Verhaltenskodex

Ethik-Richtlinie

BOREALIS

ETHICS AND COMPLIANCE

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

ETHICS AND COMPLIANCE

Borealis ist einer der weltweit führenden Anbieter von fortschrittlichen und zirkulären Polyolefinlösungen und ein europäischer Marktführer in den Bereichen Basischemikalien, Düngemittel und mechanisches Recycling von Kunststoffen. Wir fühlen uns unseren Werten we care, we're curious, we progress verpflichtet, die den Grundstein für unsere weithin anerkannte ethische Kultur bilden.

Darüber hinaus ist Borealis verpflichtet und hält sich an die:

– Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen

– Internationale Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation

– Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und/oder OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

– Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards von Responsible Care.

Wir glauben, dass nur integer agierende Unternehmen langfristig erfolgreich bleiben können. Integrität, Ehrlichkeit, die Beachtung ethischer Standards und gesetzlicher Vorgaben bringen uns den Respekt und die Wertschätzung unserer Kunden und Geschäftspartner ein. Durch die Befolgung dieser ethischen Standards verdienen wir auch das Engagement und die Motivation unserer Mitarbeiter, die schwerwiegende finanzielle und Reputationsschäden für das Unternehmen verhindern.

Wenn wir Geschäfte nicht richtig machen können, machen wir sie gar nicht! Rechtswidriges und unethisches Fehlverhalten darf niemals toleriert werden. Ich persönlich fühle mich der Ethik stark verpflichtet, und als Vorstandsvorsitzender von Borealis erwarte ich von jedem, dass er unsere ethischen Grundsätze und Regeln befolgt und aufrechterhält, so wie sie in dieser Ethikrichtlinie – dem Verhaltenskodex (der „Kodex") – dargelegt sind.

Im Laufe unserer Arbeit stoßen wir oft auf Situationen, in denen wir Schwierigkeiten haben, den richtigen Weg zu finden. Wenn die Ethikrichtlinie bei einem bestimmten Problem nicht helfen kann oder wenn Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich bitte an unser Ethik- und Compliance-Team oder an unsere Ethikbotschafter, die darin geschult sind Sie in ethischen Themen zu beraten.

Wann immer Sie kriminelles oder anderes unethisches Verhalten sehen, beobachten oder vermuten, melden Sie sich bitte an unsere Ethik-Hotline (borealis.integrityline.com) oder an einen unserer anderen Meldekanäle. Wir schützen jeden Whistle-Blower vor Repressalien und stellen sicher, dass ihre/seine Meldung professionell behandelt wird.

Wegsehen ist keine Option! Wenn wir unethisches Fehlverhalten ignorieren, akzeptieren wir es und tragen sogar dazu bei. Je früher wir auf Fehlverhalten reagieren können, desto mehr vermeiden wir Schaden für unser Unternehmen, für uns alle und auch für den Täter. Wegsehen hilft niemandem!

Vielen Dank für Ihre andauerende Unterstützung für die Erhaltung und Verbesserung unserer ethischen Kultur auf die wir so stolz sein können.

Thomas Gangl
CEO Borealis AG
Feb 2022

Inhaltsübersicht

1. **Wer hat sich an den Kodex zu halten** 4
2. **Unsere ethischen Prinzipien** 5
3. **Einhaltung des Kodex** 6
4. **Bedenken äußern, sich melden und Rat einholen** 9
5. **Spezifische ComplianceErwartungen** 10
6. **Unsere Ethikrichtlinie auf einen Blick** 16
7. **Erkenntnisse der Ethikkonferenz** 17
8. **Wichtige Links** 18

1. Wer hat sich an den Kodex zu halten

1.1 ALLE MITARBEITER

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie den Kodex kennen und stets befolgen.

1.2 TOCHTERGESELLSCHAFTEN UND VON BOREALIS KONTROLLIERTE ANGESCHLOSSENE UNTERNEHMEN

Wir erwarten, dass alle im Mehrheitsbesitz stehenden Tochtergesellschaften Richtlinien einführen, die im Einklang mit diesem Kodex stehen.

1.3 DRITTE

Wir bemühen uns, mit Dritten, die unsere Werte teilen, Geschäfte zu machen. Wir erwarten von Mitarbeitern, die mit Dritten Geschäfte machen, dass sie diese dazu anhalten, die maßgeblichen Aspekte dieses Kodex zu befolgen. Diese Aspekte sind in einem separaten Kodex für unsere Geschäftspartner zusammengefasst.

