

КОДЕКС ЗА БИЗНЕС ИНТЕГРИТЕТ



СЪДЪРЖАНИЕ

ОБРЪЩЕНИЕ НА ГЛАВНИЯ ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР	2
ВЪВЕДЕНИЕ	4
Очаквания	
Нашата роля	
Как да говорите открито	
Забрана за репресивни мерки	
Независимо звено за съответствие	
ЕТИКА И ПОЧТЕНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО	8
Здравословни и безопасни условия на труд на работното място	
Приобщаване, разнообразие и недопускане на дискриминация	
Среда без тормоз	
Конфликт на интереси	
Използване на активи на Групата	
Защита на личните данни	
Открит диалог с работниците и служителите	
Комуникацията с обществеността/използване на социалните медии	
ЕТИКА И ПОЧТЕНОСТ В ПРАВЕНЕТО НА БИЗНЕС	22
Мерки за борба с подкупите и корупцията	
Подаръци и развлечения	
Лоялна конкуренция	
Финансови документи и счетоводство	
Търговия с вътрешна информация	
Международна търговия	
Верига на доставки	
ЕТИКА И ПОЧТЕНОСТ В ОБЩЕСТВОТО - ПОВЕДЕНИЕ НА КОРПОРАТИВЕН ГРАЖДАНИН	28
Човешки права	
Устойчивост	
Политически дарения	
Благотворителни дейности и корпоративна благотворителност	
ИЗПЪЛНЕНИЕ	32

ОБРЪЩЕНИЕ НА ГЛАВНИЯ ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР

1

Скъпи колеги,

За мен почитеността е неоспорим приоритет: това е **ЕДИНСТВЕНИЯТ** начин за правене на бизнес и това е моето очакване към всички в Solvay.

Ето защо нашето първо основно убеждение е **Целенасочената отговорност**: нашият непоколебим ангажимент да работим със задълбочено внимание към етиката, безопасността и устойчивостта. То е в основата на нашата главна цел: свързване на хора, идеи и елементи, за да преоткрием прогреса. На нас може да се вярва, че ще оказваме това положително въздействие върху обществото само ако първо и винаги -- винаги -- се придържаме към най-високите етични стандарти, като действваме в рамките на строги насоки, отиващи отвъд съответствието с тях.

Кодексът за бизнес интегритет на Solvay се базира на силна традиция на ценности, които са исторически вградени в културата на нашата Група. Точно както преоткриваме технологичния прогрес чрез нашата наука, така трябва периодично да преразглеждаме и преосмисляме моралните си насоки, тъй като обществата вървят напред. Този последващ Кодекс въвежда допълнителни разяснения в области, които ние като общество и като индивиди разбираме различно или по-добре днес, отколкото в миналото. Такива области включват правата на човека, приобщаването и многообразието и изкореняването на тормоза – всички те са близки до сърцето ми и също така привличат критично внимание в обществата по света. Тези области по-конкретно възплащават нашето второ основно убеждение, **Единство, а не еднаквост**. Ние ценим и уважаваме всеки човешки живот и оказваме най-голямо въздействие като индивиди, когато работим заедно, преодолявайки нашите несъзнателни пристрастия, които могат да блокират потенциалния принос на колегите.

Както от всеки от нас се очаква изцяло да спазва приложимите законови разпоредби, така всеки един работник и служител на Групата трябва да спазва и настоящия Кодекс, който е в основата

на нашата Програма за етика и бизнес интегритет. Всички ние сме индивидуално отговорни за защитата на бизнеса и репутацията на Solvay. Ние правим това в духа на нашето трето основно убеждение, **Страстта към постижения**, което признава амбицията ни да надхвърлим основните очаквания и да приложим оригинално мислене към стари проблеми. Страстта към постижения *не* означава постигане на резултати на всяка цена: първото ни изискване по отношение на ефективността е да спазваме изискванията на нашите етични норми в работата си.

Като работим с безупречна почитеност и етика, ние не само живеем в съответствие с нашите основни убеждения, но също така допринасяме колективно за бъдещето на нашата Група. Този Кодекс потвърждава основните принципи и предоставя по-ясни насоки за това какво трябва да се прави и какво не трябва да се прави. Той определя правилата, които трябва да спазваме, когато сме изправени пред труден избор. Но, накрая трябва да се отбележи, че Кодексът не може да обхване всяка ситуация, с която ще се сблъскате. Ще трябва да използвате вашата собствена преценка.

Ако имате нужда от разяснения или ако смятате, че в Solvay са се случили събития в противоречие с действащите правила, трябва да излезете и да говорите открито за тях, като използвате най-подходящите канали – говорете с мениджър, с представител на отдел „Човешки ресурси“, с колеги, отговарящи за Етиката и бизнес интегритета или се свържете с анонимната Гореща телефонна линия по етичните въпроси на Solvay.

Заедно ще вдигнем летвата за етично поведение и ще затвърдим възможно най-голямото доверие в Групата Solvay.

Бъдете здрави,
Илхам Кадри
Главен изпълнителен директор



ВЪВЕДЕНИЕ

Очаквания

Кодексът за бизнес интегритет е основата за дейността ни като Група. Той е приложим за всеки работник и служител на Solvay навсякъде, където Solvay работи и осъществява дейността си, както и за всички трети страни, действащи от името на Solvay.

Всички ние сме отговорни за четенето, разбирането и спазването на нашия Кодекс за бизнес интегритет и свързаните с него политики и процедури. За да спазваме Кодекса за бизнес интегритет, ние трябва да преминем навреме всички определени за нас обучения по етика и съответствие, да търсим съвет, когато нещата не са ни ясни, и да съобщаваме своевременно за всяко нещо, което може да нарушава Кодекса за бизнес интегритет или свързаните с него политики и процедури.

Кодексът за бизнес интегритет не може да обхване всяка една ситуация, но ние трябва да използваме добрата си преценка и здравия си разум, за да сме сигурни, че действваме съгласно духа на Кодекса по всяко време.

