

Кодекс честной деловой практики



Содержание

Обращение президента	2
Введение	4
Ожидания	
Наша роль	
Способ высказаться	
Недопустимость преследования	
Независимый отдел по вопросам комплаенса	
Этика и честность на рабочем месте	8
Безопасность и гигиена труда	
Инклюзия, многообразие и запрет дискриминации	
Среда без притеснения	
Конфликт интересов	
Использование активов Группы	
Конфиденциальность данных	
Открытый диалог с коллегами	
Связи с общественностью / использование социальных сетей	
Этика и честность в коммерческой деятельности	22
Борьба со взяточничеством и коррупцией	
Подарки и развлечения	
Добросовестная конкуренция	
Финансовые документы и отчетность	
Инсайдерская торговля	
Международная торговля	
Цепочка поставок	
Этика и честность в обществе в качестве корпоративного гражданина	28
Права человека	
Кодекс честной деловой практики	
Взносы на политические цели	
Благотворительная деятельность и корпоративное меценатство	
Обеспечение исполнения	32

Обращение президента

1

Уважаемые коллеги!

Честность является для меня не подлежащим обсуждению приоритетом: это **ЕДИНСТВЕННЫЙ** способ ведения бизнеса и то, чего я жду от каждого представителя Solvay.

Вот почему нашим первым ключевым убеждением является Целенаправленная ответственность: наше непоколебимое стремление работать, уделяя самое пристальное внимание вопросам этики, безопасности и устойчивого развития. Это основа для достижения нашей важнейшей цели — объединять людей, идеи и элементы, переосмысливая прогресс. В наше положительное воздействие на общество можно верить только при том условии, что мы в первую очередь и во всех случаях — во всех случаях — придерживаемся высочайших этических стандартов, действуя с соблюдением строгих принципов, которые лежат в основе комплаенса.

Кодекс честной деловой практики Solvay основан на устойчивой традиции ценностей, уходящей корнями в культуру нашей Группы. Подобно тому как при помощи научных исследований мы переосмысливаем технологический процесс, мы должны периодически переоценивать и переосмысливать свои моральные принципы, поскольку в обществе происходят изменения. Этот новейший Кодекс содержит дополнительные разъяснения по вопросам, которые мы как общество и как отдельные люди теперь понимаем иначе или лучше, чем прежде. К таким вопросам относятся права человека, многообразие и инклюзия, искоренение притеснения — все эти проблемы важны для меня лично, а также привлекают критически важное внимание обществ по всему миру. Эти аспекты особенно наглядно демонстрируют наше второе ключевое убеждение — единство, а не единообразие. Мы ценим и уважаем жизнь каждого человека. Свой наибольший индивидуальный вклад мы вносим, когда работаем вместе, поскольку это позволяет преодолеть неосознанные ошибки, в результате которых мы можем препятствовать потенциальному вкладу коллег.

Поскольку все мы должны соблюдать применимые законы и нормы, все без исключения сотрудники Группы должны следовать и данному Кодексу, который представляет собой краеугольный камень нашей этики и программы честной деловой практики. Мы все несем индивидуальную ответственность за защиту бизнеса и репутации Solvay. Мы делаем это, руководствуясь нашим третьим ключевым убеждением, стремлением к эффективности, которое воплощает наше желание превосходить стандартные ожидания и оригинальным образом переосмысливать старые проблемы. Стремление к эффективности не означает достижение результата любой ценой: нашим первым императивом является работа с соблюдением нашего этического кодекса.

Соблюдение принципов безупречной честности и этики означает не только жизнь в соответствии с нашими ключевыми убеждениями, но и совместный вклад в будущее нашей Группы. Этот Кодекс подтверждает фундаментальные принципы и предлагает более четкие инструкции по поводу того, как следует, а как не следует поступать. Он очерчивает для нас правила, которые необходимо соблюдать в условиях сложного выбора. Однако он не в силах описать каждую ситуацию, с которой вы можете встретиться за день. Вы должны руководствоваться своим собственным суждением.

Если вам необходимы дополнительные разъяснения или вы считаете, что в Solvay есть проблемы с комплаенсом, пожалуйста, не молчите и сообщите об этом через наиболее подходящий канал: поговорите с руководителем, сотрудником отдела кадров, специалистом по вопросам этики и честной деловой практики или обратитесь в анонимную службу доверия Solvay по вопросам этики.

Вместе мы сможем еще выше поднять нашу планку этического поведения и подтвердить то максимальное доверие, которым мы пользуемся в группе Solvay.

Берегите себя!
Ильхам Кадри
Президент

Введение

Ожидания

Данный Кодекс честной деловой практики является основой нашей деятельности в качестве Группы. Он относится ко всем сотрудникам Solvay везде, где Solvay работает или ведет свою деятельность, а также ко всем третьим сторонам, действующим от имени Solvay.

Мы все обязаны прочесть, понять и соблюдать наш Кодекс честной деловой практики и связанные с ним политики и процедуры. Для соблюдения данного Кодекса честной деловой практики необходимо оперативно проходить любые организованные тренинги по вопросам этики и комплаенса, обращаться за консультациями в случае сомнений и оперативно сообщать о любых событиях, которые могут нарушать данный Кодекс или связанные с ним политики и процедуры.

Данный Кодекс честной деловой практики не может предусмотреть все возможные ситуации, и нам следует руководствоваться здравым смыслом и рациональными суждениями, чтобы обеспечить неизменное соответствие данному Кодексу.

Мы должны в полной мере сотрудничать со всеми лицами, проводящими расследования и аудиты. Вся предоставленная информация должна быть достоверной, четкой и полной.



Наша роль

Мы несем ответственность за распространение среди своих сотрудников информации о важности этического поведения в соответствии с нашим Кодексом честной деловой практики и за обеспечение прохождения ими всех необходимых тренингов по данному Кодексу честной деловой практики и всем связанным с ним политикам и процедурам.