Als Borealis-Mitarbeiter sind Sie dafür verantwortlich, die relevanten Abschnitte dieses Kodex gegenüber Dritten, mit denen Sie in unserem Auftrag in Kontakt treten, hervorzuheben und sie dazu auffordern, jede Abweichung gemäß Abschnitt 4 unverzüglich zu melden. Dritte sind alle Parteien, die mit Borealis Geschäfte machen, u. a.:

– Lieferanten

– Berater

– Vermittler

– Handelsvertreter

– Händler

– Selbständige Unternehmer

– Leiharbeiter

– Kunden

1.4 MANAGER TRAGEN ZUSÄTZLICH VERANTWORTUNG, EIN GEEIGNETES UMFELD ZU FÖRDERN

Verantwortung, ein geeignetes Umfeld zu fördern Manager haben die besondere Verantwortung, den Kodex nicht nur zu befolgen, sondern auch für eine Kultur einzutreten, die unsere Prinzipien widerspiegelt. Sie sollten besonders gut mit dem Kodex und allen weiteren Richtlinien vertraut sein und andere dazu anregen, diese einzuhalten. Wir erwarten von unseren Managern, dass sie ihre Teams unterstützen, indem sie:

- die Bedeutung von Ehrlichkeit, Vertrauen und Integrität vermitteln,
- eine Kultur aufbauen, in der unsere Mitarbeiter respektiert werden, und in der sie das Gefühl haben, ihre Anliegen zum Ausdruck bringen zu können,
- Mitarbeiter an die vielfältigen Möglichkeiten erinnern, die es gibt, um zu kommunizieren und sich zu melden, und dabei sicherstellen, dass die Äußerung solcher Anliegen nicht stigmatisiert wird,
- eine Open-Door-Policy sicherstellen.

1.5 NICHTEINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

Die Nichteinhaltung dieses Kodex kann zu disziplinären Maßnahmen führen. Bei schweren und/oder absichtlichen Verstößen kann dies auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeuten.

Wenn Ihnen bewusst wird, dass Dritte/Geschäftspartner unsere Werte nicht teilen oder diesen Kodex nicht befolgen, so ist dies zu melden (Abschnitt 4).

2. Unsere ethischen Prinzipien

Dieser Kodex verfolgt das Ziel, eine Arbeitskultur zu fördern, die sicherstellt, dass wir unsere hohen Erwartungen für Borealis bestmöglich erfüllen können. Dies geht über die bloße Einhaltung rechtlicher Bestimmungen hinaus. Abschnitt 5 definiert unseren Ansatz für die spezifischen Bereiche. Der Kodex wird jedoch von bestimmten Grundprinzipien untermauert, die sich aus unseren Werten wir sind achtsam („we care"), wir sind wissbegierig („we're curious") und wir gehen voran („we progress") ableiten.

2.1 WIR TUN, WAS LEGAL UND RICHTIG IST

Wir erwarten von allen, dass sie sich nicht nur an geltende Gesetze sondern auch an ethische Standards halten.

2.2 EHRLICHKEIT

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie ehrlich sind und sicherstellen, dass auch Borealis in Bezug auf die Informationen und Darstellungen, die es nach außen abgibt, ehrlich ist. Ehrlichkeit bedeutet auch sicherzustellen, dass wir nicht absichtlich einen falschen Eindruck vermitteln oder jemanden dazu ermutigen.

2.3 INTEGRITÄT

Wir erwarten, dass sie persönliche Integrität an den Tag legen und das tun, was ehrlich und fair ist, auch wenn es Druck geben sollte, anders zu handeln.

2.4 ZUSAMMENARBEIT

Wir werden die besten Ergebnisse erzielen, wenn wir zusammenarbeiten, gemeinschaftlich und mit der nötigen Offenheit, wobei wir jedoch stets den Datenschutz sowie andere Vertraulichkeitsanforderungen berücksichtigen.

2.5 GEGENSEITIGER RESPEKT

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter einander mit Respekt behandeln und die individuellen Beiträge jeder Person wertschätzen; wir begrüßen Vielfalt in unserer Belegschaft.

2.6 VERANTWORTUNG

Wir sind alle für unsere Handlungen verantwortlich. Wenn etwas schiefgeht, erwarten wir, dass Sie sich an die entsprechenden internen Kontaktpersonen wenden, um bestmöglich mit der Situation umzugehen und aus unseren Fehlern zu lernen.
Wir erwarten, dass jeder seinen Teil dazu beiträgt, Borealis, seine Reputation sowie unsere Kunden zu schützen. Wir können nicht garantieren, dass Fehler niemals nachteilige Konsequenzen haben werden; doch wir wollen eine Kultur fördern, in der aus Fehlern gelernt wird, anstatt diese zu bestrafen, und in der dazu ermutigt wird, für diese Verantwortung zu übernehmen. Fehler zu verbergen, die angesprochen werden müssen, oder die Schuld zu Unrecht auf andere zu schieben sollte bei Borealis keinen Platz haben.