От нас се очаква да сътрудним напълно на всички проучвания и одити. Цялата предоставена информация трябва да е вярна, ясна и пълна.

Нашата роля

Ние имаме отговорността да обсъждаме с нашите екипи важността на етичното поведение в съответствие с нашия Кодекс за бизнес интегритет, както и да гарантираме, че нашите екипи преминават всички необходими обучения по отношение на Кодекса за бизнес интегритет и всички свързани с него политики и процедури.

От нас се очаква да създадем среда в нашите екипи, в която всеки отделен член се чувства свободен, действайки добросъвестно, да изрази своите опасения относно възможни нарушения на Кодекса за бизнес интегритет и свързаните с него политики и процедури. Ако бъдат забелязани действителни нарушения, всеки един член на екипа трябва също така да разбира своето задължение да говори открито за тях.

Ние трябва да предприемем незабавни мерки за сигнализиране при такива ситуации, като е необходимо да ги съобщим на нашия пряк ръководител, на отдел „Етика и съответствие“, на отдел „Правен“ и на отдел „Човешки ресурси“. В никакъв случай ние или който и да е член на нашия екип не трябва да наказва или да предприема каквито и да било ответни действия срещу лице, което е упражнило правото си да говори открито добросъвестно.

Ако сте ръководител в Solvay, от вас се очаква да бъдете модел за поведение за нашата култура. Вашите думи и действия трябва да служат за пример за изпълнение на практика на основните ни ценности и за създаването на среда, в която културата на Solvay може да процъфтява.

2

Как да говорите открито

Първото и най-доброто място за работниците и служителите да говорят открито е техният ръководител или пряк началник. Всъщност, част от работата на ръководителя/прекия началник е да изслушва работниците и служителите, да разбира техните въпроси и опасения и да предприема съответните действия по подходящ начин.

В случаи на сериозно нарушение работниците и служителите могат да говорят директно с главния отговорник по съответствието или с главния юридически съветник на Групата. Като алтернатива, работниците и служителите имат възможност да използват горещата телефонна линия по етичните въпроси, поддържана от частна трета страна и действаща в съответствие с местните закони.

Начинът, по който се изразяват опасенията, няма значение – независимо дали е анонимно, когато е разрешено от закона, или чрез посочване на името си, лично или чрез горещата телефонна линия по етичните въпроси на Solvay – работниците и служителите могат да бъдат сигурни, че поверителността ще бъде запазена във възможно най-голяма степен. Ограничено разкриване ще бъде правено само с цел подпомагане на разследването или в случаите, когато това се изисква от закона. Всички сигнали ще бъдат разследвани и всички разследвания ще се извършват независимо, по начин, който отразява ценностите на Solvay, като ще бъдат спазвани правата на всички засегнати страни и приложимите закони.

Освен това работниците и служителите могат да потърсят помощ от:



всеки друг ръководител или началник;



служител на отдел „Човешки ресурси“;



служител на отдел „Правен“;



регионалния отговорник по съответствието;



всеки служител на отдела за вътрешен одит; или



представител на работниците и служителите.



Забрана за репресивни мерки

Спазването на ценностите на Групата от страна на работниците и служителите предполага спазването от тяхна страна на настоящия Кодекс за бизнес интегритет. Групата насърчава всеки работник и служител да говори открито в полза на това, което е правилно, когато нещо е погрешно.

При никакви обстоятелства работник или служител, който е подал сигнал, няма да бъде обект на репресивни мерки. Няма да бъдат предприети действия срещу работник или служител, който е изразил свое опасение, оказало се неоснователно, ако опасението е изразено добросъвестно. От друга страна, фалшиви или злонамерени обвинения няма да бъдат толерирани и могат да доведат до предприемане на дисциплинарни мерки.

Независимо звено за съответствие

В Solvay има независимо звено, което управлява и контролира прилагането на Кодекса за бизнес интегритет и съпътстващата го Програма за етика и съответствие. Отдел „Етика и съответствие“ се състои от регионални отговорници по съответствието, които са юристи на компанията, работещи под ръководството на главния отговорник по съответствието. Този отдел отговаря за разследване, самостоятелно или с помощта на други отдели, на всички сигнали, които са били отнесени до тяхното внимание. Главният отговорник по съответствието е подчинен на Човешки ресурси съветник и ежегодно докладва на Изпълнителния комитет и на Одитния комитет на Съвета на директорите всички случаи на несъответствие с Кодекса за бизнес интегритет на Solvay и свързаните политики и процедури, включително случаите, при които работници и служители са говорили открито.

ЕТИКА И ПОЧТЕНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО



Здравословни и безопасни условия на труд на работното място

Високите стандарти за безопасност и постоянното им подобряване са неразделна част от работната етика и ангажираност на Solvay. На територията на своите обекти Групата осигурява здравословни и безопасни условия на труд за работниците и служители и за тези на външните фирми – изпълнители на услуги, и признава необходимостта от подходящ баланс между работата и личния живот. От всеки работник и служител се очаква да допринесе за безопасността на работното място, като бъде бдителен и познава правилата, политиките и процедурите и като докладва за наличието на всяко условие, застрашаващо безопасността.

Приобщаване, разнообразие и недопускане на дискриминация

Приобщаващото работно място насърчава откритостта, уважението и приветства индивидуалната перспектива. Solvay цени и уважава всички свои работници и служители за тяхното разнообразие, видими и невидими разлики, мисли и вярвания, изживявания и натрупан опит, както и уникалната способност да допринесат за изграждането на развиващо се, устойчиво и печелившо предприятие. Ние сме ангажирани с поддържането на работна среда, която насърчава равните възможности, разнообразието и приобщаването на всяко ниво на заетост. Всички работници и служители трябва да се уважават взаимно и да изпълняват целите на Групата колективно и в сътрудничество без значение от



В: Чувал(а) съм, че колега в моя екип има по-висока заплата от мен и се притеснявам, че моят пол играе роля за разликата в заплащането. Заплащали Solvay еднакво на мъжете и жените?

