

The background of the entire page is a vibrant blue. It is filled with various abstract, three-dimensional shapes. In the upper left, there is a large, textured, white, rounded object that resembles a piece of coral or a porous material. To its right, a smaller, white, spherical object with a fine, grid-like pattern is visible. In the upper right, a clear, faceted glass object, possibly a crystal or a lens, is shown, reflecting light and creating a complex pattern of reflections. Below these, there are several other white, rounded shapes of varying sizes and textures, some appearing to be stacked or arranged in a way that suggests a sense of depth and movement. The overall composition is dynamic and modern, with a strong emphasis on geometric forms and light play.

SOLVAY

Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis



Willkommen beim Verhaltenskodex	4
Einführung	6
Erwartungen	
Unsere Rolle	
Verstöße zur Sprache bringen, aber wie?	
Keine Repressalien	
Unabhängige Compliance-Abteilung	
Ethik und Integrität am Arbeitsplatz	10
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
Inklusion, Vielfalt und Nichtdiskriminierung	
Belästigungsfreies Arbeitsumfeld	
Interessenkonflikte	
Nutzung von Vermögensgegenständen der Gruppe	
Datenschutz	
Ein offener Dialog mit den Mitarbeitern	
Öffentliche Kommunikation/Nutzung sozialer Medien	
Ethik und Integrität im Geschäftsleben	24
Bekämpfung von Bestechung und Korruption	
Geschenke und Einladungen	
Fairer Wettbewerb	
Rechnungslegung und Buchführung	
Insiderhandel	
Internationaler Handel	
Lieferkette	
Ethik und Integrität des Unternehmens als Mitglied der Gesellschaft	30
Menschenrechte	
Nachhaltigkeit	
Politische Beiträge	
Gemeinnützige Aktivitäten, Unternehmerische Philanthropie	
Anwendung	34



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, unser Engagement für Integrität und ethisches Verhalten ist das Herzstück unseres Unternehmens.

Als Solvay-Mitarbeiter spielt jeder von uns eine wichtige Rolle bei der Wahrung der Werte und Grundsätze, die uns ausmachen. Unser Handeln, sowohl als Einzelpersonen als auch als Gruppe, spiegelt den Ruf unseres Unternehmens und das Vertrauen wider, das unsere Kunden, Partner und die Gemeinschaft in uns setzen.

Um unser Engagement für diese nicht verhandelbaren Standards zu verstärken, freuen wir uns, unseren Verhaltenskodex vorzustellen. Dieses Dokument ist mehr als nur eine Reihe von Richtlinien; es ist ein Spiegelbild der Grundsätze unseres Unternehmens und ist ein Leitfaden für Entscheidungen, die mit unseren höchsten Werten in Einklang stehen.

Wir können nicht genug betonen, wie wichtig es ist, sich mit diesem Kodex vertraut zu machen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir alle - und ich betone: alle, einschließlich meiner Person und des gesamten Führungsteams - diese Grundsätze verstehen und befolgen. Der Kodex dient als Kompass, der unser Handeln leitet und uns hilft, komplexe Situationen mit Integrität und ethischen Überlegungen zu meistern.

Bei der Gestaltung einer neuen Solvay übernehmen wir eine starke Kultur der Integrität, die ein großer Vorteil ist. Um die Besten zu sein, ist der Ruf entscheidend, und das Verhalten jedes Einzelnen trägt zu unserem gemeinsamen Ruf bei. Compliance, Integrität und Geschäftsethik sind nicht nur ein Wettbewerbsvorteil, sondern eine geschäftliche Notwendigkeit, die es den Mitarbeitern ermöglicht, sich sicher zu fühlen und ihre Meinung zu sagen.

Das geht uns alle an, und es ist wichtig, dass jeder von uns sich darauf konzentriert, das Richtige zu tun. Wir sollten mit gutem Beispiel vorangehen und ein Vorbild für ethisches Verhalten sein. Das macht uns zu mehr als nur einem Unternehmen. Es schafft Vertrauen, fördert eine positive Arbeitsplatzkultur und sorgt für nachhaltigen Erfolg.

Gemeinsam können wir sicherstellen, dass unser Unternehmen nicht nur wächst, sondern dies auch mit Integrität und Respekt für die Prinzipien, die uns ausmachen, tut.

Wir danken Ihnen für Ihr anhaltendes Engagement und Ihren Einsatz zum Schutz unserer Integritätskultur.

Philippe Kehren

Chief Executive Officer

Lisa Brown

General Counsel & Corporate Secretary

Willkommen beim Verhaltenskodex





Einführung

(*) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich immer auf Zugehörige aller Geschlechter.

Erwartungen

Der Code of Business Integrity (im Folgenden "Verhaltenskodex") bildet die Grundlage unseres geschäftlichen Handelns als Gruppe. Er gilt für jeden Solvay-Mitarbeiter*, überall dort, wo Solvay aktiv ist oder Geschäfte tätigt, sowie für alle Dritten, die im Namen von Solvay tätig werden.

Wir sind alle persönlich dafür verantwortlich, uns mit den Inhalten unseres Verhaltenskodex und den dazugehörigen Richtlinien und Verfahren vertraut zu machen, diese zu verstehen und zu befolgen. Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu gewährleisten, müssen wir alle zugewiesenen Ethik- und Compliance-Schulungen absolvieren, bei Unklarheiten Rat einholen und umgehend alles melden, was einen Verstoß gegen den Kodex oder die entsprechenden Richtlinien und Verfahren darstellen könnte.

Der Verhaltenskodex kann nicht für alle Situationen umfassende Antworten geben. Wir sollten jedoch unser Urteilsvermögen und unseren gesunden Menschenverstand einsetzen, damit sichergestellt ist, dass wir jederzeit im Geiste des Kodex handeln.

Von uns wird erwartet, dass wir bei allen Untersuchungen und Audits uneingeschränkt kooperieren. Alle bereitgestellten Informationen müssen wahrheitsgemäß, klar und vollständig sein.

Unsere Rolle

Wir sind dafür verantwortlich, in unseren Teams die Bedeutung von ethischem Verhalten, das im Einklang mit unserem Verhaltenskodex steht, zu kommunizieren und sicherzustellen, dass unsere Teams alle erforderlichen Schulungen zum Verhaltenskodex und zu den dazugehörigen Richtlinien und Verfahren absolvieren.

Von uns wird erwartet, dass wir in unseren Teams eine Atmosphäre schaffen, in der jedes Teammitglied bedenkenlos und in gutem Glauben mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die dazugehörigen Richtlinien und Verfahren zur Sprache bringen kann. Werden tatsächliche Verstöße festgestellt, muss sich jedes Teammitglied seiner Meldepflicht bewusst sein.

Wir müssen unverzüglich Maßnahmen ergreifen, um auf derartige Sachverhalte zu reagieren und diese unserem Vorgesetzten, der Ethik- und Compliance-Abteilung, der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung zu melden. In keinem Fall dürfen wir oder ein Mitglied unseres Teams eine Person bestrafen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen diese Person ergreifen, die von ihrem Recht, in gutem Glauben Verstöße zur Sprache zu bringen, Gebrauch macht.

Als Führungskraft bei Solvay wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich im Sinne unserer Unternehmenskultur vorbildlich verhalten. Ihre Äußerungen und Handlungen müssen unsere Kernwerte widerspiegeln und eine Atmosphäre schaffen, in der Solvays Unternehmenskultur gedeihen kann.

Verstöße zur Sprache bringen, aber wie?