2.7 GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

Wir bekennen uns zu Sicherheit und zum Schutz der Umwelt. Nichts ist uns wichtiger als die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und verantwortungsbewusstes Handeln im Umgang mit unserer Umwelt. Borealis ist ein starker Unterstützer der branchenweiten Responsible Care®-Initiative, die sich mit gesundheits-, sicherheits- und umweltbezogenen Themen in Verbindung mit unserem Geschäft befasst. Während wir von allen erwarten, dass sie sämtliche Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften der Länder, in denen wir Geschäfte abwickeln, verstehen und diese einhalten, befasst sich dieser Kodex nicht direkt mit diesen Themen. Sie stellen jedoch einen wichtigen Teil der Ethikgrundsätze dar, auf deren Grundlage Borealis Geschäfte macht, und unsere Mitarbeiter sollten diese stets berücksichtigen und gegebenenfalls ihre Bedenken zu diesen Überlegungen äußern.

3. **Einhaltung des Kodex** was wir von Ihnen erwarten

3.1 WIR ERWARTEN VON IHNEN, DASS SIE IHR URTEILSVERMÖGEN EINSETZEN

Der Kodex ist nicht einfach eine Auflistung von Prozeduren, die es einzuhalten gilt; er überträgt Ihnen die Verantwortung, Ihr Urteilsvermögen einzusetzen. Wir vertrauen auf Ihre Fähigkeit, auf Grundlage der in diesem Kodex beschriebenen Prinzipien die richtigen Entscheidungen zu treffen und unangemessenes Verhalten zu vermeiden.

3.2 WIR ERWARTEN VON IHNEN, DASS SIE DIE GESETZLICHEN

Vorschriften einhalten Borealis ist global tätig, wodurch wir die Gesetze zahlreicher Länder und unterschiedliche Rechtssysteme auf der ganzen Welt beachten müssen. Neben der Einhaltung der in diesem Kodex entwickelten Grundsätze erwarten wir, dass Sie alle geltenden örtlichen und internationalen Gesetze und Vorschriften einhalten. Falls eine Bestimmung dieses Kodex einem der anwendbaren Gesetze widerspricht, so hat das Gesetz Vorrang. Unsere Rechtsabteilung (Legal Department) steht Ihnen in beratender Funktion zur Verfügung.

3.3 WIR ERWARTEN, DASS SIE MÖGLICHE RECHTLICHE ODER ETHISCHE KONSEQUENZEN BEDENKEN, BEVOR SIE HANDELN IN

Situationen, die derartige Fragestellungen aufwerfen oder in einen Graubereich fallen, sind Sie dazu angehalten, die folgenden Ethik-Bewertungsschritte anzuwenden (siehe Abb. 1), die Ihren Entscheidungsprozess leiten sollen.

3.4 WIR ERWARTEN, DASS SIE SICH MELDEN, WENN SIE EIN FEHLVERHALTEN BEI BOREALIS ERKENNEN

Wenn Sie unehrliches Verhalten oder ein anderes Verhalten, das gegen die ethischen Grundsätze verstößt, beobachten, so ist dies zu melden. Das gleiche gilt für den Fall, wenn Sie einen Fehler oder eine andere Situation, die für Borealis von Wichtigkeit sein könnte, erkennen. Dies ist von wesentlicher Bedeutung, damit Borealis seine Position als respektierter, führender Akteur am globalen Markt beibehalten kann. Abschnitt 4 erklärt, wie und an wen Sie sich mit derartigen Themen wenden können.

3.5 WIR ERWARTEN, DASS SIE DIE TRAININGS BESUCHEN, DIE VON BOREALIS ZU DIESEN THEMEN ORGANISIERT WERDEN

Alle Mitarbeiter müssen ein verpflichtendes Online-Verhaltenskodextraining absolvieren. Dieses ist jährlich zu wiederholen. Alle Mitarbeiter müssen dabei die jährliche Bestätigung darüber erbringen, dass sie sowohl mit dem Verhaltenskodex vertraut sind als auch darüber informiert wurden, dass jede beobachtete Abweichung von den Grundsätzen des Kodex zu melden ist. Wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung stehen, sollten Sie den Entscheidungsbaum (siehe Abb. 2) zu Rate ziehen, bevor Sie handeln. Dieser hilft Ihnen dabei, zu entscheiden, ob eine bestimmte Vorgehensweise richtig ist: Wenn die Antwort auf eine der oben gestellten Fragen „nein“ lautet, stoppen Sie jeweilige Handlung und äußern Sie Ihre Bedenken, wie in Abschnitt 4 beschrieben.