О: Solvay е поела ангажимент за еднакво отношение към всички работници и служители, без значение от раса, етнически произход, религия, националност, цвят на кожата, пол, полова идентичност, сексуална ориентация, увреждания, възраст, политически възгледи, семеен статус или каква и да е друга основа. Политиката на Solvay относно справедливото заплащане попада в този ангажимент. Индивидуалните заплати дори за подобни категории работни позиции могат да варират в зависимост от опита и общото представяне на човека. Нашите мениджъри от отдел „Човешки ресурси“ преразглеждат редовно класификациите на длъжностите и нивата на оценки съвместно с членовете на ръководството, за да осигурят справедливост в процеса на възнаграждение, основан на приноса ни към Групата.

раса, етнически произход, религия, национален произход, цвят, пол, полова идентичност, сексуална ориентация, увреждания, възраст, политически възгледи, семеен статус или каква и да е друга основа. Дискриминацията, която представлява несправедливо отношение спрямо работници и служители въз основа на предразсъдъци, няма да бъде толерирана.



В: Имам специални нужди и шефът ми ми възлага определени дейности, които надхвърлят моите физически и двигателни възможности за извършването на тази дейност. Какво трябва да направя в тази ситуация?

О: Говорете с мениджъра си и обсъдете разумно съобразяване с вашите физически ограничения. Ако проблемът не бъде решен, трябва да следвате указанията в Кодекса за бизнес интегритет и да говорите открито, за да се гарантира спазване на политиката на Solvay за недопускане на дискриминация.

В: Мениджърът на ГБЕ, в която работя, непрекъснато демонстрира враждебно отношение към жените в нашия отдел. Когато възлага задачи, той дава по-сложните дейности на мъжете в отдела и запазва по-рутинните, прости задачи за жените. Чувала съм го да казва, че „жените нямат капацитет за сложни задачи“. Какво трябва да направя в тази ситуация?

О: Коментарите, показващи предразсъдъци, основани на пола, трябва да бъдат представени на вниманието на ръководството. Ако вашият мениджър е лицето, което прави коментарите, отидете при вашия представител на отдел „Човешки ресурси“ или използвайте Горещата телефонна линия на Solvay, за да докладвате вашето оплакване директно на регионалния отговорник по съответствието. Изявления или коментари, показващи предпочитание към определен пол в работата на Solvay, не се толерират. Работните задачи трябва да се поставят справедливо и без оглед на каквито и да било убеждения относно ограниченията на дадено лице въз основа на неговия или нейния защитен статус.

В: Често съм бил(а) обект на обидни коментари, свързани със сексуалната ми идентичност и се чувствам притеснен(а). Какво трябва да направя в тази ситуация?

О: Solvay не толерира този тип поведение и се стреми да поддържа работна среда без тормоз за всички работници и служители без оглед на етническа принадлежност, възраст, функция, пол, полова идентичност, външен вид, религия, държава на произход, сексуална ориентация, семейно положение, зависими лица, увреждания, социална класа или политически възгледи. Всяко поведение, което противоречи на тази политика, трябва да се докладва. Можете да говорите с вашия мениджър, с вашия представител на отдел „Човешки ресурси“ или с регионалния отговорник по съответствието.

Среда без тормоз

Ние се стремим да поддържаме безопасно, стимулиращо и свободно от тормоз работно място. Тормозът е всяко поведение, имащо за цел или водещо до накарняване на достойнството на дадено лице или до създаване на смушаваща, враждебна, принизяваща, унижителна, нагнетяваща или обидна работна среда. Тормозът може да бъде морален или сексуален по своята природа.

Моралният тормоз може да се определи като всяко повтарящо се оскърбително поведение, в частност отношение, думи, действия, жестове, текстове или изображения, способни да засегнат личността, достойнството или физическата или психическа цялост на дадено лице или лица, като застрашат тяхната заетост или влошат работната среда.

Сексуалният тормоз може да се определи като какъвто и да е нежелан сексуален намек, нежелана молба за сексуални действия или друго нежелано поведение от сексуален характер, което кара човек да се чувства обиден, унижен и/или заплашен, при условие че разумен човек би предвидил такава реакция в дадените обстоятелствата.

Всяка форма на тормоз на работното място, независимо дали морална или сексуална, физическа, словесна или несловесна, е строго забранена.

Тормозът може да се прояви в следните форми:



Словесни форми на тормоз, като например сплашващи, унижаващи, неподходящи, агресивни или обидни коментари или шеги, обиди или заплахи.



Физически форми на тормоз, като например физически атаки, включително удряне, ритане, блъскане, бутане, възпрепятстване или блокиране на движението; заплашително поведение или нежелан контакт или сексуални намеци, включващи от нежелано докосване, галене, прегръщане или целуване до нападение или изнасилване.



Несловесни форми на тормоз, като например обидни, плашещи или неподходящи жестове, неприлично разкриване на тялото и похотливи погледи. Той включва също така нежелано показване на неприлични материали и предмети, скрийнсейвъри или плакати, както и неприлични имейли, бележки или текстови съобщения или заплашителни изображения.



В: Искам да поканя колега на среща, но съм загрижен, че това ще се тълкува като тормоз, ако лицето не се интересува от мен. Допустимо ли е да поканя друг работник/служител на среща, без да наруша Кодекса за бизнес интегритет?

О: Solvay не забранява на работниците и служителите си да ходят на срещи, освен ако един от работниците/служителите не е пряк или по-висш ръководител на другия работник/служител. Ако поканите колега на среща, бъдете сигурни, че го правите с необходимото уважение. Ако човекът откаже, приемете отговора като окончателен и забравете мисълта за това. Тормозът възниква, когато се отправят многократни искания за лични отношения към лице, което вече е изразило нежелание за това.