Мы все должны создать в наших коллективах среду, где все сотрудники не боятся добросовестно поднимать вопросы о потенциальных нарушениях Кодекса честной деловой практики и связанных с ним политик и процедур. Каждый сотрудник также должен осознавать свою обязанность сообщить о фактических нарушениях в случае их выявления. Мы должны

немедленно принимать необходимые меры для урегулирования любых таких ситуаций и сообщать о них своему руководителю, в отдел по вопросам этики и комплаенса, в юридический отдел или отдел кадров. Ни мы, ни любой наш сотрудник ни в коем случае не должны наказывать или принимать какие-либо карательные меры в отношении лица, реализующего право на высказывание из лучших побуждений.

Если вы занимаете в Solvay должность руководителя, вы должны воплощать нашу культуру своим поведением. Ваши слова и действия должны олицетворять наши основные ценности и формировать среду для процветания культуры Solvay.

2

Способ высказаться

Первым и наилучшим способом для высказываний сотрудников является беседа с их руководителями или супервайзерами. Фактически, работа руководителя/супервайзера предусматривает обязанность выслушать сотрудников, понять их вопросы и проблемы и надлежащим образом на них отреагировать.

Кроме того, сотрудники могут обратиться за помощью к:



любому другому руководителю или супервайзеру;



сотруднику отдела кадров;



сотруднику юридического отдела;



региональному специалисту по комплаенсу;



любому сотруднику отдела внутреннего аудита; или



представителю сотрудников.

В случае серьезного нарушения сотрудники могут поговорить непосредственно с руководителем по комплаенсу или с главным юристом Группы. Сотрудники также могут обратиться в службу доверия по вопросам комплаенса, работу которой обеспечивает частная третья сторона в соответствии с местным законодательством.

Независимо от способа сообщения о проблемах — анонимно, где это разрешено законом, либо за личной подписью, в личной беседе или через службу доверия по вопросам этики — сотрудники могут рассчитывать на максимальное соблюдение конфиденциальности. Ограниченное раскрытие информации допускается только в целях содействия расследованиям или в предусмотренных законом случаях. По всем сообщениям будут проводиться независимые расследования с учетом ценностей Solvay и соблюдением прав всех заинтересованных сторон и применимых законов.



Недопустимость преследования

Соблюдение ценностей Группы сотрудниками предусматривает соблюдение данного Кодекса честной деловой практики. Группа призывает всех сотрудников высказываться о том, как поступать правильно, в случае нарушений.

Сообщивший о нарушении сотрудник ни в коем случае не должен подвергаться преследованию. Если обеспокоенность сотрудника оказалась необоснованной, но была основана на лучших побуждениях, в его отношении не будет предприниматься никаких мер. С другой стороны, ложные или неправомерные обвинения не допускаются и могут повлечь за собой дисциплинарное взыскание.

Независимый отдел по вопросам комплаенса

В Solvay предусмотрен независимый отдел по управлению и контролю применения Кодекса честной деловой практики и сопутствующей программы этических норм и комплаенса. В отделе по вопросам этики и комплаенса под управлением руководителя по комплаенсу работают региональные специалисты по комплаенсу, которые являются штатными юристами. Этот отдел несет ответственность за расследование любых поступивших сообщений — либо самостоятельно, либо при поддержке других отделов. Руководитель по комплаенсу подчиняется Chief People Officer и ежегодно отчитывается Исполнительному комитету и Ревизионному комитету Совета директоров о любых случаях несоблюдения Кодекса честной деловой практики Solvay и связанных с ним политик и процедур, включая сообщения о нарушениях.

Этика и честность на рабочем месте



Безопасность и гигиена труда

Высокие стандарты безопасности и их постоянное совершенствование являются неотъемлемой частью трудовой этики и стремлений Solvay. Группа обеспечивает на своих объектах безопасные и здоровые условия труда как для своих сотрудников, так и для подрядчиков и признает необходимость поддержания надлежащего баланса работы и личной жизни. Каждый сотрудник должен вносить свой вклад в обеспечение безопасности на рабочем месте, уделяя особое внимание правилам, политикам и процедурам, а также сообщая о любых небезопасных условиях.

Инклюзия, многообразие и запрет дискриминации

Инклюзивная рабочая среда способствует открытости, уважению и поддерживает индивидуальность. Solvay ценит и уважает всех своих сотрудников за их многообразие, видимые и невидимые отличия, мысли и убеждения, знания и опыт, а также за уникальный вклад, который они вносят в работу растущего, устойчивого и успешного предприятия. Мы стремимся к созданию рабочей среды, которая поддерживает равные возможности, многообразие и инклюзию на всех уровнях.

Все сотрудники должны уважать друг друга, а также совместно и коллективно выполнять задачи Группы независимо от расовой, этнической, религиозной, национальной принадлежности, цвета кожи, пола, гендерной идентичности, сексуальной ориентации, наличия физических ограничений, возраста, политических взглядов, семейного положения или любых других факторов.



В: Мне стало известно, что моему коллеге платят больше, чем мне, и я переживаю, что причиной разницы в оплате является мой пол. Одинаково ли Solvay оплачивает труд сотрудников мужского и женского пола?

О: Solvay стремится в равной степени уважать всех сотрудников независимо от расовой, этнической, религиозной, национальной принадлежности, цвета кожи, пола, гендерной идентичности, сексуальной ориентации, наличия физических ограничений, возраста, политических взглядов, семейного положения или любых других факторов. Политика справедливой оплаты труда Solvay соответствует этому стремлению. Даже в пределах аналогичных категорий должностей оклады конкретных сотрудников могут отличаться в зависимости от их опыта и общей эффективности работы. Наши менеджеры по персоналу и представители руководства регулярно пересматривают классификацию и уровни должностей для обеспечения справедливой оплаты труда с учетом личных заслуг.