Die erste und beste Anlaufstelle für Mitarbeiter, die Missstände zur Sprache bringen möchten, ist ihr jeweiliger operativer Vorgesetzter oder der administrative Vorgesetzte. Denn es gehört zu den Aufgaben der operativen und administrativen

Darüber hinaus steht es Mitarbeitern frei, sich an folgende Personen zu wenden:



einen anderen operativen oder administrativen Vorgesetzten;



Mitarbeiter der Personalabteilung;



Mitarbeiter der Rechtsabteilung;



den regionalen Compliance-Beauftragten;



ein Mitglied der internen Revision



ihren Arbeitnehmervertreter.

Vorgesetzten, den Mitarbeitern zuzuhören, ihre Fragen und Anliegen zu verstehen und angemessen auf sie zu reagieren.

Im Falle eines gravierenden Verstoßes können sich Mitarbeiter direkt an den Chief Compliance Officer oder den Group General Counsel wenden. Alternativ hierzu steht den Mitarbeitern auch eine von einem externen privaten Anbieter und nach Maßgabe lokaler Gesetze betriebene Ethik-Helpline zur Verfügung. Wie ein Anliegen auch gemeldet wurde - ob anonym, soweit dies gesetzlich zulässig ist, oder namentlich, persönlich oder über die Solvay-Ethik-Helpline - der Mitarbeiter kann sich darauf verlassen, dass seine Meldung so weit wie möglich vertraulich behandelt wird. Eine begrenzte Informationsweitergabe erfolgt nur, um Untersuchungen zu ermöglichen oder soweit aus rechtlichen Gründen erforderlich. Allen Meldungen wird nachgegangen, und alle Untersuchungen werden unabhängig voneinander in einer Art und Weise durchgeführt, die Solvays Werte widerspiegelt und die Rechte aller beteiligten Seiten sowie der geltenden Gesetze achtet.



Keine Repressalien

Die Einhaltung der Werte der Gruppe durch die Mitarbeiter setzt die Einhaltung des Verhaltenskodex voraus. Die Gruppe ermutigt alle Mitarbeiter, Missstände zur Sprache zu bringen und für das Richtige einzustehen, wenn etwas falsch ist. In keinem Fall muss ein Mitarbeiter mit Nachteilen rechnen, weil er einen tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoß gemeldet hat. Sofern Meldungen in gutem Glauben erfolgen, werden keine Maßnahmen gegenüber Mitarbeitern ergriffen, die einen Verdacht melden, der sich später als unbegründet herausstellt. Andererseits werden falsche oder missbräuchliche Anschuldigungen nicht geduldet und können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Unabhängige Compliance-Abteilung

Bei Solvay gibt es eine unabhängige Abteilung, die die Umsetzung des Verhaltenskodex und des begleitenden Ethik- und Compliance-Programms leitet und überwacht. Diese Ethik- und Compliance-Abteilung wird vom Chief Compliance Officer geführt und besteht aus regionalen Compliance-Beauftragten (unternehmensinternen Juristen). Die Abteilung ist dafür verantwortlich, entweder allein oder unter Hinzuziehung weiterer Abteilungen allen Meldungen nachzugehen, die ihr zur Kenntnis gebracht wurden. Der Chief Compliance Officer berichtet an den Personalvorstand (Chief People Officer) und erstattet dem Exekutivkomitee sowie dem Audit Committee des Verwaltungsrates jährlich Bericht über sämtliche Verstöße gegen den Solvay-Verhaltenskodex und gegen die zugehörigen Richtlinien und Verfahren. Das schließt von Mitarbeitern zur Sprache gebrachte Verdachtsfälle ein.



Ethik und Integrität am Arbeitsplatz

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Hohe Sicherheitsstandards und deren kontinuierliche Verbesserung bilden einen festen Bestandteil der Arbeitsethik und des Engagements von Solvay. Sowohl für ihre Mitarbeiter als auch für Mitarbeiter von Partnerfirmen bietet die Gruppe an ihren Standorten die Voraussetzungen für ein sicheres und gesundes Arbeiten. Zudem erkennt Solvay an, dass eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gegeben sein muss. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er zur Arbeitssicherheit beiträgt, indem er sich aufmerksam verhält, die einschlägigen Regeln, Richtlinien und Verfahren kennt und Sicherheitsmängel meldet.

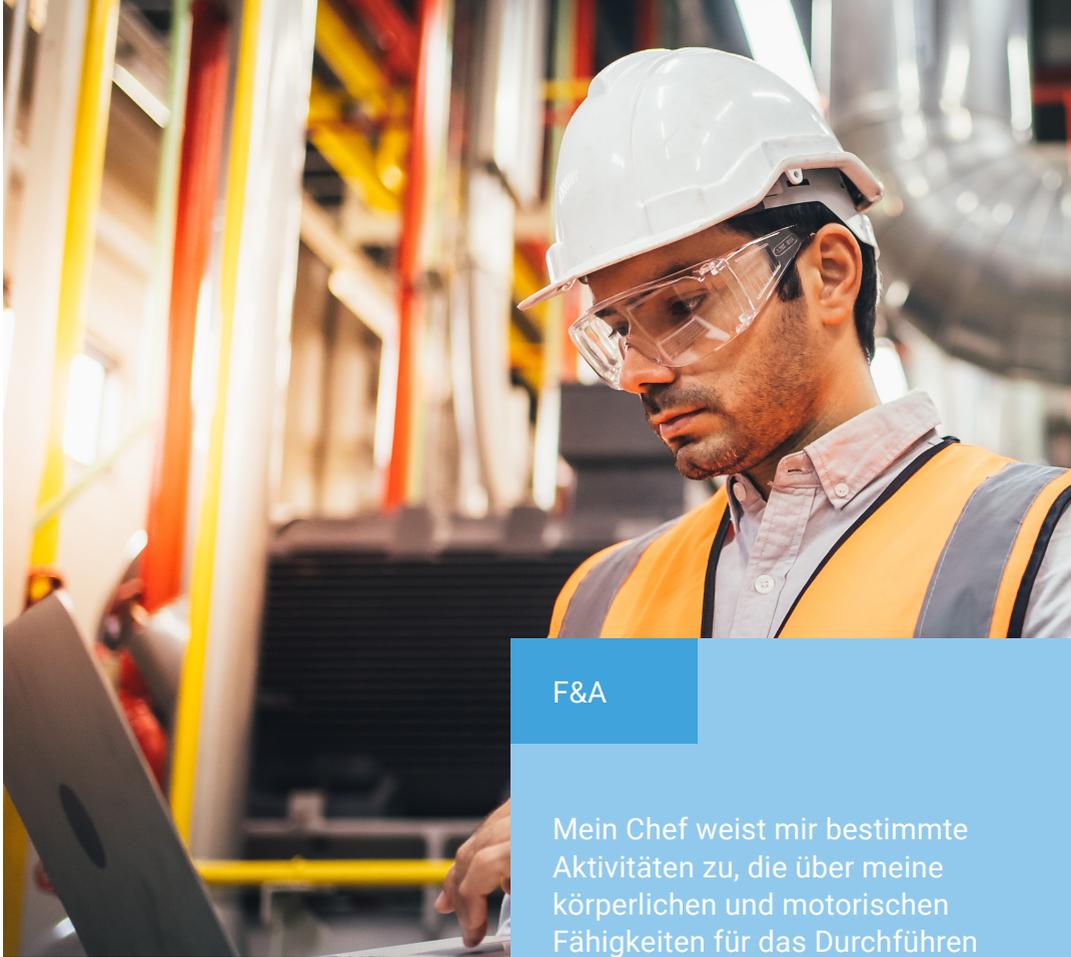
Inklusion, Vielfalt und Nichtdiskriminierung

Ein einbeziehendes Arbeitsumfeld fördert Offenheit, gegenseitigen Respekt und ein offenes Ohr für individuelle Sichtweisen. Solvay schätzt und respektiert alle seine Mitarbeiter für ihre Vielfalt, sichtbaren und unsichtbaren Unterschiede, Gedanken und Anschauungen, Erfahrungen und Werdegänge und ihre einzigartige Fähigkeit, zu einem wachsenden, nachhaltigen und erfolgreichen Unternehmen beizutragen. Wir setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, das Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion auf jeder Beschäftigungsebene fördert. Alle Mitarbeiter müssen einander respektieren und die Ziele der Gruppe gemeinsam und gemeinschaftlich erfüllen, unabhängig von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, politischer Meinung, Familienstand oder anderen Merkmalen. Diskriminierung, d. h. eine ungleiche, auf Vorurteilen basierende Behandlung von Mitarbeitern wird nicht geduldet.