В: Наскоро шефът ми ме помоли да излезем на среща след работа. На път съм скоро да получа повишение и се притеснявам, че ако не изляза на среща, няма да получа повишението си. Какво трябва да направя?

О: Solvay не одобрява срещите между мениджъри и членове на техните екипи поради няколко причини. Вие изразихте основното опасение на Solvay от подобни връзки. Работникът/служителят никога не трябва да чувства, че той или тя трябва да се съгласи с искане за ангажиране в лични отношения със своя мениджър, за да израсне в рамките на Групата. Всички мениджъри получават това обучение и не трябва да ви поставят в такава позиция. Трябва да откажете поканата и да поставите въпроса на вниманието на вашия представител на отдел „Човешки ресурси“, като изразите вашето безпокойство. Вашият мениджър ще получи напомняне за нашите правила, включително за нашата политика за забрана на репресивните мерки при открито говорене.



В: Необходим ли е физически контакт, за да характеризира сексуален тормоз?

О: Сексуалният тормоз може да приеме много форми и не изисква физически контакт. Поведението може да бъде явно или скрито и да включва вербални и невербални форми на тормоз, както и на физически контакт. Може да е устно или да се предава в писмена форма чрез различни видове медии, включително имейли, чатове, коментари в социалните мрежи или видеоклипове. Жестове, шеговити подаръци или дори подаръци като бонбони и цветя могат да се равняват на сексуален тормоз, ако причиняват безпокойство или дискомфорт на получателя. Ако имате допълнителни въпроси, моля, срещнете се с вашия представител на отдел „Човешки ресурси“

В: По време на срещите на екипа шефът ми често седи с гръб към мен и прави гримаси, когато говоря. Това представлява ли форма на морален тормоз?

О: Моралният тормоз може да се определи като всяко повтарящо се оскърбително поведение, в частност отношение, думи, действия, жестове, текстове или изображения, способни да засегнат личността, достойнството или физическата или психическа цялост на дадено лице или лица, като застрашават тяхната трудова заетост или влошават работната среда. Мениджърът никога не трябва да се ангажира с поведение, което би могло основателно да се тълкува като морален тормоз. Описаното поведение изглежда е в този дух. Необходимо е обаче пълно проучване на инцидента(ите), за да се разбере изцяло ситуацията. Използвайте указанията в Кодекса за бизнес интегритет, за да говорите открито с вашия представител на отдел „Човешки ресурси“.

В: Шефът ми ми крещя пред всички в отдела по време на среща. Това не се беше случвало никога досега и много се разстроих. Това тормоз ли е?

О: Solvay се стреми да поддържа професионално ниво на достойнство и почтеност в работната среда. Въпреки че всеки може да има лош ден на работата, това не оправдава поведение, което е умишлено унижаващо, смущаващо, психологически разрушително или унижително. Кажете на мениджъра си как сте се почувствали. Обратната връзка трябва да бъде конструктивна и да не се предоставя по неуважителен начин.

Конфликт на интереси

Принцип

Работниците и служителите трябва да прилагат честна, обективна и безпристрастна оценка във всичките си професионални отношения, като поставят интересите на Solvay над личните си интереси по въпроси, свързани с дейностите на Групата. Конфликт на интереси възниква, когато нашите лични интереси оказват влияние върху задължението ни да действаме изцяло в интерес на Solvay. Ние трябва да избягваме всяка ситуация, която създава действителни или потенциални конфликти на интереси. Освен това ние сме длъжни да съобщим за всеки потенциален или действителен конфликт на интереси незабавно на нашия началник, на отдел „Човешки ресурси“ или на отдел „Етика и съответствие“ и трябва да се оттеглим от всеки един процес на вземане на решения, който създава или който би могъл да се възприеме като създаващ конфликт на интереси.

Заемане на длъжности във външни компании

Въпреки че Solvay зачита нашите лични и частни отношения и дейности, ние никога не трябва да се ангажираме с дейности, които са конкурентни спрямо Solvay дори в нашето лично време извън работа. Ние трябва също така да действаме предпазливо, ако бъдем помолени да работим като директор, пълномощник или служител за друга фирма или организация, и трябва да получим предварително одобрение за това от нашия пряк началник. Не се изисква предварително одобрение за позиции, които не предполагат извличане на печалба, както и за позиции в благотворителни или спортни организации.

Външни отношения

Осъществяването на дейност от името на Solvay с членове на нашето семейство, независимо дали членът на семейството е действителен или потенциален клиент, конкурент или доставчик, може да създаде конфликт на интереси, които трябва да бъдат незабавно разкрити. По аналогичен начин ние трябва да гарантираме, че всяко приятелство, което имаме извън Групата, не засяга нашата способност да действаме в интерес на Solvay.

Интимни или семейни взаимоотношения

Интимни или семейни взаимоотношения между колеги могат също да създадат действителни или потенциални конфликти на интереси. За да се избегнат тези проблеми, трябва да избягваме осъществяването на професионални дейности, подлежащи на докладване, с член на семейството или с лице, с което имаме романтични отношения. Ако независимо от това възникне такава ситуация, тя трябва да бъде докладвана на отдел „Човешки ресурси“, като Групата ще направи всичко необходимо, за отстраняване на всяка реална или предполагаема възможност за възникване на конфликт на интереси.



В: Моят зет притежава фирма, която е подала оферта по строителен проект на Solvay. Аз съм човекът, който отговаря за избора на доставчик и искам да избера компанията на зет си, защото вярвам, че тя ще свърши най-добре работата. Конфликт на интереси ли е, ако мисля за най-добрия интерес на Solvay при извършването на подбора?

О: Въпреки че може да имате най-добри намерения да обслужвате интересите на Solvay, в описаната от вас ситуация съществува проява на конфликт на интереси. Поради връзката ви с бъдещия доставчик може да се окаже, че не можете да бъдете обективни в процеса на подбор. Отстранете се от процеса на подбор и разкрийте връзката с вашия мениджър или с отговорник по съответствието или „Човешки ресурси“.