Дискриминация, представляющая собой основанное на предрассудках несправедливое отношение к сотрудникам, недопустима.



В: У меня есть особые потребности, а мой руководитель поручает мне выполнение некоторых задач, которые выходят за рамки моих физических и двигательных возможностей. Что мне делать в этой ситуации?

О: Поговорите со своим руководителем и обсудите разумное решение с учетом ваших ограниченных физических возможностей. Если проблема не будет решена, сообщите об этом в соответствии с инструкциями Кодекса честной деловой практики для соблюдения политики недискриминации Solvay.

В: Руководитель международного промышленного подразделения, в котором я работаю, постоянно демонстрирует враждебное отношение к сотрудницам нашего отдела. При распределении служебных заданий в отделе выполнение сложных задач он поручает мужчинам, а женщинам дает более рутинные и простые поручения. Я слышал, как он говорил, что женщины не способны выполнять сложные задачи. Что мне делать в этой ситуации?

О: О заявлениях, демонстрирующих дискриминацию по половому признаку, необходимо сообщать руководству. Если такие заявления принадлежат вашему руководителю, обратитесь к сотруднику вашего отдела кадров или в службу доверия Solvay, чтобы передать свое сообщение непосредственно региональному специалисту по комплаенсу. Заявления или высказывания, демонстрирующие предпочтение в отношении определенного пола в работе Solvay, недопустимы. Рабочие задания должны распределяться справедливо и без какого бы то ни было предубеждения относительно ограничений, которые предположительно существуют для сотрудника в связи с его особым статусом.

В: В мой адрес зачастую звучат оскорбительные высказывания, связанные с моей сексуальной ориентацией, из-за которых я чувствую себя неловко. Что мне делать в этой ситуации?

О: Solvay не приемлет такого рода поведение и стремится поддерживать рабочую атмосферу без притеснения для всех своих сотрудников независимо от этнической принадлежности, возраста, должности, пола, гендерной идентичности, внешности, религиозной принадлежности, гражданства, сексуальной ориентации, семейного положения, членов семьи, наличия физических ограничений, социального положения или политических взглядов. Необходимо сообщать о любом поведении, противоречащем этой политике. Вы можете поговорить с вашим руководителем, сотрудником своего отдела кадров или региональным специалистом по комплаенсу.

Среда без притеснения

Мы стремимся к созданию безопасной и стимулирующей рабочей среды без притеснений. Притеснение — это любое поведение, целью или последствиями которого является нарушение человеческого достоинства или создание устрашающей, враждебной, несовместимой с человеческим достоинством, оскорбительной, насильственной или агрессивной рабочей среды. Притеснение может носить моральный или сексуальный характер.

Моральное притеснение можно определить как любое неоднократное оскорбительное поведение, в частности, слова, действия, жесты, высказывания или изображения, которые могут нарушать индивидуальность, достоинство либо физическую или психологическую

неприкосновенность любого человека, ставящее под угрозу его трудоустройство или ухудшающее рабочую среду.

Сексуальное притеснение можно определить как любое непристойное предложение сексуального характера, непристойную просьбу о сексуальных услугах или любое другое непристойное поведение сексуального характера, заставляющее человека чувствовать себя обиженным, униженным и/или запуганным, с оговоркой, что в таких обстоятельствах здравомыслящий человек реагировал бы аналогичным образом.

Любое моральное или сексуальное, физическое, вербальное или невербальное притеснение на рабочем месте строго запрещено.

Притеснение может иметь следующие формы:



Вербальные формы притеснения, такие как запугивающие, унижительные, неприемлемые, агрессивные или оскорбительные замечания или шутки, оскорбления или угрозы.



Физические формы притеснения, такие как физическое насилие, включая удары, пинки, толчки, давление, препятствие или блокирование движения; угрожающее поведение или нежелательный контакт или предложения сексуального характера, от нежелательных прикосновений, поглаживаний, объятий или поцелуев до нападения или изнасилования.



Невербальные формы притеснения, такие как оскорбительные, запугивающие или неприемлемые жесты, непристойное обнажение и похотливые взгляды. Сюда также относится неприемлемая демонстрация непристойных материалов и предметов, заставок или постеров, а также непристойных электронных писем, записок или текстовых сообщений или угрожающих изображений.



В: Я хочу пригласить коллегу на свидание, но боюсь, что это будет расценено как притеснение, если я не интересую этого человека. Можно ли пригласить другого сотрудника на свидание без нарушения Кодекса честной деловой практики?

О: Solvay не запрещает своим сотрудникам встречаться, за исключением случаев, когда один из сотрудников находится в подчинении у другого. Если вы приглашаете коллегу на свидание, обязательно делайте это уважительно. Если ваше приглашение будет отклонено, примите ответ и больше не затрагивайте эту тему. Притеснение имеет место при неоднократных предложениях личных взаимоотношений другому человеку, уже выразившему свою незаинтересованность.

В: Недавно мой руководитель пригласил меня на свидание после работы. Я претендую на повышение в ближайшее время и беспокоюсь, что не получу его в случае отказа. Что мне следует сделать?

О: Solvay не одобряет отношения между руководителями и их подчиненными по нескольким причинам. Ваша ситуация отражает основную причину беспокойства Solvay в связи с подобными отношениями. Сотрудник никогда не должен чувствовать себя обязанным молча соглашаться на предложение вступить в личные взаимоотношения со своим руководителем, чтобы добиться продвижения в рамках Группы. Все руководители знают об этом и не должны ставить вас в подобное положение. Вам следует отказаться от приглашения и сообщить о своей проблеме сотруднику своего отдела кадров. Вашему руководителю напомнят о наших политиках, включая политику недопустимости преследования за высказывания.



В: Обязательно ли сексуальное притеснение подразумевает наличие физического контакта?