F&A

Ich habe gehört, dass ein Kollege aus meinem Team ein höheres Gehalt als ich bekomme, und ich befürchte, dass mein Geschlecht eine Rolle beim Gehaltsunterschied spielt. Zahlt Solvay männlichen und weiblichen Mitarbeitern gleich viel?

Solvay hat sich verpflichtet, alle Mitarbeiter ohne Rücksicht auf Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Religion, nationale Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter, politische Meinung, Familienstand oder andere rechtlich geschützte Kriterien gleich zu behandeln. Solvays Richtlinie hinsichtlich fairer Bezahlung fällt unter diese Verpflichtung. Gehälter können - auch für ähnliche Jobkategorien - jedoch aufgrund von Berufserfahrung oder der Gesamtleistung von Einzelpersonen variieren. Unsere Personalverantwortlichen überprüfen regelmäßig Job-Klassifizierungen und bewerten die Gehaltsniveaus zusammen mit Mitgliedern der Geschäftsführung, um Fairness im Prozess der leistungsorientierten Vergütung sicherzustellen.



F&A

Mein Chef weist mir bestimmte Aktivitäten zu, die über meine körperlichen und motorischen Fähigkeiten für das Durchführen dieser Aktivität hinausgehen. Was soll ich tun?

Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten und besprechen Sie eine sinnvolle Berücksichtigung Ihrer körperlichen Einschränkungen. Falls das Problem nicht gelöst werden kann, sollten Sie die Richtlinien im Verhaltenskodex befolgen und den Vorfall melden, damit Solvays Richtlinie zur Nichtdiskriminierung eingehalten wird.

Eine Führungskraft der GBU, in der ich arbeite, legt regelmäßig eine feindselige Haltung gegenüber den Frauen in unserer Abteilung an den Tag. Bei der Verteilung von Aufgaben teilt er den Männern in der Abteilung die hochkomplexen Aktivitäten zu und die eher routinehaften, einfachen Aufgaben erhalten die Frauen. Ich habe ihn sagen hören, dass „Frauen nicht die Fähigkeiten für komplexe Aufgaben haben.“ Was soll ich in dieser Situation tun?

Kommentare, die geschlechtsbezogene Vorurteile enthalten, müssen der Geschäftsführung mitgeteilt werden. Wenn ein Vorgesetzter sich in dieser Weise äußert, wenden Sie sich zum Beispiel an Ihren Vertreter aus der Personalabteilung, rufen Sie die Solvay-Hotline an, oder melden Sie Ihre Beschwerde direkt Ihrem regionalen Compliance-Beauftragten. Aussagen oder Kommentare, die bei der Arbeit von Solvay eine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts offenbaren, werden nicht toleriert. Aufgaben müssen fair und ohne jegliche Annahme hinsichtlich der Einschränkungen einer Person aufgrund eines geschützten Status' erfolgen.

Ich war schon häufig Ziel beleidigender Kommentare im Zusammenhang mit meiner sexuellen Identität und das macht mich verlegen. Was soll ich in dieser Situation tun?

Solvay toleriert diese Art des Verhaltens nicht und ist bestrebt, ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld für all seine Mitarbeiter ohne Rücksicht auf ethnische Zugehörigkeit, Alter, Funktion, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Aussehen, Religion, nationale Herkunft, sexuelle Orientierung, Familienstand, Behinderung, Gesellschaftsschicht oder politische Ansichten aufrechtzuerhalten. Jedes Verhalten, das gegen diese Richtlinie verstößt, muss gemeldet werden. Sie können mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrem Vertreter in der Personalabteilung oder Ihrem regionalen Compliance-Beauftragten sprechen.

Belästigungsfreies Arbeitsumfeld

Wir sind bestrebt, ein sicheres, motivierendes und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu pflegen.

Belästigung ist jede Form von Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird oder das ein Arbeitsumfeld schafft, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Schikanen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist. Belästigung kann mit psychischer Gewalt einhergehen oder sexueller Natur sein.

Belästigung durch Ausübung psychischer Gewalt kann definiert werden als jegliches wiederholt missbräuchliche Verhalten, insbesondere aufgrund von Verhaltensweisen, Worten, Handlungen, Gesten, Texten oder Bildern, die geeignet sind,

die Persönlichkeit, die Würde oder die physische oder psychische Unversehrtheit einer Person zu verletzen, ihre Beschäftigung zu gefährden oder das Arbeitsumfeld zu beeinträchtigen. Sexuelle Belästigung kann definiert werden als jegliche unerwünschte sexuelle Annäherung, unerwünschte Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten oder jegliches andere unerwünschte Verhalten sexueller Natur, das eine Person als Beleidigung, Demütigung und/oder Einschüchterung empfindet, wenn vernünftigerweise unter den gegebenen Umständen von einer derartigen Reaktion auszugehen ist.

Jede Form von Belästigung am Arbeitsplatz, unabhängig davon, ob es sich dabei um psychische Gewalt oder sexuelle Belästigung, um verbale, physische oder nonverbale Belästigung handelt, ist strikt untersagt.

Belästigung kann folgende Formen annehmen:



Verbale

Formen der Belästigung wie Einschüchterung, Herabwürdigung, unangemessene aggressive oder beleidigende Kommentare oder Witze, Beleidigungen oder Drohungen.



Physische

Formen der Belästigung, wie z. B. körperliche Angriffe, darunter Schlagen, Treten, Anrennen, Wegstoßen, an der Fortbewegung hindern oder diese blockieren; Drohverhalten oder unerwünschter Kontakt oder sexuelle Annäherungsversuche, die von unaufgefordertem Berühren, Streicheln, Umarmen oder Küssen bis hin zu Körperverletzung oder Vergewaltigung reichen.



Nonverbale

Formen der Belästigung wie beleidigende, einschüchternde oder unangemessene Gesten, unsittliche Entblößung und anzügliche Blicke. Dazu gehören auch das unerwünschte Zeigen suggestiver Materialien und Gegenstände, Bildschirmschoner oder Poster sowie suggestive E-Mails, Notizen, Textnachrichten oder Drohbilder.



F&A

Ich möchte gern mit einem Kollegen ausgehen. Ich mache mir jedoch Sorgen, dass es mir als Belästigung ausgelegt wird, wenn die Person nicht an mir interessiert ist. Ist es zulässig, einen anderen Mitarbeiter zu fragen, ob er mit mir ausgehen möchte, ohne gegen den Verhaltenskodex zu verstoßen?

Solvay verbietet seinen Mitarbeitern nicht, miteinander auszugehen, sofern nicht eine der beiden Personen der direkte Vorgesetzte oder der Manager der anderen ist. Wenn Sie einen Kollegen fragen, ob er mit Ihnen ausgehen möchte, tun Sie dies auf respektvolle Art und Weise. Wenn die Person ablehnt, akzeptieren Sie die Antwort als endgültig und verfolgen Sie die Sache nicht weiter. Belästigung bedeutet, dass eine Person wiederholt um eine persönliche Beziehung gebeten wird, obwohl sie bereits ihr Nicht-Interesse bekundet hat.