В: Получих възможност да съм в Борда на директорите на стартираща компания. Компанията не е в областта на химическата промишленост и не се конкурира със Solvay. Разрешено ли ми е да съм в Борда на друга компания?

О: Solvay не забранява на работниците и служителите си да са в Борда на директорите на външни фирми от неконкурентни индустрии, при условие че предварително одобрение за това е получено от мениджъра на работника/служителя и че времето, необходимо за участието в тях, не пречи на способността на работника/служителя да изпълнява компетентно задълженията на своята длъжност в Solvay. Трябва да обсъдите това назначение с вашия мениджър, за да гарантирате, че бизнесът наистина е неконкурентен и че задълженията ви към Solvay няма да бъдат засегнати неблагоприятно от участието ви в Борда.

В: Аз съм част от инженерния екип на Solvay и забелязах, че колега от отдела постоянно закъснява с довършването на задачите си и с часове не е на работното си място без никакво оправдание. Постоянно го чувам по телефона да купува и продава продукти, които нямат връзка с ролята му в Solvay. Той застрашава целия екип, защото ние разчитаме на него да изпълни своите задачи. Какво трябва да направя?

О: Вашите наблюдения върху работните навици на работника/служителя и тяхното въздействие върху работата на екипа трябва да бъдат представени пред вашия мениджър. Той или тя може да е запознат(а) с някаква временна лична ситуация, която изисква отсъствието на работника/служителя, причините за които не са споделени с останалата част от екипа. С други думи, отсъствието може да е одобрено предварително. Вашият мениджър трябва да бъде информиран, че многократните отсъствия се отразяват неблагоприятно на работата на екипа. Телефонните разговори, които описвате, изглежда представляват пряк конфликт на интереси, тъй като тази работа се случва в работното време на Solvay, с оборудване на Solvay, без да има отношение към продуктите или бизнеса на Solvay. Трябва да докладвате за това, като следвате указанията в Кодекса за бизнес интегритет и говорите открито.



Използване на активи на Групата

Успехът на Solvay зависи от запазването и целостта на нашите активи. Тези активи могат да бъдат определени като всички материални и нематериални неща, притежавани от Solvay, и включват физически активи (като например съоръжения, оборудване, доставки, инвентар и информационни технологии), нематериални активи (като фирмена информация и интелектуална собственост) и ресурси (като работното време на работниците и служителите). Активите на Solvay могат да се използват само за законни професионални цели, като ползването им трябва да бъде в изпълнение на цели, в интерес на Групата. Инцидентното използване на определени активи на Solvay за лични цели е разрешено съгласно съответните политики на Групата, ако не е прекомерно или неподходящо и не ограничава неоснователно използването на същите активи за дейността на Solvay.

Информационни технологии
Solvay осигурява подходящи информационни технологии („ИТ“), включително компютри и мобилни устройства, за да работим по ефективен, защитен и съответстващ на изискванията начин. Ние можем да използваме ИТ на Solvay за лична употреба, доколкото такава употреба е законосъобразна, подходяща за работното място, инцидентна, не за лична изгода и не противоречи на професионалните ни отговорности. Solvay забранява употребата на своите ИТ за изпращане, гледане или достъп до открито сексуални, порнографски, обидни или незаконни материали или дейности (като тероризъм), дори ако тези материали не са искани и са изпратени на работника или служителя от трета страна. Solvay може, при определени обстоятелства, в съответствие с приложимите закони за защита на личните данни, да наблюдава използването на ИТ и може да оповести използването на ИТ на регулаторните служби или на правоохранителните органи.



В: Разрешено ли ми е да сърфирам в интернет на работния си компютър и мобилното си устройство?

О: Инцидентното използване на активи на Solvay (като например вашия предоставен от Solvay компютър и мобилно устройство) за лични цели е разрешено, ако не е прекомерно или неподходящо и не ограничава неоснователно използването на същите активи за бизнеса на Solvay.

Поверителна информация

Ние трябва да защитаваме поверителната информация на Solvay, независимо дали е чувствителна бизнес информация или интелектуална собственост, тъй като тя е жизненоважна за успеха на Групата. Поверителната информация е всяка непублична информация, която, ако бъде разкрита, може да бъде полезна за нашите конкуренти или може да нанесе вреда на Solvay, на нашите работници и служители или нашите клиенти и бизнес партньори. Примерите за поверителна информация включват, но не се ограничават до данни за продажби и маркетинг, бизнес и стратегически планове и финансова информация, както и ноу-хау, научна или техническа информация.

Ние трябва да предприемем мерки за предотвратяване разкриването на поверителна информация на Solvay на конкуренти и други неупълномощени трети страни. Ние също така трябва да вземем мерки за защита на поверителната информация на трети лица (например клиенти и доставчици), която попада в наше притежание поради нашите работни позиции в рамките на Solvay. Ние не трябва да оповестяваме каквато и да било поверителна информация, освен ако разкриването не е разрешено или предвидено от закона.

Ако нашето трудово правоотношение със Solvay е прекратено, ние оставаме обвързани от нашите задължения за поверителност.



В: Бивша служителка се свързва с мен, за да получи достъп до някаква маркетингова информация, която е създала по време на работата си в Solvay. Не се чувствам комфортно да споделя тази информация с нея, тъй като тя вече не е наш служител. Какво трябва да направя?

О: Трябва да ѝ кажете, че поверителната информация на Solvay не може да бъде споделена с лица, които не са служители на Solvay, дори ако същите лица някога са били служители на Solvay и са създали работния продукт. Работният продукт, създаден по време на работата на дадено лице в Solvay, принадлежи на Solvay както по време на, така и след прекратяването на трудовото правоотношение. Не трябва да споделяте тази информация при никакви обстоятелства.