О: Сексуальное притеснение может принимать различные формы, в том числе без физического контакта. Такое поведение может быть явным или скрытым, включая вербальные или невербальные формы притеснения, а также физический контакт. Оно может проявляться в устном или письменном сообщении через различные социальные сети, включая электронную почту, чаты, комментарии в социальных сетях или видеоролики. Жесты, подарки-розыгрыши или даже такие подарки, как конфеты и цветы, могут рассматриваться как сексуальное притеснение, если они причиняют получателю беспокойство или дискомфорт. В случае дополнительных вопросов, пожалуйста, обращайтесь к сотруднику вашего отдела кадров.

В: На совещаниях мой руководитель часто садится ко мне спиной и строит рожицы, когда я говорю. Является ли это моральным притеснением?

О: Моральное притеснение можно определить как любое неоднократное оскорбительное поведение, в частности, слова, действия, жесты, высказывания или изображения, которые могут нарушать индивидуальность, достоинство либо физическую или психологическую неприкосновенность любого человека, ставящее под угрозу его трудоустройство или ухудшающее рабочую среду. Руководитель никогда не должен совершать действия, которые обоснованно могут быть интерпретированы как моральное притеснение. Описанные действия, по всей видимости, могут быть интерпретированы именно так. Однако для полного понимания ситуации может потребоваться детальное расследование. Сообщите об этом сотруднику вашего отдела кадров в соответствии с инструкциями Кодекса честной деловой практики.

В: Мой руководитель кричал на меня на совещании перед всеми сотрудниками отдела. Это произошло впервые и очень меня огорчило. Это проявление агрессии?

О: Solvay стремится поддерживать профессиональный уровень достоинства и неприкосновенности в рабочей среде. Хотя у каждого может случиться неудачный день на работе, это не оправдывает поведения, которое является умышленно оскорбительным, непристойным, психологически деструктивным или несовместимым с человеческим достоинством. Расскажите своему руководителю о своих чувствах. Обратная связь должна быть конструктивной и предоставляться в уважительной форме.

Конфликт интересов

Принцип

Сотрудники должны справедливо, объективно и беспристрастно оценивать любые деловые отношения, ставя интересы Solvay выше любых личных интересов в вопросах, связанных с коммерческой деятельностью Группы. Конфликт интересов возникает, когда личные интересы влияют на обязанность действовать в лучших интересах Solvay. Мы должны избегать любых ситуаций, создающих фактический или потенциальный конфликт интересов. Кроме того, мы обязаны незамедлительно сообщать о любом потенциальном или фактическом конфликте интересов своему руководителю, в отдел кадров или в отдел по вопросам этики и комплаенса. Мы также должны воздерживаться от принятия любых решений, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.

Внештатные должности

Невзирая на то, что Solvay уважает наши личные и частные дела и занятия, нам никогда не следует участвовать в деятельности, которая означает конкуренцию с Solvay, даже в свободное от работы личное время. Мы также должны проявлять осторожность при поступлении предложений о работе в качестве директора, доверительного управляющего или служащего другой компании или организации и получить предварительное одобрение непосредственного руководителя. Предварительное одобрение не требуется для должностей в некоммерческих, благотворительных или спортивных организациях.

Внештатные отношения

Коммерческие отношения от лица Solvay с членами семьи, если член семьи является фактическим или потенциальным клиентом, конкурентом или поставщиком, могут привести к конфликту интересов, о котором необходимо незамедлительно сообщить. Также необходимо убедиться, что любые дружеские отношения за пределами Группы не влияют на нашу способность действовать в лучших интересах Solvay.

Интимные или семейные отношения

Интимные или семейные отношения между коллегами также могут стать причиной потенциального или фактического конфликта интересов. Во избежание таких проблем необходимо избегать отношений подотчетности с членом семьи или любым лицом, с которым мы находимся в романтических отношениях. Если это все же произойдет, об этом необходимо сообщить в отдел кадров, и Группа сделает все возможное для устранения любого фактического или предполагаемого конфликта интересов.



В: Компания моего шурина участвует в тендере на строительный проект Solvay. Я отвечаю за выбор поставщика и хочу выбрать компанию своего шурина, поскольку считаю, что они справятся лучше остальных. Является ли это конфликтом интересов, если я делаю выбор в лучших интересах Solvay?

О: Невзирая на то, что вы намерены действовать в лучших интересах Solvay, в описанной вами ситуации существуют признаки конфликта интересов. Из-за ваших отношений с потенциальным поставщиком может оказаться, что вы не можете сохранять объективность в процессе выбора. Откажитесь от участия в выборе и расскажите о своих взаимоотношениях своему руководителю, сотруднику отдела кадров или специалисту по комплаенсу.

В: Мне предложили место в Совете директоров начинающей компании. Она работает не в сфере химической промышленности и не конкурирует с Solvay. Могу ли я войти в состав Совета директоров другой компании?

О: Solvay не запрещает своим сотрудникам входить в состав Совета директоров компаний из других отраслей, которые не являются нашими конкурентами, если руководитель сотрудника дает на это согласие, и если это не мешает сотруднику компетентно выполнять свои должностные обязанности в Solvay. Вам следует обсудить такое назначение со своим руководителем, чтобы убедиться в том, что предприятие действительно не является нашим конкурентом, а ваше участие в Совете директоров не окажет негативного влияния на выполнение ваших обязательств перед Solvay.



В: Я работаю в технической службе Solvay и заметил, что мой коллега постоянно выполняет свои задания с опозданием, часами отсутствует на рабочем месте без оснований. Как правило, я слышу, что он покупает и продает по телефону продукты, которые никак не связаны с должностью, которую он занимает в Solvay. Он подвергает риску всю команду, поскольку мы зависим от выполняемых им задач. Что мне следует сделать?