3. **Einhaltung des Kodex**
Ethik-Bewertungsschritte

ERKENNEN SIE, DASS SIE VOR EINEM ETHIKBEZOGENEN PROBLEM STEHEN

– Wurden Sie gebeten, etwas Falsches zu tun?
– Sind Sie sich eines möglicherweise illegalen oder unethischen Verhaltens eines Kollegen, Geschäftspartners oder Lieferanten bewusst?
– Bestehen rechtliche oder steuerliche Bedenken?

DENKEN SIE, BEVOR SIE HANDELN

– nehmen Sie sich Zeit
– Fassen Sie die Problemstellung zusammen. Ist Ihnen diese klar?
– Warum ist dies ein Problem?
– Was sind Ihre Optionen?
– Könnte irgendjemand anderes betroffen sein?
– Wohin können Sie sich wenden, um Rat einzuholen?

ENTSCHEIDEN SIE, WELCHE MASSNAHMEN SIE SETZEN WERDEN

– Lesen Sie die Ethik-Richtlinie erneut.
– Beraten Sie sich mit anderen.
– Bewerten Sie die Risiken und überlegen Sie, wie diese minimiert werden könnten.

PRÜFEN SIE IHRE SCHLUSSFOLGERUNG

– Wenden Sie Borealis' Werte auf Ihre Entscheidung an: we care, we're curious, we progress

SETZEN SIE DEN NÄCHSTEN SCHRITT

– Kommunizieren Sie Ihre Entscheidung.
– Stellen Sie sicher, ob Änderungen nötig sind, und kontrollieren Sie deren Umsetzung

Fig. 1: Ethik-Bewertungsschritte

3. **Einhaltung des Kodex**
Stellen Sie die Frage...