Защита на личните данни

Solvay защита неприкосновеността на личния живот на своите клиенти, доставчици, работници и служители и всички други лица, с които Solvay има професионални отношения. Solvay спазва всички приложими национални закони, които защитават неприкосновеността на личния живот, включително Общия регламент относно защитата на данните на Европейския парламент и на Съвета, както и всички относими законови и подзаконови разпоредби в юрисдикциите, в които Solvay осъществява своята дейност.

Открит диалог с работниците и служителите

Solvay се ангажира да поддържа конструктивни и изпълнени с доверие отношения със своите работници и служители и техните представители. Тези отношения са особено важни, тъй като работниците и служителите имат основна роля в отговорното осъществяване на дейността от страна на Solvay. Solvay насърчава диалога между работниците и служителите, техните представители и ръководството, за да подпомага работниците и служителите при разпознаване на действителни или потенциални ситуации, които биха могли да доведат до нарушение на Кодекса и за намиране на решения за предотвратяване на такива ситуации.

Комуникацията с обществеността/ използване на социалните медии

Въпреки че Solvay уважава личния живот и социалните взаимоотношения на своите работници и служители, всяко публично посочване на Групата или нейните работници и служители, направено в лично качество или чрез каквито и да е социални медии, трябва да бъде в съответствие с условията на този Кодекс за бизнес интегритет и на политиките на Групата, включително нейната политика за социални медии.



ЕТИКА И ПОЧТЕНОСТ В ПРАВЕНЕТО НА БИЗНЕС

4

Мерки за борба с подкупите и корупцията

Solvay се ангажира да осъществява своята дейност по етичен, справедлив и честен начин. Solvay се конкурира на пазарите въз основа на качеството и стойността на с продукти и услуги, а не използва корупция, за да получи несправедливо конкурентно предимство. Solvay забранява корупцията под каквато и да е форма, включително подкупите. Подкуп е предлагането, даването, искането или получаването на нещо със стойност (или на каквато и да е друга изгода), за да се повлияе неправомерно върху решение или поведение на лице, което има власт. Ние не даваме и не получаваме подкупи, за да получим или запазим

бизнес. Поощряващи плащания, които представляват плащания на малки суми на представители на държавни органи на ниско ниво с цел тяхното насърчаване да изпълняват своите работни задължения, също са забранени. Работниците и служителите на Solvay никога не трябва да използват трета страна, като например представител или консултант, за да плащат подкупи или да правят поощряващи плащания.

В: За да получим необходим лиценз за разширяване на завода, държавен служител е поискал да платим самолетните му билети и всички други пътни разходи, за да посети нашия обект. Трябва ли да го направим?

О: Заплащането на пътните разходи и настаняването на държавен служител, така че той/тя да може да изпълнява своите трудови задължения на отдалечено място, може да бъде допустимо при ограничени обстоятелства. Въпреки това, всяко такова плащане трябва да бъде уточнено с ръководството на държавния служител и писмено разрешено с официален документ на съответната служба. Много държавни служители нямат право да приемат подаръци или развлечения над законово определена сума. Във всяка ситуация, при която изпитвате съмнение, трябва да се консултирате с вашия регионален отговорник по съответствието. Ако обаче това е законен бизнес разход, който е от съществено значение за способността на бизнеса да функционира, той трябва да бъде допустим. Ако редовно общувате с държавни служители в качеството си на служител на Solvay, трябва да се запознаете с разпоредбите, регулиращи подаръците и развлеченията и/или поощряващите плащания. Също така не забравяйте да докладвате всяко такова развлечение в системата за проследяване на подаръци и развлечения („GETS“), която изисква предварително одобрение от вашия мениджър за такива плащания.



В: Нуждаем се от одобрението на правителството, за да реализираме проект в страна, в която Solvay понастоящем няма дейност, и правителството предложи да използваме определена консултантска фирма, която да ни помогне в процеса. Когато поисках оферта за консултантската дейност от фирмата, се изненадах колко висока е в сравнение с други консултантски фирми в страната. Склонен съм да ангажирам фирмата, независимо от високата цена, защото смятам, че тя има по-добри връзки с правителството от другите консултанти. Има ли причина да се притеснявам?

О: Отправеното към вас искане да използвате предпочитания от правителството консултант в страна, в която Групата няма дейност, може да бъде напълно невинно, но може да бъде и прикрито искане на рушвет. Преди да се свържете с посочения консултант, разберете какво точно ще прави фирмата за Solvay и сравнете услугите с тези на другите потенциални фирми. Може да се окаже, че фирмата ще предостави по-малко или никакви допълнителни услуги спрямо други фирми, а увеличението на цената е предназначено за плащане на препоръчващия държавен служител под формата на рушвет. Този вид плащане би бил нарушение на антикорупционните закони в различни части на света, където Solvay извършва бизнес. Консултирайте се с вашия регионален отговорник по съответствието, ако имате нужда от допълнителна яснота.

Подаръци и развлечения

Като общ принцип подаръци и развлечения могат да бъдат давани или приемани само ако служат за подобряване на имиджа на Solvay, за по-доброто представяне на продуктите на Solvay или създаване на близки бизнес отношения. Докато насърчаваме нашите работници и служители да изграждат делови отношения с нашите бизнес партньори, ние не трябва да влияем или да изглеждаме, че влияем върху независимата преценка. Размяната на служебни подаръци и развлечения, независимо дали с търговски

партньори или с представители на държавни органи, винаги трябва да е в съответствие с нашата Политика за подаръци, развлечения и мерки за борба с корупцията и приложимите местни закони.