О: Вам следует сообщить своему руководителю свои наблюдения относительно рабочих привычек сотрудника и их влияния на работу команды. Руководителю может быть известно о временных личных обстоятельствах, требующих отсутствия сотрудника, а также о причинах, по которым об этом неизвестно другим членам команды. Иначе говоря, отсутствие может быть предварительно согласовано. Ваш руководитель должен знать о том, что частые отсутствия негативно влияют на эффективность работы команды. Описанные вами телефонные разговоры, по всей видимости, представляют собой прямой конфликт интересов, поскольку эта деятельность осуществляется в рабочее время и с помощью оборудования Solvay, но никак не связана с продукцией или коммерческой деятельностью Solvay. Вам следует сообщить об этом в соответствии с инструкциями Кодекса честной деловой практики.

Использование активов Группы

Успех Solvay зависит от сохранения и целостности наших активов. Активы можно определить как любые принадлежащие Solvay материальные и нематериальные ценности, включая производственные мощности, оборудование, товарно-материальные ценности и информационные технологии, нематериальные активы (такие как конфиденциальная информация и интеллектуальная собственность) и активы в виде ресурсов (такие как рабочее время сотрудников). Активы Solvay можно использовать только в законных деловых целях и для достижения интересов Группы. Эпизодическое использование определенных активов Solvay в личных целях разрешено соответствующими политиками Группы, если оно не является чрезмерным или ненадлежащим и не налагает необоснованные ограничения на их использование для осуществления коммерческой деятельности Solvay.

Информационные технологии

Solvay предоставляет соответствующие информационные технологии («ИТ»), включая компьютерное аппаратное обеспечение и мобильные устройства, чтобы мы работали эффективно, безопасно и в соответствии с требованиями. ИТ Solvay можно использовать в личных целях, если это законно, уместно на рабочем месте, носит периодический характер, делается не для личной выгоды и не мешает выполнению должностных обязанностей. Solvay запрещает использовать свои ИТ для обмена, просмотра или доступа к материалам или мероприятиям, которые носят откровенно сексуальный,

порнографический, оскорбительный или незаконный характер (например, терроризм), даже если такие материалы были предоставлены без просьбы и отправлены сотруднику третьим лицом. При определенных обстоятельствах в соответствии с применимыми законами о конфиденциальности Solvay может контролировать использование ИТ сообщать об их использовании регуляторным или правоохранительным органам.



В: Могу ли я пользоваться интернетом на своем рабочем компьютере и мобильном устройстве?

О: Эпизодическое использование активов Solvay (например, выданного Solvay компьютера и мобильного устройства) в личных целях разрешено, если оно не является чрезмерным или ненадлежащим и не налагает необоснованные ограничения на их использование для осуществления коммерческой деятельности Solvay.

Конфиденциальная информация

Мы должны защищать конфиденциальную информацию Solvay, будь то секретная коммерческая информация или интеллектуальная собственность, поскольку это чрезвычайно важно для успеха Группы. Конфиденциальная информация — это любая внутренняя информация, которая, в случае ее раскрытия, может быть полезна нашим конкурентам или может причинить вред Solvay, нашим сотрудникам или нашим клиентам и деловым партнерам. Примеры конфиденциальной информации включают, среди прочего, данные о продажах и маркетинговые данные, коммерческие и стратегические планы и финансовую информацию, а также ноу-хау или научную или техническую информацию.

Мы должны принимать меры предосторожности для защиты конфиденциальной информации Solvay от раскрытия конкурентам и другим неуполномоченным третьим сторонам. Мы также должны обеспечивать защиту конфиденциальной информации третьих лиц (например, клиентов и поставщиков), которая попадает в наше распоряжение в связи с занимаемой нами должностью в Solvay. Мы не должны раскрывать никакую конфиденциальную информацию, если только такое раскрытие не согласовано или не предусмотрено законом.

В случае увольнения из Solvay наши обязательства относительно обеспечения конфиденциальности остаются в силе.



В: Бывшая сотрудница попросила меня предоставить ей доступ к определенной маркетинговой информации, которая является результатом ее работы в Solvay. Я сомневаюсь, можно ли предоставить ей эту информацию, поскольку она больше не является нашим сотрудником. Что мне следует сделать?

О: Вам следует сказать ей, что конфиденциальную информацию Solvay запрещается передавать лицам, не являющимся сотрудниками Solvay, даже если они когда-то работали в Solvay, а такая информация является результатом их работы. Результат работы, выполненной каким-либо лицом во время его трудоустройства в Solvay, принадлежит Solvay как во время, так и после завершения трудовых отношений. Вы ни при каких обстоятельствах не должны делиться этой информацией.

Связи с общественностью / использование социальных сетей

Невзирая на то, что Solvay уважает личную жизнь и социальные отношения своих сотрудников, любое открытое упоминание Группы или ее сотрудников, при личном разговоре или в социальных сетях, должно соответствовать положениям данного Кодекса честной деловой практики и политикам Группы, включая политику о социальных сетях.

Конфиденциальность данных

Solvay обеспечивает конфиденциальность своих клиентов, поставщиков, сотрудников и любых других лиц, с которыми Solvay вступает в деловое взаимодействие. Solvay соблюдает любые применимые национальные законы, обеспечивающие защиту конфиденциальности личной информации, включая Общий регламент ЕС по защите персональных данных, а также любые законы и нормы, действующие в странах, где Solvay ведет деятельность.

Открытый диалог с коллегами

Solvay стремится поддерживать доверительные, конструктивные отношения между своими сотрудниками и их представителями. Это особенно важно, поскольку сотрудники играют ключевую роль в ответственном выполнении обязательств Solvay. Solvay приветствует диалог между сотрудниками, их представителями и руководством для содействия работникам в определении фактических или потенциальных ситуаций, которые могут привести к нарушению Кодекса, а также в поиске решений для предотвращения таких ситуаций.