Mein Chef hat mich kürzlich gefragt, ob ich mit ihm nach der Arbeit ausgehen möchte. Ich soll demnächst befördert werden und ich befürchte, dass es, wenn ich nicht mit ihm ausgehen, mit der Beförderung nichts wird. Was soll ich tun?

Solvay billigt persönliche Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitgliedern ihrer Teams aus verschiedenen Gründen nicht. Ihre Frage betrifft direkt die vorrangige Sorge von Solvay im Hinblick auf solche Beziehungen. Ein Mitarbeiter sollte nie das Gefühl haben, dass er der Bitte um eine persönlichen Beziehung mit seinem Vorgesetzten Folge leisten muss, um im Konzern voranzukommen. Alle Vorgesetzten werden dahingehend geschult und sollten Sie nicht in eine derartige Lage bringen. Sie sollten die Einladung ablehnen, die Angelegenheit Ihrem Vertreter in der Personalabteilung melden und Ihre Sorge ansprechen. Ihr Vorgesetzter wird an unsere Richtlinie erinnert werden, einschließlich unserer Richtlinie, dass jemand, der eine Problematik offen anspricht, nicht Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden darf.



F&A

Muss für eine sexuelle Belästigung eine körperliche Berührung erfolgen?

Sexuelle Belästigung kann sehr unterschiedliche Formen annehmen: Eine körperliche Berührung ist nicht unbedingt erforderlich. Das Verhalten kann sehr deutlich oder sehr subtil sein, einschließlich verbaler und non-verbaler Formen von Belästigung sowie körperliche Berührung. Die Belästigung kann erfolgen, indem jemand etwas sagt, oder auch schriftlich über verschiedene Arten von Medien, einschließlich E-Mails, Chats, Kommentaren in sozialen Netzwerken oder Videos. Gesten, „lustige“ Geschenke oder auch Geschenke wie Pralinen und Blumen können eine sexuelle Belästigung darstellen, wenn sie den Empfänger verängstigen oder ihm unangenehm sind. Falls Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vertreter in der Personalabteilung.

Während Team-Meetings sitzt mein Chef häufig mit dem Rücken zu mir und schneidet Grimassen, wenn ich rede. Gilt das als moralische Belästigung?

Moralische Belästigung kann definiert werden als jedes wiederholte missbräuchliche Verhalten, insbesondere, Worte, Handlungen, Gesten, Texte oder Bilder, mit dem die Persönlichkeit, Würde oder körperliche oder psychische Integrität einer Person verletzt, ihre Beschäftigung gefährdet oder das Arbeitsumfeld beeinträchtigt werden kann. Ein Vorgesetzter sollte nie ein Verhalten an den Tag legen, das als moralische Belästigung ausgelegt werden könnte. Das beschriebene Verhalten scheint in diese Kategorie zu fallen. Es muss eine umfassende Untersuchung des Vorfalls/ der Vorfälle durchgeführt werden, um die Situation im Ganzen zu erfassen. Melden Sie den Vorfall entsprechend der Anleitung zum „Speak Up“-Prozess im Verhaltenskodex Ihrem Vertreter der Personalabteilung.

Mein Chef hat mich während eines Meetings vor allen Mitarbeiter der Abteilung angeschrien. Das ist noch nie zuvor passiert und es hat mich sehr aus der Fassung gebracht. Ist das Mobbing?

Solvay strebt danach, in der Arbeitsumgebung ein professionelles Maß an Würde und Integrität aufrechtzuerhalten. Auch wenn jeder mal einen schlechten Tag bei der Arbeit haben kann, entschuldigt dies kein Verhalten, das absichtlich demütigend, beschämend, psychisch belastend oder herabsetzend ist. Sagen Sie Ihrem Vorgesetzten, wie Sie sich gefühlt haben. Feedback soll konstruktiv sein und nicht in respektloser Form erfolgen.

Interessenkonflikte

Grundsatz

Die Mitarbeiter verpflichten sich dazu, im Geschäftsverkehr stets fair, sachlich und unparteiisch zu entscheiden und die Interessen von Solvay in Angelegenheiten, die die Geschäftstätigkeit der Gruppe berühren, über etwaige persönliche Interessen zu stellen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn unsere Pflicht, im besten Interesse von Solvay zu handeln, von persönlichen Interessen beeinflusst wird. Wir müssen jede Situation vermeiden, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt herbeiführt. Darüber hinaus sind wir verpflichtet, potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte unserem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Ethik und Compliance-Abteilung gegenüber unverzüglich offenzulegen und müssen uns aus jedem Entscheidungsprozess heraushalten, der einen Interessenkonflikt begründet oder als solcher wahrgenommen werden könnte.

Funktionen und Mandate außerhalb der Gruppe

Solvay respektiert unsere persönlichen und privaten Angelegenheiten und Aktivitäten. Dennoch dürfen wir uns zu keiner Zeit, auch nicht außerhalb unserer Arbeitszeit, an Aktivitäten beteiligen, die mit den Geschäftsaktivitäten von Solvay konkurrieren. Vorsicht ist ebenfalls geboten, wenn wir gebeten werden, als Mitglied der Geschäftsleitung, Treuhänder oder Führungskraft für ein anderes Unternehmen oder eine andere Organisation zu fungieren. In jedem Fall ist vorab

die Genehmigung des unmittelbaren Vorgesetzten einzuholen. Eine Vorabgenehmigung ist hingegen nicht erforderlich für die Übernahme von Funktionen in gemeinnützigen Organisationen oder Sportvereinen.

Beziehungen außerhalb der Gruppe

Werden im Namen von Solvay Geschäfte mit Familienangehörigen getätigt, unabhängig davon, ob das Familienmitglied tatsächlicher oder potenzieller Kunde, Wettbewerber oder Lieferant ist, so kann das einen Interessenkonflikt begründen, der unverzüglich offenzulegen ist. Ebenso müssen wir sicherstellen, dass alle Freundschaften, die wir außerhalb der Gruppe pflegen, unsere Fähigkeit, im besten Interesse von Solvay zu handeln, nicht beeinträchtigen.

Intime oder familiäre Beziehungen

Auch intime oder familiäre Beziehungen unter Kollegen können tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte begründen. Um derartige Konflikte zu verhindern, müssen wir vermeiden, mit einem Familienmitglied oder mit jemandem, mit dem wir eine romantische Beziehung aufgenommen haben, in einem Vorgesetztenverhältnis zu stehen. Tritt diese Situation dennoch ein, sollte die Personalabteilung darüber unterrichtet werden. Die Gruppe wird ihr Bestes tun, um mit geeigneten Maßnahmen alle echten oder als solche wahrgenommenen Interessenkonflikte auszuräumen.

F&A

Mein Schwager besitzt ein Unternehmen, das an einer Ausschreibung eines Bauprojekts von Solvay teilnimmt. Ich bin für die Auswahl des Lieferanten verantwortlich und möchte die Firma meines Schwagers beauftragen, weil ich glaube, dass sein Unternehmen den Auftrag am besten erledigen kann. Handelt es sich hierbei um einen Interessenkonflikt, wenn ich bei der Auswahl die Interessen von Solvay bestmöglich berücksichtige?