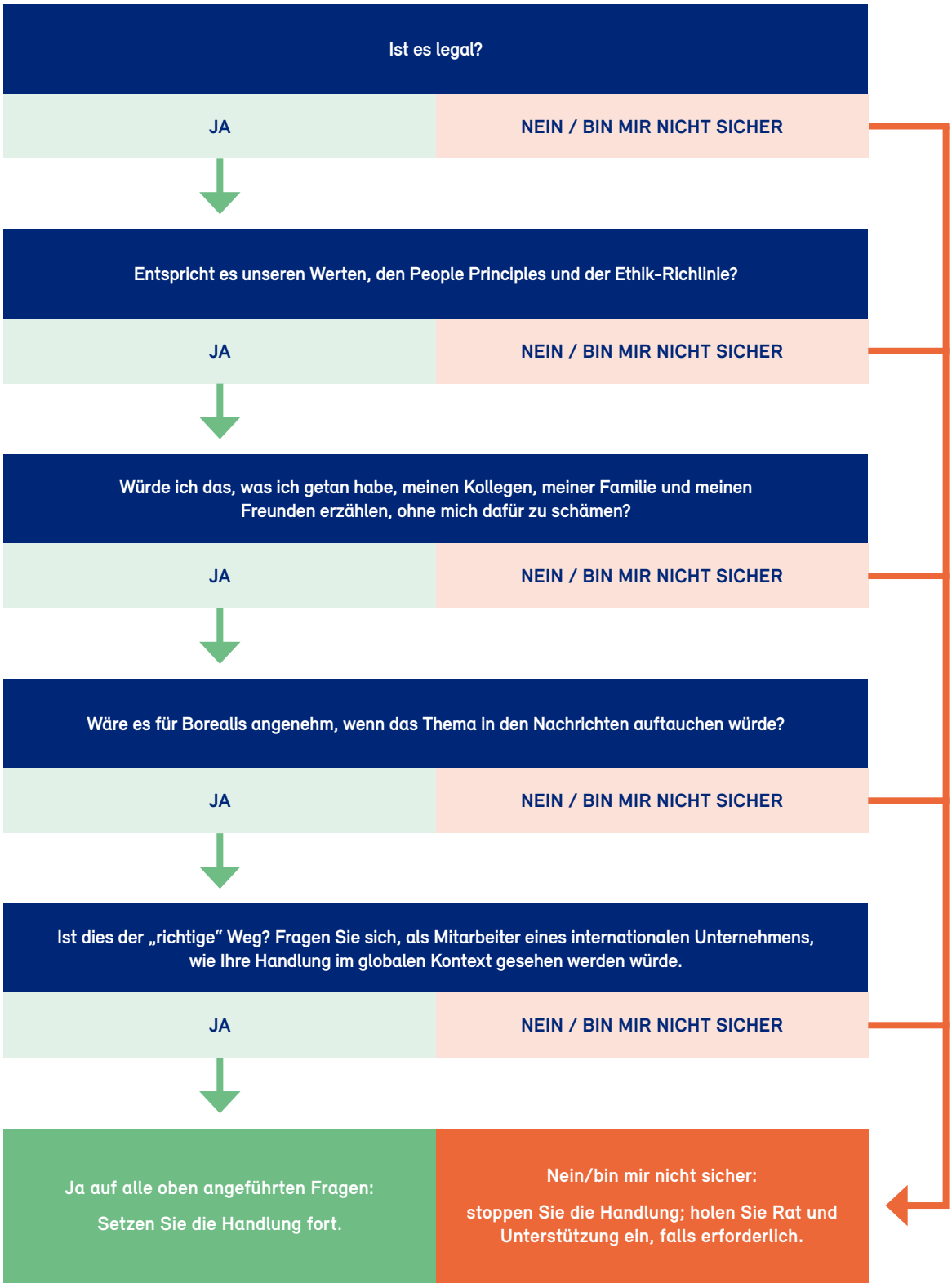


Fig. 2: Entscheidungsbaum

4. Bedenken äußern, sich melden und Rat einholen

4.1 AN WEN SIE SICH WENDEN KÖNNEN: WIE SIE BEDENKEN ÄUSSERN ODER RAT EINHOLEN KÖNNEN

Wenn Sie Bedenken hinsichtlich einer vorgeschlagenen Vorgehensweise oder einer aktuellen Situation haben, können Sie diese an die jeweils zuständige Person kommunizieren. Diese Person ist in den meisten Fällen Ihr direkter Vorgesetzter. Dieser Kodex richtet bestimmte Erwartungen an Manager: Diese sollen ein Arbeitsumfeld fördern, in dem sich Mitarbeiter an sie wenden können. Es kann jedoch auch Fälle geben, in denen es Ihnen unangemessen erscheint, mit Ihrem direkten Vorgesetzten über eine Situation zu reden (z. B. wenn Ihre Bedenken ihm/ihr selbst gelten), oder in denen Ihre Bedenken weiter bestehen, nachdem Sie mit ihm/ihr gesprochen haben. In solchen Fällen können Sie sich an folgende Kontakte wenden:

- Ethik-Botschafter
- Konzernbereich Ethik & Compliance
- Rechtsabteilung
- Ihrem HR-Bereichsleiter
- Internes Audit
- Ethik-Kommunikationskanäle

Borealis verpflichtet sich dazu, jedes gemeldete Anliegen sehr ernst zu nehmen. Jeder Bericht wird sorgfältig geprüft und mit äußerster Sensibilität und Vertraulichkeit (im gesetzlich zulässigen Ausmaß) sowie im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften behandelt. Die Empfänger solcher Berichte sowie andere Mitarbeiter, die im Zuge der Untersuchung involviert werden, haben die Bestimmungen des Handbuchs zur Handhabung von Ethikfällen (Investigation and Ethics Case Handling Procedure) zu befolgen.

4.2 ETHIKBOTSCHAFTER UND DIE ETHIKHOTLINE

Die Ethikbotschafter haben zwei Aufgaben in Verbindung mit den Mitarbeitern und Dritten: – Ihnen als beratende Anlaufstelle zur Verfügung zu stehen, wenn ein entsprechendes Problem auftritt, und dieses weiterzuverfolgen; – den Bekanntheitsgrad dieses Kodex sowie das Verständnis dafür und seine Einhaltung im ganzen Unternehmen zu fördern. Die Ethikbotschafter sind Mitarbeiter von Borealis. Sie haben grundsätzlich eine andere Aufgabe im Unternehmen, wurden jedoch für ihre Rolle als Ethikbotschafter speziell geschult.

Borealis' Liste der Ethikbotschafter

Borealis' Compliance-Bereich managt und veranstaltet alle zwei Jahre eine Ethikkonferenz, zu denen wir unser oberes Management, Eigentümervertreter sowie vor allem unsere Ethikbotschafter einladen. Sinn und Zweck dieser Konferenzen ist es, unsere Ethikkultur zu verbessern, das Ethik-Bewusstsein zu schärfen und zu entsprechenden Diskussionen anzuregen.
Die Teilnehmer der Ethikkonferenz 2018 haben ihre Gedanken zum Thema Ethik bildlich veranschaulicht, und wir haben diese Visualisierungen zu einem wesentlichen Bestandteil unserer Ethik-Richtlinie gemacht und diesem Kodex angefügt (einige Erkenntnisse finden Sie in Kapitel 7).