Этика и честность в коммерческой деятельности



Борьба со взяточничеством и коррупцией

Solvay стремится вести свою деятельность этично, справедливо и честно. Solvay конкурирует на своих рынках на основе качества и ценности своей продукции и услуг и не прибегает к коррупции для получения несправедливого конкурентного преимущества. Solvay запрещает любые формы коррупции, включая взяточничество. Взяточничество — это предложение, предоставление, вымогательство или получение любого ценного предмета (или любого другого преимущества) с целью неправомерного оказания влияния на решение или поведение представителя власти. Мы не должны давать или получать взятки для получения или сохранения деловой выгоды. Вознаграждение за упрощение формальностей, которое представляет собой незначительные выплаты в пользу государственных служащих невысокого ранга для их стимулирования к выполнению

своих должностных обязанностей, также запрещено. Сотрудникам Solvay категорически запрещено прибегать к помощи третьего лица, такого как представитель или консультант, для дачи взяток или выплаты вознаграждений за упрощение формальностей.



В: Чтобы мы могли получить необходимую для расширения завода лицензию, государственный служащий попросил нас оплатить его перелет и все остальные дорожные расходы в связи с посещением нашего объекта. Следует ли нам это сделать?

О: Оплата расходов на проезд и проживание государственного служащего для выполнения им своих обязанностей в отдаленном месте допускается только при определенных обстоятельствах. Тем не менее, любая такая оплата должна быть согласована с руководством государственного служащего и одобрена в письменном виде на фирменном бланке соответствующего учреждения. Многим государственным служащим запрещено получать подарки или развлечения сверх установленной суммы. В случае любых сомнений вам следует проконсультироваться с региональным специалистом по комплаенсу. Тем не менее, если это законные деловые расходы, необходимые для обеспечения работы предприятия, они допустимы. Если ваша работа в Solvay предусматривает постоянное взаимодействие с государственными служащими, вам следует ознакомиться с нормами, регулирующими подарки и развлечения и/или вознаграждения за содействие. Кроме того, обязательно заявляйте о любых развлечениях посредством системы отслеживания подарков и развлечений («GETS»), предназначенной для получения предварительного одобрения вашего руководителя в отношении таких платежей.





В: Нам требуется разрешение правительства для реализации проекта в стране, в которой у Solvay в настоящее время нет ни одного объекта. Власти рекомендовали нам воспользоваться услугами определенной консультационной фирмы, которая поможет нам в этом процессе. Указанная в ценовом предложении этой фирмы стоимость консультационных услуг очень удивила меня, поскольку она значительно превышала стоимость услуг других консультационных фирм в этой стране. Я склоняюсь к тому, чтобы заключить договор с этой фирмой невзирая на высокую стоимость, поскольку мне кажется, что у них лучше отношения с правительством, чем у других компаний. Есть ли у меня какие-либо причины для беспокойства?

О: Просьба воспользоваться услугами предпочитаемой властями консультационной фирмы в стране, в которой у Группы нет ни одного объекта, может быть как совершенно безобидным предложением, так и прикрытием для скрытого «отката». Прежде чем начинать сотрудничество с указанной

консультационной фирмой, узнайте, что именно она будет делать для Solvay и сравните эти услуги с услугами других фирм. Вполне возможно, что эта фирма будет оказывать меньше или не будет оказывать никаких дополнительных услуг в отличие от других компаний, а высокая цена представляет собой замаскированную выплату «отката» рекомендующему ее государственному служащему. Такой вид оплаты является нарушением антикоррупционного законодательства в разных частях мира, где Solvay осуществляет свою деятельность. За дополнительными разъяснениями обращайтесь к региональному специалисту по комплаенсу.

Подарки и развлечения

Как правило, подарки и развлечения можно дарить или получать только в целях улучшения имиджа Solvay, более эффективной презентации продукции Solvay или формирования устойчивых деловых отношений. Поскольку мы стремимся стимулировать своих сотрудников к формированию деловых отношений с нашими деловыми партнерами, мы не должны влиять или давать повод для подозрений в оказании влияния на независимые решения. Обмен деловыми подарками и развлечениями

с деловыми партнерами или государственными служащими должен всегда соответствовать положениям нашей политики в отношении подарков, развлечений и борьбы со взяточничеством, а также применимым местным законом.

Сотрудникам Solvay запрещается вымогать у деловых партнеров деловые подарки и развлечения, а деловые партнеры ни в коем случае не должны считать себя обязанными дарить подарки или развлечения любым сотрудникам Solvay. Запрещается давать или получать наличные денежные средства и их эквиваленты, такие как сертификаты на покупки и подарочные карты. О любых исключениях необходимо заранее сообщать в отдел по вопросам этики и комплаенса и получать соответствующее разрешение. Если стоимость подарков и развлечений превышает разрешенный разумный предел стоимости, указанный в нашей политике в отношении подарков, развлечений и борьбы со взяточничеством, необходимо получить разрешение у своего руководителя через систему отслеживания подарков и банкетов («GETS»).

При взаимодействии с государственными служащими сотрудники Solvay должны быть предельно осторожны при вручении или получении подарков и развлечений, поскольку даже намек на неподобающее поведение может причинить серьезный ущерб репутации Solvay. Сотрудники Solvay должны дарить государственным служащим только те подарки, которые носят рекламный характер, имеют номинальную стоимость и логотип Solvay и согласованы

Solvay. Сотрудники Solvay могут организовывать развлечения для государственного служащего только в случае получения предварительного разрешения от руководителя сотрудника через GETS или если такое развлечение является частью делового мероприятия и не создает впечатления неподобающего поведения.

Маскировка подарков или развлечений под благотворительные пожертвования нарушает данный Кодекс и применимую политику Группы и является недопустимой.

В: Во время праздников поставщик, с которым я регулярно взаимодействую, прислал мне приятный подарок, который я хочу оставить. Нарушу ли я Кодекс честной деловой практики, если оставлю его?