Auch wenn Sie vielleicht die besten Absichten haben mögen, im Interesse von Solvay zu handeln, so gibt es in der Situation, die Sie beschreiben, doch einen Interessenkonflikt. Aufgrund Ihrer Beziehung zu dem potenziellen Lieferanten kann es den Anschein erwecken, als könnten Sie im Auswahlprozess nicht objektiv sein. Überlassen Sie den Auswahlprozess anderen und legen Sie Ihrem Vorgesetzten oder jemandem aus der Compliance- oder der Personalabteilung Ihre Beziehung zu diesem Lieferanten offen.

Mir wurde eine Position im Vorstand eines Start-up-Unternehmens angeboten. Das Unternehmen ist nicht in der Chemiebranche tätig und steht nicht mit Solvay im Wettbewerb. Darf ich einen Vorstandsposten in einem anderen Unternehmen bekleiden?

Solvay untersagt es seinen Mitarbeitern nicht, Funktionen in Vorständen von Unternehmen außerhalb des Konzerns in nicht-konkurrierenden Branchen zu übernehmen, vorausgesetzt, der Vorgesetzte hat seine Zustimmung erteilt und der für diese Aufgabe erforderliche Zeitaufwand kommt nicht mit der Fähigkeit des Mitarbeiters in Konflikt, die mit seiner Arbeitsstelle bei Solvay verbundenen Pflichten in vollem Umfang zu erfüllen. Sie sollten dieses Angebot mit Ihrem Vorgesetzten besprechen, um sicherzustellen, dass es sich bei dem Unternehmen tatsächlich nicht um einen Wettbewerber handelt und dass Ihre Arbeit im Vorstand Ihre Verpflichtungen gegenüber Solvay nicht beeinträchtigt.



Ich gehöre zum Engineering- Team von Solvay und mir ist aufgefallen, dass ein Kollege in der Abteilung seine Arbeit immer mit Verspätung fertigstellt und ohne Begründung stundenlang nicht an seinem Arbeitsplatz ist. Ständig höre ich, wie er am Telefon Produkte kauft und verkauft, die in keinem Zusammenhang mit seiner Funktion bei Solvay stehen. Er gefährdet das ganze Team, da wir darauf angewiesen sind, dass er seine Aufgaben erfüllt. Was soll ich tun?

Sie sollten Ihre Beobachtungen zu den Arbeitsgewohnheiten und ihre Auswirkungen auf die Teamleistung Ihrem Vorgesetzten gegenüber ansprechen. Eventuell hat dieser Kenntnis über eine vorübergehende Situation im Privatleben, die die Abwesenheit des Mitarbeiters erforderlich macht und über deren Gründe der Rest des Teams nicht informiert wurde. Anders gesagt: Die Abwesenheiten können im Vorfeld genehmigt worden sein. Ihr Vorgesetzter sollte darüber informiert werden, dass die wiederholte Abwesenheit sich negativ auf die Teamleistung auswirkt. Die von Ihnen beschriebenen Telefongespräche stellen einen direkten Interessenkonflikt dar, da diese Arbeit in der von Solvay bezahlten Zeit unter Verwendung von Solvay-Arbeitsmitteln stattfindet, jedoch in keinem Zusammenhang mit Produkten oder der Geschäftstätigkeit von Solvay steht. Dies ist eine Angelegenheit, die unter Verwendung der Richtlinien im Verhaltenskodex „Speak Up“ gemeldet werden sollte.

Nutzung von Vermögensgegenständen der Gruppe

Der Erfolg von Solvay hängt vom Erhalt und der Unversehrtheit unserer Vermögensgegenstände ab. Diese Vermögensgegenstände können definiert werden als alle im Eigentum von Solvay stehenden materiellen und immateriellen Vermögensgegenstände. Dazu zählen unter anderem Sachvermögenwerte (wie Anlagen, Geräte/Maschinen, Roh, Hilfs- und Betriebsstoffe, Vorräte und Informationstechnologie), immaterielle Vermögenswerte (wie eigentumsrechtlich geschützte Informationen und gewerbliche Schutzrechte) sowie Ressourcen (wie die Arbeitszeit der Mitarbeiter). Die Vermögensgegenstände von Solvay dürfen ausschließlich für legitime Geschäftszwecke verwendet und zur Verfolgung von Unternehmensinteressen eingesetzt werden. Eine gelegentliche private Nutzung bestimmter Vermögensgegenstände von Solvay ist nach den einschlägigen Gruppenrichtlinien gestattet, sofern diese Nutzung nicht übermäßig oder unangemessen ist und die Nutzung für geschäftliche Zwecke nicht unangemessen einschränkt.

Informationstechnologie

Solvay stellt geeignete Informationstechnologien ("IT") bereit, darunter Computer-Hardware und Mobilgeräte, damit wir effizient, sicher und im Einklang mit einschlägigen Regeln arbeiten können. Wir dürfen Solvays IT für private Zwecke nutzen, solange diese Nutzung rechtmäßig, dem

Arbeitsplatz angemessen ist, nur gelegentlich und nicht zu dem Zweck erfolgt, einen persönlichen Gewinn zu erzielen, und unsere Arbeitspflichten nicht beeinträchtigt. Solvay untersagt die Nutzung seiner IT zum Zwecke der Kommunikation, des Anzeigens oder des Zugriffs auf sexuell explizite, pornografische, beleidigende oder gesetzeswidrige Materialien oder Aktivitäten (wie Terrorismus), auch wenn derartige Materialien unaufgefordert zur Verfügung gestellt und von Dritten an den Mitarbeiter übermittelt werden. In bestimmten Fällen kann Solvay in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzbestimmungen die IT-Nutzung überwachen und die IT-Nutzung gegenüber Ordnungs- und Strafverfolgungsbehörden offenlegen.

Darf ich auf meinem Arbeits-Computer und meinen mobilen Endgeräten im Internet surfen?

Die gelegentliche Nutzung von Solvay-Vermögenswerten (z.B. der von Solvay zur Verfügung gestellte Computer oder Handy) ist für private Zwecke zulässig, wenn sie nicht übermäßig oder unangemessen ist und dieser Einsatz für private Zwecke die Nutzung für Zwecke von Solvay nicht unangemessen einschränkt.

Vertrauliche Informationen

Wir müssen vertrauliche Informationen von Solvay schützen, ob sensible Geschäftsinformationen oder gewerbliche Schutzrechte, denn sie sind für den Erfolg der Gruppe von entscheidender Bedeutung. Vertrauliche Informationen sind alle nicht öffentlichen Informationen, deren Offenlegung sich für unsere Wettbewerber nützlich oder für Solvay, unsere Mitarbeiter oder unsere Kunden und Geschäftspartner nachteilig auswirken kann. Beispiele für vertrauliche Informationen sind unter anderem Vertriebs- und Marketingdaten, Geschäfts- und Strategiepläne, Finanzdaten sowie Know-how oder wissenschaftliche oder technische Informationen.

Wir müssen Vorsichtsmaßnahmen treffen, um eine Preisgabe vertraulicher Informationen von Solvay an Wettbewerber und Unbefugte zu verhindern. Wir sind zudem verpflichtet, auf den Schutz vertraulicher Informationen Dritter (zum Beispiel von Kunden oder Lieferanten) zu achten, an die wir im Rahmen unserer Tätigkeit bei Solvay gelangen. Wir dürfen keine vertraulichen Informationen preisgeben, außer deren Offenlegung ist genehmigt oder rechtlich erforderlich. Auch die Beendigung unseres Beschäftigungsverhältnisses bei Solvay entbindet uns nicht von unserer Geheimhaltungspflicht.

Datenschutz

Solvay respektiert die Privatsphäre seiner Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter sowie aller anderen Personen, mit denen Solvay geschäftliche Beziehungen unterhält. Solvay hält sich an alle anwendbaren nationalen Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten, einschließlich der Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union und aller Gesetze und Rechtsvorschriften in den Ländern, in denen Solvay seine Geschäfte tätigt.