Работниците и служителите на Solvay не могат да искат служебни подаръци и развлечения от търговски партньори, а търговските партньори никога не трябва да се чувстват задължени да дават подаръци или развлечения на който и да е работник или служител на Solvay. Пари и парични еквиваленти, като например ваучери за пазаруване и карти за подарък, не могат да бъдат давани или приемани. Всички изключения трябва да бъдат представени предварително и одобрени от отдел „Етика и съответствие“. Когато служебните подаръци и развлечения надвишават допустимите стойности на разумните граници, посочени в нашата политика за подаръци, развлечения и мерки за борба с корупцията, трябва да бъде получено предварително одобрение от вашия ръководител чрез нашата Система за проследяване на подаръците и развлеченията („GETS“).

При работа с представители на държавни органи работниците и служителите на Solvay трябва да бъдат изключително внимателни относно даването или получаването на подаръци и развлечения, тъй като дори впечатлението за неправомерност може да причини значителни щети на репутацията на Solvay. Работниците и служителите на Solvay не трябва да дават никакви подаръци на представители на държавни органи, освен в случаите, когато такива подаръци са рекламни по своя характер и по номинална стойност, носят логото на Solvay и са одобрени от Solvay. Работници и служители на Solvay могат да предоставят развлечения на представители на държавни органи само ако ръководителят на работника/служителя предварително е получил одобрение от GETS или ако такова развлечение е част от бизнес събитие и не създава впечатление за неправомерност.

Маскирането на подаръци или развлечения както благотворителни дарения е нарушение на настоящия Кодекс и на приложимата политика на Групата и не е приемливо.



В: По време на празниците един доставчик, с когото редовно общувам, ми изпрати хубав подарък, който наистина искам да запазя. Нарушавам ли Кодекса за бизнес интегритет, ако запазя подаръка?

О: Моля, направете справка с Политиката за подаръци и развлечения на Solvay, за да разберете стойността на подаръците и развлеченията, които са допустими между служителите на Solvay и трети лица. Трябва да използвате системата за проследяване на подаръци и развлечения („GETS“), за да отчетете стойността на подаръка и да получите одобрението на вашия мениджър, ако стойността надвишава сумата, посочена в Политиката за вашия регион.



Лоялна конкуренция

Solvay цени справедливата и открита конкуренция и иска да постига успехи по етичен начин и с най-високо ниво на почтеност. Групата не влиза в бизнес договорености, които нарушават, елиминират или обезкуражават конкуренцията или които предоставят неправилни конкурентни предимства.

Финансови документи и счетоводство

Solvay предоставя на акционерите си точна информация за всички действия, събития или решения, които в разумна степен могат да окажат значително влияние върху инвестиционните им решения. Счетоводните книги и документи на Solvay трябва винаги да отразяват действителната финансова информация в съответствие с Международните стандарти за финансово отчитане. Работниците и служителите трябва да гарантират, че записите са точни и правилно съхранявани, в съответствие с приложимите закони и наредби.

Търговия с вътрешна информация

Работниците и служителите, които имат достъп до вътрешна информация, не трябва да купуват или продават каквито и да било ценни книжа на базата на тази информация и не трябва да я съобщават на което и да е друго лице. Това се отнася за ценните книжа на Solvay, на дружествата, принадлежащи към Групата на Solvay, и на трети лица. Вътрешна информация по-специално означава информация, която все още не е направена публично достояние и която, ако стане публична, вероятно ще има значително въздействие върху стойността на търгуване на ценните книжа. Solvay категорично се противопоставя на всяка форма на търговия с вътрешна информация и всички работници и служители трябва да спазват стриктно приложимите закони и политика на Групата относно търговията с вътрешна информация.

Международна търговия

Solvay спазва и подкрепя всички законови и подзаконови разпоредби, регулиращи износа и вноса на продукти, технологии, услуги и информация в цял свят. По-специално Групата спазва законовите разпоредби, които контролират търговията в държави, на които е наложено ембарго, или с лица или организации, на които е наложено ембарго. В дейността си ние трябва да спазваме политиката на Групата за съответствие със законовите изисквания по отношение на износа.

Верига на доставки

Solvay уважава своите бизнес партньори и спазва своите обвързващи задължения. Групата очаква от своите доставчици на стоки и услуги и от клиентите си да спазват всички законови и подзаконови разпоредби, регулиращи дейността им, както на собствените им обекти, така и на обекти, принадлежащи на Групата. Те също така се насърчават да се придържат към духа на този Кодекс за бизнес интегритет при осъществяване на своята дейност.

Solvay прилага в световен мащаб структуриран, справедлив и етичен процес за избор и оценка на своите доставчици, за да изгради ползотворно и за двете страни сътрудничество с тях. Нашите доставчици са избрани въз основа на обективни критерии, като например качество, надеждност, конкурентни цени и етично поведение.



ЕТИКА И ПОЧТЕНОСТ В ОБЩЕСТВОТО - ПОВЕДЕНИЕ НА КОРПОРАТИВЕН ГРАЖДАНИН

5

Човешки права

Solvay се ангажира да спазва и подкрепя човешките права по отношение на своите работници и служители, общностите, в които работи, и своите бизнес партньори съгласно международно признатите стандарти, включително Всеобщата декларация на ООН за правата на човека и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека. Ние не наемаме хора против тяхната воля и не ги лишаваме от техните гарантирани права.



Ние изрично осъждаме всякакви и всички форми на експлоатация на деца. Ние се придържаме към законовите изисквания за минимална възраст, описани в съответните конвенции на Международната организация на труда (МОТ) и законите на страните, в които работим.



Ние гарантираме, че работното време и възнаграждението са в съответствие със законовите разпоредби и са справедливи и честни. Ние уважаваме индивидуалните права на свободата на мнение и сдружаване.

Solvay приема сериозно всяка индикация, че човешките права не са надлежно защитени в рамките на нашата сфера на влияние. От нас се очаква да разбираме проблемите, свързани с правата на човека, които могат да бъдат поставени под въпрос в нашата работа, и ние следва да предотвратим всяко нарушение на тези права.



Ние очакваме нашите бизнес партньори да прилагат еквивалентни принципи и активно да ги подкрепят при прилагането им, когато е необходимо.