О: Пожалуйста, см. политику по подаркам и развлечениям Solvay, чтобы узнать стоимость подарков и развлечений, которыми могут обмениваться сотрудники Solvay и третьи лица. Вам следует использовать систему отслеживания подарков и развлечений («GETS») для регистрации стоимости подарка и получения одобрения вашего руководителя, если их стоимость превышает сумму, предусмотренную в политике для вашего региона.





Добросовестная конкуренция

Solvay ценит добросовестную и открытую конкуренцию и стремится к успеху этично и с высочайшим уровнем добросовестности. Группа не вступает в деловые отношения, которые искажают, игнорируют или препятствуют конкуренции либо обеспечивают ненадлежащие конкурентные преимущества.

Финансовые документы и отчетность

Solvay достоверно информирует своих акционеров о любых действиях, событиях или решениях, которые обоснованно могут оказать существенное воздействие на их инвестиционные решения. Бухгалтерские книги и документы Solvay должны всегда отражать фактическую финансовую информацию в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности. Сотрудники должны обеспечивать точность и надлежащее хранение документации в соответствии с применимыми законами и нормами.

Инсайдерская торговля

Сотрудники, имеющие доступ к внутренней информации, не должны покупать или продавать какие-либо ценные бумаги на основании такой информации или сообщать ее другим лицам. Это касается ценных бумаг Solvay, принадлежащих к Группе Solvay компаний и третьих лиц. Внутренняя информация, в частности, обозначает информацию, которая еще не была обнародована и в случае ее обнародования может оказать значительное воздействие на цену сделки с ценными бумагами. Solvay категорически не допускает любые формы инсайдерской торговли, и все сотрудники должны строго соблюдать любые применимые законы и политику Группы относительно инсайдерской торговли.

Международная торговля

Solvay соблюдает и поддерживает любые законы и нормы, регулирующие экспорт и импорт продукции, технологий, услуг и информации по всему миру. В частности, Группа соблюдает нормы, регулирующие ведение деятельности в странах, а также с лицами и организациями, на которые наложено эмбарго. Мы должны осуществлять коммерческую деятельность в соответствии с политикой соблюдения требований к экспорту Группы.

Цепочка поставок

Solvay уважает своих деловых партнеров и выполняет принятые на себя обязательства. Группа требует от своих поставщиков и клиентов соблюдать любые законы и нормы, регулирующие их деятельность как на собственных производственных объектах, так и на производственных объектах Группы. Им также рекомендуется придерживаться духа данного Кодекса честной деловой практики при осуществлении своей деятельности.

Solvay применяет по всему миру структурированный, справедливый и этичный процесс выбора и оценки поставщиков для формирования взаимовыгодных отношений с ними. Мы выбираем своих поставщиков по объективным критериям, таким как качество, надежность, конкурентное ценообразование и этичное поведение.

Этика и честность в обществе в качестве корпоративного гражданина

5



Права человека

Solvay стремится соблюдать и поддерживать права человека в отношении своих сотрудников, сообществ, где Группа ведет свою деятельность, и своих деловых партнеров, как указано в международно признанных стандартах, включая Всеобщую декларацию ООН о правах человека и Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека. Мы не трудоустраиваем людей против их воли и не лишаем их гарантированных прав.



Мы однозначно осуждаем любые и все формы эксплуатации детей. Мы придерживаемся установленных законом требований к минимальному возрасту, указанных в соответствующих конвенциях Международной организации труда («МОТ») и законах стран, где мы ведем деятельность.



Мы гарантируем, что рабочее время и заработная плата соответствуют законодательству и являются честными и справедливыми. Мы уважаем права личности на свободу мнения и создание объединений.

Solvay серьезно относится к любым проявлениям ненадлежащей защиты прав человека в нашей сфере влияния. Мы должны осознавать проблемы прав человека, которые могут возникать на наших рабочих местах, и предотвращать любые нарушения таких прав.



Мы ожидаем, что наши деловые партнеры применяют аналогичные принципы и при необходимости оказываем им активную поддержку при внедрении таких принципов.



Кодекс честной деловой практики

Ответственность — это фундаментальная составляющая идентичности Solvay, которая проявляется в наших основных решениях и действиях. Стремясь стимулировать нашу Группу и общество в целом к более устойчивому развитию, Solvay разработала программу Solvay Way, которая преобразует наши амбиции в конкретные измеримые действия. Кроме того, мы разработали инструмент для управления устойчивым портфелем, позволяющий объединить стратегию и устойчивое развитие.

Solvay стремится обеспечивать защиту людей и окружающей среды, постоянно повышая эффективность своей деятельности в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности; безопасности производственных мощностей, процессов и технологий; а также безопасности химической продукции и рационального использования цепочки поставок, в соответствии с подписанной Solvay Глобальной хартией Международного Совета химических ассоциаций по продвижению программы «Ответственная забота». Мы продолжаем уделять внимание Целям ООН в области устойчивого развития там, где можем оказывать значительное положительное или негативное влияние. Мы подписали Глобальный договор ООН и поддерживаем десять принципов, касающихся защиты прав человека, обеспечения надлежащих условий труда, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Мы также подписали Глобальное рамочное

соглашение с глобальным союзом IndustriALL.

Мы стремимся к ведению открытого, стимулирующего и конструктивного диалога со своими сотрудниками и их представителями.



В: При оценке корпоративной социальной ответственности (КСО) в рамках тендера для потенциальных поставщиков стало понятно, что один из этих поставщиков набирает малое количество баллов в отношении соблюдения местных условий труда. Можно ли заключить договор с этим поставщиком с учетом того, что предлагаемая им цена намного ниже цены конкурентов?