Ein offener Dialog mit den Mitarbeitern

Solvay verpflichtet sich, vertrauensvolle und konstruktive Beziehungen mit seinen Mitarbeitern und deren Interessenvertretern zu pflegen. Dieser Austausch ist vor allem wichtig, weil die Mitarbeiter die Schlüsselfiguren sind bei der verantwortungsbewussten Ausübung der Geschäftstätigkeit von Solvay. Solvay fördert den Dialog zwischen Mitarbeitern, ihren Interessenvertretern und der Unternehmensleitung, um ihnen dabei zu helfen, tatsächliche oder potenzielle Situationen zu erkennen, die zu einer Verletzung des Verhaltenskodex führen könnten, und Wege zur Vermeidung solcher Situationen zu finden.

F&A

Ein früherer Mitarbeiter hat sich an mich gewandt, um Zugriff auf einige Marketinginformationen zu erhalten, die er während seiner Anstellung bei Solvay erstellt hat. Mir ist nicht wohl bei dem Gedanken, diese Informationen weiterzugeben, da er kein Mitarbeiter von Solvay mehr ist. Was soll ich tun?

Sie sollten ihm mitteilen, dass vertrauliche Informationen von Solvay nicht an Personen weitergegeben werden dürfen, die keine Mitarbeiter von Solvay sind, selbst wenn diese Personen früher bei Solvay beschäftigt waren und diesbezügliche Unterlagen selbst erstellt haben. Die Arbeitsergebnisse, die während der Beschäftigung einer Person bei Solvay erstellt werden, sind sowohl während als auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Eigentum von Solvay. Sie sollten diese Informationen unter keinen Umständen weitergeben.



Öffentliche Kommunikation/ Nutzung sozialer Medien

Solvay nimmt Rücksicht auf die Privatsphäre und die sozialen Beziehungen seiner Mitarbeiter, erwartet jedoch, dass jede öffentliche Bezugnahme auf die Gruppe oder ihre Mitarbeiter, ob persönlich oder in einem sozialen Netzwerk, im Einklang mit den Bestimmungen dieses Verhaltenskodex und den sonstigen Richtlinien der Gruppe steht, einschließlich der Richtlinien der Gruppe zur Nutzung sozialer Medien.



Ethik und Integrität im Geschäftsleben

4

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Solvay verpflichtet sich, seine Geschäfte nach ethischen Grundsätzen ehrlich und fair zu führen. Solvay sichert seine Wettbewerbsfähigkeit über die Qualität und Werthaltigkeit seiner Produkte und Dienstleistungen. Wir nutzen nicht Korruption, um uns einen unfairen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Solvay untersagt jede Form von Korruption, einschließlich Bestechung. Bestechung ist das Anbieten, Geben, Erbitten oder Annehmen eines geldwerten Vorteils (oder eines anderen Vorteils) mit dem Ziel, die Entscheidung oder das Verhalten einer Person mit Entscheidungsgewalt in unlauterer Weise zu beeinflussen. Wir dürfen keine Bestechungsgeschenke geben oder annehmen,

um an Geschäfte zu kommen oder diese zu erhalten. Erleichterungszahlungen, d. h. kleine Zahlungen an niedrigrangige Regierungsbeamte, um sie anzuhalten, ihren dienstlichen Verpflichtungen nachzukommen, sind ebenfalls untersagt. Solvay-Mitarbeiter dürfen zu keiner Zeit Dritte, wie etwa einen Vertreter oder Berater einsetzen, um Bestechungsgelder zu zahlen oder Erleichterungszahlungen zu leisten.

F&A

Im Zusammenhang mit dem Antrag einer Genehmigung für den Ausbau eines Werks hat ein Regierungsbeamter von uns die Zahlung seines Flugtickets und aller anderen Reisespesen für den Besuch unseres Standorts verlangt. Sollten wir zahlen?

Unter bestimmten Voraussetzungen kann es zulässig sein, die Reisespesen und die Unterbringung eines Regierungsbeamten zu zahlen, damit er seine Arbeitsaufgaben an einem entfernten Standort erfüllen kann. Jedwede derartige Zahlung sollte jedoch mit den Vorgesetzten der Regierungsbeamten geklärt und schriftlich auf dem Briefpapier der jeweiligen Behörde genehmigt werden. Viele Regierungsbeamte sind nicht berechtigt, Geschenke oder Bewirtung anzunehmen, F&A die einen festgelegten Wert übersteigen. Zur Ausräumung von Zweifeln sollten Sie immer Rücksprache mit Ihrem regionalen Compliance-Beauftragten halten. Wenn es sich jedoch um eine legitime Geschäftsausgabe handelt, die für die Fähigkeit des Unternehmens, seiner Geschäftstätigkeit nachzugehen, unabdingbar ist, sollte dies zulässig sein. Wenn Sie in Ihrer Funktion häufig mit Regierungsbeamten zu tun haben, sollten Sie sich mit unserer Richtlinie zu Geschenken und Bewirtung und/ oder Erleichterungszahlungen vertraut machen. Achten Sie ebenfalls darauf, alle derartigen Bewirtungen im Gifts and Entertainment Tracking System (GETS: Nachverfolgungssystem für Geschenke und Bewirtung) zu erfassen, wodurch Sie die Vorab-Genehmigung Ihres Vorgesetzten für solche Zahlungen einholen.

Geschenke und Einladungen

Grundsätzlich dürfen Geschenke und Einladungen nur dann gemacht bzw. ausgesprochen oder angenommen werden, wenn dies der Imagepflege von Solvay bzw. dazu dient, Solvay-Produkte besser zu präsentieren oder gute Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Auch wenn wir unsere Mitarbeiter dazu anhalten, mit unseren Geschäftspartnern eine Geschäftsbeziehung aufzubauen, dürfen wir die von diesen unabhängig zu treffende Entscheidung jedoch weder beeinflussen noch einen entsprechenden Eindruck erwecken. Der Austausch von Geschenken und Einladungen, ob mit Geschäftspartnern oder

Regierungsvertretern, muss jederzeit mit unserer „Gifts, Entertainment and Anti-Bribery Policy“ sowie den geltenden nationalen Gesetzen im Einklang stehen. Solvay-Mitarbeiter dürfen Geschäftspartner nicht um Geschenke oder Einladungen bitten, und Geschäftspartner sollten sich in keinem Fall verpflichtet fühlen, einem Solvay-Mitarbeiter Geschenke zu überreichen oder diesem gegenüber eine Einladung auszusprechen. Bargeld und bargeldähnliche Zuwendungen wie Einkaufsgutscheine oder Geschenkkarten dürfen weder überreicht noch angenommen werden. Ausnahmen sind im Vorfeld zu klären und von der Ethik & Compliance-Abteilung zu genehmigen. Übersteigen Geschenke und Einladungen die Höhe

des vertretbaren Wertes, der in unserer „Gifts, Entertainment and Anti-Bribery Policy“ festgelegt ist, ist über unser „Gifts and Entertainment Tracking System“ („GETS“) die vorherige Genehmigung des Vorgesetzten einzuholen. Im Umgang mit Regierungsvertretern müssen Solvay-Mitarbeiter sehr vorsichtig sein, wenn es darum geht, Geschenke und Bewirtung zu geben oder entgegenzunehmen, da bereits die Erweckung eines Anscheins von Unangemessenheit Solvays Reputation erheblich schaden könnte. Solvay-Mitarbeiter dürfen Regierungsvertretern keine Geschenke überreichen, es sei denn, es handelt sich bei diesen Geschenken um Werbegeschenke von geringem Wert, die das Solvay-Logo

tragen und von Solvay genehmigt sind. Solvay-Mitarbeiter dürfen einen Regierungsvertreter nur dann einladen, wenn die Mitarbeiter über GETS die vorherige Genehmigung des Vorgesetzten eingeholt haben oder wenn die Einladung Teil eines Geschäftsvents ist und nicht den Anschein von Unangemessenheit erweckt. Die Tarnung von Geschenken oder Einladungen als wohlthätige Zuwendungen stellt eine Verletzung dieses Kodex und der einschlägigen Gruppenrichtlinien dar und wird nicht geduldet.