Устойчивост

Отговорността е основна част от идентичността на Solvay – дотолкова, че тя се проявява в нашите ключови избор и действия. В опит да водим нашата Група, както и обществото, към устойчиво бъдеще, Solvay създаде Solvay Way, програма, която превръща нашите амбиции в конкретни измерими действия, и ние разработихме инструмента „Устойчиво управление на портфолиото“, за да създадем връзка между стратегията и устойчивостта.

Solvay се ангажира да защитава хората и околната среда чрез непрекъснато подобряване на своите резултати относно опазването на околната среда, здравето и безопасността, сигурността на съоръженията, процесите и технологиите, както и безопасността и стопанисването на химическите продукти във веригата за доставки, в съответствие с подписаната от Solvay Глобална харта „Отговорност и грижа“ на Международния съвет на химическите асоциации. Ние продължаваме да се съсредоточаваме върху Целите на ООН за устойчиво развитие в областите, в които оказваме съществено въздействие, положително или отрицателно. Ние подписахме Глобалния договор на ООН и подкрепяме десетте принципа по отношение на човешките права, труда, околната среда и борбата с корупцията. Ние също така подписахме Общото рамково споразумение с Международната синдикална федерация IndustriALL.

Ние се ангажираме да насърчаваме открит, насърчителен и конструктивен диалог с нашите работници и служители и техните представители.



В: По време на оценката на КСО, проведена в рамките на тръжен процес с потенциални доставчици, разбирам, че един от доставчиците не е с много висок резултат по отношение на спазването на изискванията на местните условия на труд. Мога ли да ангажирам този доставчик, като знам, че цената, която предлага, е много по-добра от цената на неговите конкуренти?

О: Solvay се ангажира да бъде лидер в корпоративната социална отговорност (КСО) по отношение на собствения си бизнес и този на своите доставчици. Когато правим оценка на евентуален доставчик, цената е само един от факторите и той не е по-важен от ангажимента на доставчика по отношение на КСО. Ако доставчикът има ниска оценка по отношение на спазването на изискванията на трудовото законодателство, може да възникнат непредвидени разходи, произтичащи от злополуки, актове на недоволство от страна на работещите и други проблеми, произтичащи пряко от неговия подход към отношението към работниците/служителите, което би могло да повлияе на цената му в бъдеще. Трябва да преразгледате наемането на този доставчик и да потърсите доставчик, който е малко по-скъп, но който демонстрира ангажираност към корпоративната социална отговорност.

Политически дарения

Групата не участва в политическите дейности на партии, нито прави корпоративни дарения за политически партии или кандидати. Въпреки това Групата ще се ангажира с конструктивен дебат с публичните власти по теми от законен интерес за Solvay. Само служители, които специално са упълномощени да правят това, ще извършват тези дейности. В това отношение Групата може да подкрепя неправителствени организации. Solvay зачита свободата на своите работници и служители да вземат свои собствени политически решения. Всяко лично участие или ангажимент на работник или служител в политическия процес трябва да бъде на индивидуална основа, в свободното време и за собствени разходи на работника/служителя.

Благотворителни дейности и корпоративна благотворителност

Solvay се стреми да дава положителен принос в общностите, в която работи, и насърчава своите работници и служители да правят същото. Корпоративната благотворителност на Solvay е насочена основно към образователни, научни и хуманитарни инициативи по цял свят. Работниците и служителите, които желаят да правят дарения от името на Solvay, независимо дали чрез финансови вноски или доброволчески дейности, трябва да получат предварително одобрение от съответния представител на ръководството.



ИЗПЪЛНЕНИЕ



Нарушенията на настоящия Кодекс за бизнес интегритет или свързаните с него политики и процедури няма да бъдат толерирани. Solvay насърчава всички да говорят открито, когато станат свидетели на поведение, което е несъвместимо с Кодекса. От ръководителите и лидерите се очаква да разглеждат такива сигнали и да ги отнасят към съответния член на ръководството и/или отдел „Етика и съответствие“. Нарушенията могат да доведат до дисциплинарни действия и наказания в съответствие с приложимите закони и подзаконни разпоредби, стигащи до и включващи уволнение. В някои случаи Solvay може да докладва за нарушенията на съответните органи.



В: Какви ситуации могат да бъдат докладвани на Горещата телефонна линия по етичните въпроси на Solvay и какъв вид доказателства трябва да представя?

О: Горещата телефонна линия по етичните въпроси на Solvay трябва да се използва за докладване на въпроси за неправомерно поведение, като измама, корупция, дискриминация, тормоз, неправомерни действия и неспазване на Кодекса за бизнес интегритет, вътрешните политики и разпоредбите. Въпреки че препоръчваме първо да представите вашите въпроси и притеснения на вашия мениджър или на компетентната област (като например отдел „Човешки ресурси“, „Правен“, „Одит“ и други), ако не се чувствате удобно да говорите открито по този начин или ако предпочитате да запазите анонимност, използвайте Горещата телефонна линия по етичните въпроси на Solvay. Въпроси, тясно свързани със заплатата, допълнителните часове, повишението и/или обезщетенията, трябва да се съобщават на отдел „Човешки ресурси“.

При подаването на оплакване се опитайте да предоставите възможно

най-подробна информация (напр. какво, кога, кой, как, колко, къде и защо), включително официални доказателства и имената на свидетелите. Неясните доклади могат да направят проучването трудно или дори невъзможно за провеждане.

Не трябва да използвате канала на горещата телефонна линия, за да съобщавате за случаи, при които съществува непосредствена заплаха за живота или имуществото. Докладите, изпратени чрез тази услуга, може да не получат незабавен отговор. Ако се нуждаете от спешна помощ, моля, свържете се с местните власти.

ВАЖНО: Докладващото лице носи отговорност за точността на докладваната информация и подлежи на налагане на съответни санкции при злоупотреба с канала.



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

www.solvay.com