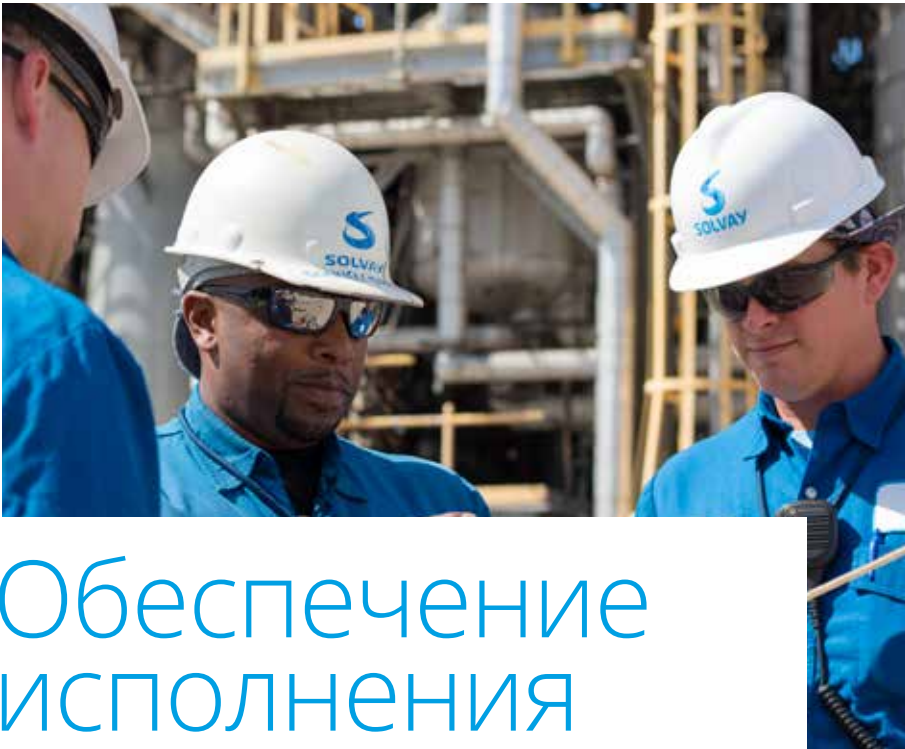
О: Solvay стремится занимать лидирующее положение в области корпоративной социальной ответственности с точки зрения своей деятельности и деятельности своих поставщиков. При оценке потенциального поставщика цена является не единственным фактором, и он не более важен, чем обязательства поставщика в области КСО. Если поставщик набирает мало баллов с точки зрения соблюдения условий труда, возможно возникновение непредвиденных расходов в результате несчастных случаев, волнения рабочих и других проблем, возникающих непосредственно в связи с отношением поставщика к своим сотрудникам, которые в будущем могут отрицательно сказаться на его ценах. Вам следует пересмотреть свое отношение к этому поставщику и выбрать другого, который предлагает несколько более высокую цену, но демонстрирует приверженность принципам корпоративной социальной ответственности.

Взносы на политические цели

Группа не участвует в деятельности политических партий и не делает корпоративных пожертвований для политических партий или кандидатов. Однако Группа будет участвовать в конструктивном обсуждении с государственными властями вопросов, представляющих для Solvay законный интерес. Эту деятельность будут осуществлять только те сотрудники, которые специально наделены соответствующими полномочиями. В этой связи Группа может поддерживать неправительственные организации. Solvay уважает право своих сотрудников на свободу принятия собственных политических решений. Любое личное участие какого-либо сотрудника в политическом процессе допускается на индивидуальной основе, в свободное от работы время и за счет самого сотрудника.

Благотворительная деятельность и корпоративное меценатство

Solvay стремится обеспечивать положительный вклад в сообщества, где Группа ведет деятельность, и стимулирует сотрудников поступать так же. Корпоративная благотворительная деятельность Solvay ориентирована преимущественно на образовательные, научные и гуманитарные инициативы по всему миру. Сотрудники, желающие делать пожертвования от имени Solvay в форме финансовых взносов или волонтерской деятельности, должны получить предварительное разрешение соответствующего представителя руководства.



Обеспечение исполнения



Нарушения данного Кодекса честной деловой практики или связанных с ним политик и процедур недопустимы. Solvay призывает всех сотрудников сообщать о любых случаях поведения, не соответствующего данному Кодексу. Руководители должны обрабатывать такие сообщения и направлять их соответствующим членам правления и/или в отдел по вопросам этики и комплаенса. Нарушения могут повлечь за собой дисциплинарные меры в соответствии с применимыми законами и нормами, вплоть до увольнения. В некоторых случаях Solvay может сообщать о нарушениях компетентным органам.

В: О каких ситуациях можно сообщать в службу доверия по вопросам этики Solvay и какие доказательства необходимо предоставлять?

О: О неправомерных действиях, таких как мошенничество, коррупция, дискриминация, притеснение, должностные преступления, а также несоблюдение Кодекса честной деловой практики, внутренних политик и норм, необходимо сообщать в службу доверия по вопросам этики Solvay. Хотя в случае возникновения вопросов и проблем мы рекомендуем сначала обращаться к своему руководителю или в соответствующий отдел (например, отдел кадров, юридический, аудита и другие), если вам некомфортно сообщать о них таким образом или вы предпочитаете сохранять анонимность, используйте службу доверия по вопросам этики Solvay. По вопросам, связанным исключительно с заработной платой, сверхурочными часами, продвижением и/или выплатами, необходимо обращаться в отдел кадров.

При обращении с жалобой старайтесь предоставить максимально подробную информацию (что, когда, кто, как, сколько, где и почему), включая формальные доказательства и имена свидетелей. Неопределенность в сообщениях может сделать расследование сложным или даже невозможным.

Не следует использовать службу доверия для сообщения о ситуациях, представляющих непосредственную угрозу жизни или имуществу. Поданные через эту службу заявления могут не быть рассмотрены немедленно. Если вам требуется неотложная помощь, пожалуйста, обратитесь в местные органы власти.

ВАЖНО: Заявитель несет ответственность за достоверность предоставленной информации и в случае ненадлежащего использования этого канала может быть подвергнут соответствующим санкциям.





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

www.solvay.com