F&A

Wir benötigen für ein Projekt in einem Land, in dem Solvay derzeit keine Einrichtungen unterhält, eine behördliche Genehmigung und die Regierung hat vorgeschlagen, dass wir ein bestimmtes Beraterunternehmen beauftragen, das uns in diesem Prozess behilflich sein soll. Als ich bei der Firma ein Angebot einholte, war ich darüber erstaunt, wie teuer dieses im Vergleich zu den Angeboten anderer Beraterfirmen in dem Land war. Ich bin geneigt, die Firma trotz des hohen Preises zu beauftragen, weil ich glaube, dass sie bessere Verbindungen zur Regierung hat als andere Berater. Sollte ich mir aus irgendeinem Grund Sorgen machen?

Die Aufforderung, in einem Land, in dem der Konzern keine Einrichtungen unterhält, den bevorzugten Berater der Regierung zu nutzen, kann vollkommen harmlos sein oder es kann eine Kick-back-Zahlung verschleiern. Finden Sie, bevor Sie den empfohlenen Berater kontaktieren, heraus, was die Firma genau für Solvay tun wird, und vergleichen Sie seine Dienstleistungen mit der anderer möglicher Unternehmen. Es ist denkbar, dass die Firma im Vergleich zu anderen Firmen weniger oder keine zusätzlichen Dienstleistungen erbringt und dass

der Preisaufschlag als Kickback-Zahlung an den empfehlenden Regierungsbeamten gezahlt werden soll. Diese Art von Zahlung wäre ein Verstoß gegen Anti-Korruptionsgesetze in verschiedenen Teilen der Welt, in denen Solvay geschäftlich aktiv ist. Wenn Sie weitere Klärung benötigen, wenden Sie sich an Ihren regionalen Compliance-Beauftragten.

Über die Feiertage hat mir ein Lieferant, mit dem ich regelmäßig zu tun habe, ein hübsches Geschenk gemacht, das ich wirklich gern behalten würde. Verstoße ich gegen den Verhaltenskodex, wenn ich das Geschenk behalte?

Bitte ziehen Sie die Solvay-Richtlinie für Geschenke und Bewirtung zu Rate, um zu verstehen, bis zu welchem Wert Geschenke und Bewirtung im Verhältnis zwischen Mitarbeitern



von Solvay und Dritten zulässig sind. Sie sollten das "Gifts and Entertainment Tracking System" (GETS: Nachverfolgungssystem für Geschenke und Bewirtung) verwenden, um den Wert des Geschenks zu erfassen und die Genehmigung Ihres Vorgesetzten zu erhalten, sollte der Wert den in der Richtlinie für Ihre Region festgelegten akzeptierten Betrag übersteigen.



Fairer Wettbewerb

Solvay legt Wert auf einen fairen und offenen Wettbewerb und möchte unter Wahrung ethischer Grundsätze und mit höchster Integrität erfolgreich sein. Die Gruppe geht keine Geschäftsvereinbarungen ein, die den Wettbewerb verzerren, ausschalten oder behindern oder unangemessene Wettbewerbsvorteile verschaffen.

Rechnungslegung und Buchführung

Solvay informiert seine Aktionäre korrekt über alle Maßnahmen, Ereignisse oder Entscheidungen, bei denen vernünftigerweise davon auszugehen ist, dass sie sich erheblich auf deren Anlageentscheidungen auswirken können. Solvays Geschäftsbücher und -unterlagen müssen stets die tatsächlichen Finanzdaten widerspiegeln, die den Internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS) entsprechen. Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass die Aufzeichnungen korrekt sind und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften ordnungsgemäß aufbewahrt werden.

Insiderhandel

Mitarbeitern, die Zugang zu Insiderinformationen haben, ist es untersagt, Wertpapiere auf Grundlage dieser Informationen zu kaufen oder zu verkaufen oder diese Informationen an Dritte weiterzugeben. Dies betrifft Wertpapiere von Solvay, von Unternehmen, die zur Solvay-Gruppe gehören, und von Dritten. Unter Insiderinformationen sind insbesondere Informationen zu verstehen, die noch nicht veröffentlicht wurden und bei denen davon auszugehen ist, dass sie im Fall einer

Veröffentlichung erhebliche Auswirkungen auf den Handelspreis dieser Wertpapiere hätten. Solvay spricht sich entschieden gegen jede Form von Insiderhandel aus und sämtliche Mitarbeiter müssen die geltenden Gesetze und die einschlägige Richtlinie der Gruppe zum Insiderhandel strikt einhalten.

Internationaler Handel

Solvay achtet und unterstützt weltweit alle für die Aus- und Einfuhr von Produkten, Technologien, Dienstleistungen und Informationen geltenden Gesetze und Vorschriften. Insbesondere hält die Gruppe die Vorschriften ein, die für Geschäfte mit Ländern, Personen oder Organisationen gelten, gegen die ein Embargo verhängt wurde. Bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit müssen wir die Export-Compliance-Richtlinie der Gruppe einhalten.

Lieferkette

Solvay begegnet seinen Geschäftspartnern mit Respekt und kommt seinen bindenden Verpflichtungen nach. Die Gruppe erwartet von ihren Händlern, Lieferanten und Kunden, dass sie alle für ihre jeweiligen Tätigkeiten maßgeblichen Gesetze und Vorschriften sowohl an ihren eigenen Standorten als auch an denen der Gruppe einhalten. Darüber hinaus hält Solvay die Geschäftspartner dazu an, bei ihrer Geschäftstätigkeit im Sinne dieses Verhaltenskodex zu handeln.

Solvay geht bei der Auswahl und der Bewertung seiner Lieferanten weltweit nach strukturierten, fairen und an ethischen Maßstäben orientierten Verfahren vor, um für beide Seiten nutzbringende Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Unsere Lieferanten werden auf der Basis objektiver Kriterien wie Qualität, Zuverlässigkeit, wettbewerbsfähige Preise und ethisches Verhalten ausgewählt.



Ethik und Integrität des Unternehmens als Mitglied der Gesellschaft

5

Menschenrechte

Solvay hat sich verpflichtet, gegenüber seinen Mitarbeitern, den Gemeinschaften, in denen Solvay tätig ist, und seinen Geschäftspartnern die Menschenrechte zu achten und zu unterstützen, wie sie in international anerkannten Standards wie der UN-Menschenrechtscharta („U.N. Universal Declaration of Human Rights“) und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Guiding Principles on Business and Human Rights“) dargelegt sind. Wir beschäftigen Menschen nicht gegen ihren Willen und werden ihnen ihre geschützten Rechte nicht vorenthalten.



Wir verurteilen ausdrücklich jedwede Form der Ausbeutung von Kindern. Wir halten uns an die gesetzlichen Mindestaltersvorschriften, die in den einschlägigen Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind, festgelegt sind.



Wir stellen sicher, dass Arbeitszeiten und Entlohnung fair und gerecht sind und mit den geltenden Gesetzen in Einklang stehen. Wir respektieren das individuelle Recht auf freie Meinungsäußerung und das Recht auf Vereinigungsfreiheit.