Meldungen können auch online über die Ethik-Hotline erfolgen. Borealis garantiert Vertraulichkeit basierend auf einem strikten Need-to-know-Prinzip und technischer Sicherung der gemeldeten Informationen. Die Ethik-Hotline kann auch für anonyme Meldungen genutzt werden. Die Hotline steht Ihnen zur Verfügung, um mögliche Verstöße oder Bedenken in Bezug auf alle Bereiche dieses Kodex zu melden, einschließlich menschenrechts-, gesundheits-, sicherheits- und umweltbezogene Angelegenheiten.

4.3 KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN GEGEN MITARBEITER, DIE BEDENKEN ÄUSSERN

Für die Wirksamkeit dieses Kodex und die Aufrechterhaltung einer Kultur der Integrität im gesamten Unternehmen ist es von grundlegender Wichtigkeit, dass sich Mitarbeiter dazu berechtigt fühlen, sich frei zu äußern, ohne Angst vor Kritik oder Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen, und die Möglichkeit haben, an möglichen Folgeuntersuchungen teilzunehmen. Borealis duldet daher keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die eine Angelegenheit melden oder sich an einer Untersuchung eines möglichen Verstoßes gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder die Gesetze beteiligen. Falls Sie eine Vergeltungsmaßnahme dieser Art, wie beispielsweise Drohungen oder Einschüchterungen, bemerken, wenden Sie sich unverzüglich an den Group Ethics & Compliance Officer.

Jeder, der derartige Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergreift, hat mit disziplinären Konsequenzen zu rechnen, die bis zur möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können.

Ethik-Hotline

Meldungen können nur noch über den folgenden Link getätigt werden:

Anonymer Bericht

5. Spezifische Compliance-Erwartungen

5.1 SIE UND BOREALIS

5.1.1 Zusammenarbeit mit anderen

Wir behandeln jeden mit Fairness, Respekt und Würde. Wir tolerieren keine Form des Missbrauchs, der Belästigung oder Disriminierung. Dazu zählen Handlungen, die als beleidigend, einschüchternd oder diskriminierend wahrgenommen werden können, sowie jegliche Form der sexuellen Belästigung. Daher erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Behandeln Sie jeden mit Respekt und Würde.
- Unterlassen Sie Drohungen, Erniedrigungen oder die Verwendung suggestiver oder abschätziger Sprache oder derartige Handlungen, auch im Zusammenhang mit kritischem Feedback.
- Machen Sie niemals unangemessene Kommentare sexueller Natur und unterlassen Sie jegliches sexuell anstößige Verhalten.
- Behandeln Sie jeden (sowohl intern als auch extern) gleich und treffen Sie Entscheidungen auf Grund von Verdiensten, und nicht von irrelevanten Eigenschaften.
- Wir unterscheiden bei der Einstellung und Beförderung von Mitarbeitern nicht nach Rasse, Religion, Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand oder Behinderung, die in keinem Zusammenhang mit der jeweiligen Position stehen.
- Respektieren Sie kulturelle Unterschiede.
- Nehmen Sie Rücksicht, wenn andere ein bestimmtes Verhalten oder Kommentare als beleidigend empfinden.
- Unternehmen Sie etwas, wenn ein solches Verhalten Sie oder Ihre Kollegen betrifft.

5.1.2 Datenschutz

Als Konzern sind wir für den Umgang mit Ihren persönlichen Daten verantwortlich. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter darauf vertrauen können, dass Borealis alle persönlichen Daten seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner mit hoher Sensibilität, vertraulich und im Einklang mit den Rechtsvorschriften behandelt. Wir nehmen unsere Verpflichtungen im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung (General Data Protection Regulation, GDPR) und jeglicher anderer gültiger Datenschutzgesetze ernst und ergreifen Maßnahmen, um die unbefugte Weitergabe zu verhindern. Manche Mitarbeiter können aufgrund ihrer Rolle rechtlich dazu befugt sein, mit persönlichen Daten anderer Mitarbeiter oder Dritter zu arbeiten. Diese werden speziell geschult, um die Erwartungen an sie sowie die entsprechenden Anforderungen im Zusammenhang mit dem Umgang mit derartigen Daten zu erfüllen. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter persönliche Daten im Einklang mit dem Gesetz und vertraulich behandeln, sobald sie mit solchen – in welchem Zusammenhang auch immer – in Berührung kommen.

Borealis Datenschutzverfahrenshandbuch

Mitarbeiter, die mit persönlichen Daten zu tun haben, müssen sich mit unserer Datenschutzerklärung sowie mit dem Borealis-Datenschutzverfahrenshandbuch vertraut machen.

