzekwowanie postanowień Kodeksu



Naruszenia niniejszego Kodeksu uczciwości biznesowej lub powiązanych polityk i procedur nie będą tolerowane. Solvay zachęca wszystkich do zgłaszania naruszeń w przypadku zaobserwowania zachowań niezgodnych z Kodeksem. Menedżerowie i liderzy są zobowiązani do przyjmowania takich zgłoszeń i ich przekazywania do odpowiedniego członka kadry kierowniczej i/lub działu ds. etyki i zgodności z przepisami. Naruszenia mogą prowadzić do działań dyscyplinarnych zgodnych z obowiązującymi przepisami, w tym nawet do zwolnienia. W niektórych przypadkach Solvay może zgłosić naruszenia odpowiednim organom.



P: Jakiego rodzaju sytuacje można zgłaszać na infolinię ds. etyki Solvay i jakie dowody należy przedstawić?

O: Infolinia ds. etyki Solvay powinna być wykorzystywana do zgłaszania problemów związanych z niewłaściwym postępowaniem, takich jak oszustwo, korupcja, dyskryminacja, molestowanie, wykroczenia i niezgodność z Kodeksem uczciwości biznesowej, politykami wewnętrznymi i przepisami. Chociaż zachęcamy, aby zgłaszać swoje pytania i wątpliwości najpierw swojemu przełożonemu lub właściwemu działowi (np. działowi zasobów ludzkich, działowi prawnemu, działowi audytów i innym), jeśli nie czujesz się komfortowo, przekazując informacje w ten sposób lub jeśli wolisz pozostać anonimowy, skorzystaj z infolinii ds. etyki Solvay. Sprawy ściśle związane z wynagrodzeniem, godzinami nadliczbowymi, awansem i/ lub dodatkami należy zgłaszać do działu zasobów ludzkich.

Zgłaszając skargę, staraj się podać jak najwięcej szczegółów (np. co, kiedy, kto, jak, ile, gdzie i dlaczego), w tym formalne dowody i nazwiska świadków. Niejasne raporty mogą utrudnić lub nawet uniemożliwić przeprowadzenie dochodzenia.

Nie należy wykorzystywać infolinii do zgłaszania przypadków bezpośredniego zagrożenia życia lub mienia. Raporty przesłane za pośrednictwem infolinii mogą nie otrzymać natychmiastowej odpowiedzi. Jeśli potrzebujesz pomocy w nagłych wypadkach, skontaktuj się z lokalnymi władzami.

WAŻNE: Zgłaszający jest odpowiedzialny za prawdziwość przedstawianych informacji i podlega odpowiednim karom, jeśli niewłaściwie wykorzysta infolinię.



Solvay SA

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

www.solvay.com