Solvay nimmt jeden Hinweis darauf ernst, dass Menschenrechte innerhalb seines Einflussbereichs nicht angemessen geschützt werden. Von uns wird erwartet, dass wir die Fragen, die sich zu Menschenrechten an unseren Arbeitsplätzen stellen können, verstehen und dass wir jede Verletzung dieser Rechte verhindern.



Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie gleichwertige Prinzipien anwenden und unterstützen sie bei Bedarf aktiv bei der Umsetzung dieser Grundsätze.

Verantwortung ist ein grundlegender Bestandteil von Solvays Identität – und zwar so sehr, dass sie sich in unseren wichtigsten Entscheidungen und Handlungen manifestiert. In dem Bemühen, unseren Konzern und die Gesellschaft insgesamt in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft zu führen, hat Solvay das Programm Solvay Way ins Leben gerufen, das unsere Ambitionen in konkrete, messbare Aktionen umsetzt. Darüber hinaus haben wir auch das Sustainable Portfolio Management-Werkzeug entwickelt, um Strategie und Nachhaltigkeit miteinander zu verbinden.

Solvay verpflichtet sich zum Schutz von Mensch und Umwelt, indem es seine Leistungen auf den Gebieten Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, die Anlagensicherheit, Prozesssicherheit, Sicherheit von Technologien sowie die Sicherheit chemischer Produkte sowie die Produktverantwortung entlang der gesamten Lieferkette im Einklang mit der von Solvay unterzeichneten Responsible Care Global Charter des Weltchemieverbandes (International Council of Chemical Associations - ICCA) kontinuierlich verbessert. Wir konzentrieren uns weiterhin auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals), bei denen wir eine wesentliche, sowohl positive als auch negative Auswirkung haben können. Wir sind Unterzeichner des UN Global Compact und unterstützen die zehn Grundsätze hinsichtlich Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umwelt und Antikorruption. Darüber hinaus sind wir auch Unterzeichner der Globalen Rahmenvereinbarung mit IndustriALL Global Union.

Wir verpflichten uns, einen offenen, herausfordernden und konstruktiven Dialog mit unseren Mitarbeitern und ihren Vertretern zu fördern.

F&A

Während der Bewertung der sozialen Verantwortung des Unternehmens (CSR), die im Rahmen einer Ausschreibung bei potenziellen Lieferanten durchgeführt wurde, habe ich festgestellt, dass einer der Lieferanten bei der Konformität hinsichtlich der lokalen Arbeitsbedingungen nicht besonders gut abschneidet. Kann ich diesen Lieferanten beauftragen, da der von ihm angebotene Preis viel besser ist als der Preis seiner Mitbewerber?

Solvay verpflichtet sich, im Bereich der sozialen Verantwortung des Unternehmens sowohl im Hinblick auf die eigene Geschäftstätigkeit als auch auf die seiner Lieferanten führend zu sein. Wenn wir einen potenziellen Lieferanten beurteilen, ist der Preis nur ein Faktor von vielen und hat keinen höheren Stellenwert als das CSR-Engagement des Lieferanten. Wenn der Lieferant im Bereich Arbeitskonformität schlecht abschneidet, könnten unvorhergesehene Kosten infolge von Unfällen, Arbeitskämpfen und anderen Problemen entstehen, die ein direktes Ergebnis sind, wie er seine Mitarbeiter behandelt, und dies könnte sich auf den zukünftigen Preis auswirken. Sie sollten noch einmal darüber nachdenken, ob Sie diesen Lieferanten auswählen möchten, und einen ausfindig machen, der möglicherweise etwas teurer ist, jedoch seine Selbstverpflichtung im Bereich CSR unter Beweis gestellt hat.



Politische Beiträge

Die Gruppe beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten und entrichtet auch keine Spenden an politische Parteien oder Kandidaten. Jedoch wird sich die Gruppe an einem konstruktiven Dialog mit öffentlichen Stellen zu Themen beteiligen, an denen Solvay ein berechtigtes Interesse hat. Nur eigens dazu befugte Mitarbeiter werden sich hieran beteiligen. Unter diesen Voraussetzungen kann die Gruppe auch Nichtregierungsorganisationen unterstützen. Solvay achtet die Freiheit seiner Mitarbeiter, ihre eigenen politischen Entscheidungen zu treffen. Jede persönliche Beteiligung oder Mitwirkung eines Mitarbeiters an politischen Prozessen muss jedoch auf privater Basis, in der Freizeit des Mitarbeiters und auf dessen eigene Kosten erfolgen.

Gemeinnützige Aktivitäten, Unternehmerische Philanthropie

Solvay ist bestrebt, einen positiven Beitrag in den Gemeinschaften zu leisten, in denen das Unternehmen tätig ist, und hält seine Mitarbeiter an, es ihm nachzutun. Die unternehmerische Philanthropie von Solvay richtet sich hauptsächlich auf Bemühungen im Bereich der Bildung, Wissenschaften und solche humanitärer Art rund um den Globus. Mitarbeiter, die im Namen von Solvay spenden möchten, – sei es durch finanzielle Beiträge oder in Form von freiwilligen Aktivitäten –, müssen die vorherige Zustimmung ihres jeweils zuständigen Vorgesetzten einholen.



Anwendung

Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die dazugehörigen Richtlinien und Verfahren werden nicht geduldet. Solvay ermutigt jeden Mitarbeiter, beobachtete Verhaltensweisen, die dem Verhaltenskodex zuwiderlaufen, zu melden. Von Vorgesetzten und Führungskräften wird erwartet, dass sie auf entsprechende Meldungen reagieren und sie an das zuständige Mitglied der Unternehmensleitung und/oder an die Abteilung Ethics & Compliance weiterleiten. Im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften können Verstöße disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In einigen Fällen kann Solvay Zuwiderhandlungen an die zuständigen Behörden melden.

6

F&A

Welche Arten von Situation können an die Ethik-Hotline von Solvay gemeldet werden und welche Art von Belegen sollte ich vorlegen?

Die Ethik-Hotline von Solvay sollte genutzt werden, um Fehlverhalten wie Betrug, Korruption, Diskriminierung, Belästigung, Verfehlungen und Nichteinhaltung des Verhaltenskodex, der internen Richtlinien und der Bestimmungen zu melden. Wenngleich wir empfehlen, dass Sie Ihre Fragen und Anliegen zunächst Ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Bereich (wie z.B. der Personal-, Rechts-, Audit-Abteilung) melden, können Sie auch die Ethik-Hotline von Solvay nutzen, wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, dieses Thema direkt anzusprechen, oder wenn Sie lieber anonym bleiben möchten. Anliegen, die ausschließlich mit den Themen Gehalt, Überstunden, Beförderung und/oder Leistungen zu tun haben, sollten an die Personalabteilung gemeldet werden.

Versuchen Sie im Fall einer Beschwerde, möglichst viele Details bereitzustellen (z. B. was, wann, wer, wie, wie viel, wo und warum), einschließlich formaler Beweise und der Namen von Zeugen. Vage Aussagen machen eine Untersuchung schwierig oder sogar unmöglich.

Sie sollten die Helpline nicht für die Meldung von Fällen nutzen, in denen eine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben oder eine Gefährdung von Eigentum vorliegt. Meldungen, die über diesen Service gemacht werden, können eventuell nicht sofort bearbeitet werden. Wenn Sie Hilfestellung in einem Notfall benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihre lokalen Behörden.

WICHTIG: Der Meldende ist für die Korrektheit der gemeldeten Informationen verantwortlich und gegen ihn können bei Missbrauch der Helpline entsprechende Sanktionen verhängt werden.



SOLVAY

Solvay SA
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium

+32 2 264 2111

www.solvay.com