5.1.3 Vertrauliche Informationen

Zahlreiche Mitarbeiter erhalten im Zuge ihrer Arbeit Zugang zu Informationen, die von Borealis als vertraulich eingestuft werden. Mitarbeiter sollten keine Informationen an Dritte weitergeben, die sie im Zuge der Geschäftstätigkeit erhalten haben – sei es im Zuge der Arbeit oder auf andere Weise, außer:

- sie wissen, dass die Information nicht vertraulich ist (im Zweifelsfall sollten Mitarbeiter jedoch davon ausgehen, dass am Arbeitsplatz erhaltene Informationen vertraulich sind);
- sie sind dazu berechtigt, solche Informationen mit bestimmten Dritten aus geschäftlichen Gründen zu teilen.

Borealis-Prozedur zum Umgang mit und zum Schutz von Informationen

Weitere Informationen zum richtigen Umgang mit vertraulichen Informationen finden Sie in der Borealis-Prozedur zum Umgang mit und zum Schutz von Informationen (Borealis Information Handling and Safeguarding Procedure).

5.1.4 Interessenskonflikt

Ein Interessenskonflikt kann auftreten, wenn Ihre persönlichen Interessen mit Ihrer Verpflichtung, im Interesse von Borealis zu handeln, kollidieren. Interessenskonflikte können auf unterschiedliche Arten auftreten; üblicherweise in den folgenden Situationen:

- bei Nebentätigkeiten und engen Kontakten zu Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten;
- bei der Zusammenarbeit mit engen Verwandten;
- bei intimen Beziehungen mit Kollegen, die Entscheidungen über Gehalt, Leistungsberuteilungen oder Beförderungen treffen können;
- im Zuge einer Tätigkeit als Vorstandsmitglieder, im Beirat oder einem anderen Lenkungsausschuss einer anderen Organisation;
- bei Investitionen, die Ihr Urteilsvermögen beeinflussen können oder zu beeinflussen scheinen.

Wir erwarten von Ihnen:

- dass Sie jegliche Aktivitäten vermeiden, die den Anschein eines Konflikts zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen von Borealis auch nur vermuten lassen;
- jegliche tatsächlichen, wahrgenommenen oder möglichen Konflikte gegenüber Ihrem direkten Vorgesetzten und dem Group Ethics & Compliance Officer offenzulegen, um Sie selbst und das Unternehmen zu schützen;
- dass Sie alle Einschränkungen, die Sie aufgrund der Offenlegung eines Interessenskonflikts auferlegt werden, befolgen.

5.1.5 Beschäftigung außerhalb des Unternehmens

Im Allgemeinen erwarten wir nicht, dass Borealis-Mitarbeiter gleichzeitig eine andere Beschäftigung haben. Unter bestimmten Umständen kann dies jedoch zulässig sein. Falls Sie beabsichtigen, einer Beschäftigung außerhalb Ihrer offiziellen Funktion außerhalb von Borealis nachzugehen, sollten Sie diese Absicht zuerst mit Ihrem direkten Vorgesetzten und HR besprechen und sicherstellen, dass diese Position nicht in Konflikt mit Ihrer Verantwortung als Borealis-Mitarbeiter oder mit diesem Kodex steht. Sie dürfen die externe Beschäftigung ausschließlich nach vorheriger Genehmigung durch Ihren direkten Vorgesetzten und HR antreten.

5.1.6 Einstellung von öffentlichen Amtsträgern

Die Einstellung von Amtsträgern kann Bedenken hinsichtlich der Einhaltung rechtlicher Vorschriften aufwerfen und ist daher mit Sorgfalt anzugehen. Folglich ist die Genehmigung durch die Rechtsabteilung einzuholen, bevor ein aktiver oder ehemaliger Amtsträger in irgendeiner Funktion eingestellt wird. Grundsätzlich gilt:

- Borealis kann Amtsträger dafür engagieren, Dienstleistungen zu erbringen, sofern die besagten Dienstleistungen einem legitimen Geschäftszweck dienen, im jeweiligen Land der Leistungserbringung rechtmäßig sind und auf keine Weise mit den offiziellen Verpflichtungen des Amtsträgers in Konflikt stehen. Dies gilt auch für ehemalige Amtsträger, wenn die zu erbringenden Leistungen direkt in Verbindung mit den Funktionen stehen, die diese während ihrer Amtszeit inne hatten oder überwachten.
- Borealis darf einen Amtsträger nicht dazu engagieren, Dienstleistungen zu erbringen, die auf irgendeine Weise in Konflikt mit dessen Verpflichtungen oder den Verpflichtungen der öffentlichen Behörde, die als dessen Arbeitgeber fungiert, stehen.

5.2 BOREALIS SCHÜTZEN

5.2.1 Externe Bereitstellung von Informationen

Für Borealis' Reputation und Ansehen ist es von grundlegender Bedeutung, dass alle bereitgestellten Daten und Informationen über seine Produkte und Dienstleistungen – sei es an Kunden, Behörden oder andere – nach bestem Wissen und Gewissen exakt und nicht irreführend sind. Jede externe Bereitstellung von Daten, die wissentlich falsch, unvollständig oder irreführend sind, oder die nicht durch Beweise belegt werden können, insbesondere an Kunden, Kunden, Lieferanten oder Behörden, wird besonders ernst genommen.

5.2.2 Nutzung von Unternehmensanlagen

Wir erwarten, dass Sie das Eigentum und die Ressourcen von Borealis (einschließlich der IT-Ressourcen) ausschließlich im Zuge der ordnungsgemäßen Arbeitstätigkeit nutzen (obwohl gelegentlicher persönlicher Gebrauch erlaubt ist). Zum Eigentum und den Ressourcen zählen physische Vermögenswerte, immaterielle Vermögenswerte und vertrauliche Informationen.

Arbeitsbezogene E-Mails, Nachrichten und andere elektronische Dateien auf Firmenhandys und -laptops stehen im alleinigen Eigentum von Borealis. Soweit gesetzlich zulässig, behält sich Borealis das Recht vor, auf diese Daten zuzugreifen, sie zu überwachen, zu archivieren und zu verarbeiten, sofern dies in Zusammenhang mit der Untersuchung mutmaßlich rechtswidrigen oder unethischen Fehlverhaltens oder im Falle dringender geschäftlicher Notwendigkeiten erforderlich erscheint. Private E-Mails und Dateien müssen als „PRIVAT" gekennzeichnet werden, in diesem Fall darf nicht darauf zugegriffen werden. Weitere Informationen finden Sie unter:

Private use of company assets

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie das Eigentum, Geld und andere Ressourcen des Unternehmens auf bestmögliche Weise einsetzen. Es liegt in der Verantwortung jedes Borealis-Mitarbeiters, das Eigentum, die Ressourcen und Informationssysteme von Borealis vor unbefugter Verwendung, Beschädigung oder Offenlegung zu schützen.

Wir müssen die Integrität und Vertraulichkeit sämtlicher Unternehmensdaten und damit auch Borealis' Rechenressourcen und Netzwerk schützen.

5.3 GESCHÄFTE RICHTIG MACHEN

5.3.1 Menschenrechte

Wir respektieren die Bedeutung der Menschenrechte auf der ganzen Welt, einschließlich:

jeden mit Respekt behandeln, sich für Vielfalt und Inklusion einsetzen

- Förderung fairer, verantwortungsvoller Beschäftigung und Lohn- und Arbeitszeitpraktiken
- Bereitstellung fairer und wettbewerbsfähiger Löhne
- Verbot von Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Einsatz von Kinder- oder Zwangsarbeit oder Menschenhandel zu jeglichen Zwecken
- Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, ihr Vereinigungsrecht auszuüben und sich für oder gegen eine Tarifvertretung zu entscheiden
- Wir verpflichten uns sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter und Lieferanten geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Achtung der Menschenrechte in unserem Geschäft und unserer Lieferkette sicherzustellen
- Wir halten uns an die Grundsätze der Menschenrechte in unseren Beziehungen zu Interessengruppen und durch unsere Produkte und Dienstleistungen.

5.3.2 Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

Bestechung und Korruption wird von Borealis in keinster Form toleriert, und wir befolgen sämtliche Gesetze und Vorschriften der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung. Bestechungsgelder, Schmiergelder, unfaire Vorteile und andere Arten der Korruption sind bei Borealis strengstens verboten. Eine Bestechung ist ein Anbot eines finanziellen Vorteils oder einer Wertsache, das unterbreitet wird, um eine unzulässige Durchführung einer Aufgabe durch den Empfänger zu veranlassen oder zu belohnen. Die Bestechung kann in Form von Geld erfolgen, oder in anderer Form stattfinden, wie zum Beispiel durch eine Bewirtung oder die Zahlung einer Reise/Unterkunft, wobei dies jedoch nicht normale Unternehmenseinladungen verhindern soll. Bestechung und Korruption durch Unternehmen und Einzelpersonen sind Straftaten, die mit schweren Strafen geahndet werden, die bis hin zur Inhaftierung reichen können. Aus diesem Grund wird die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen als besonders gravierend eingestuft Grundsätzlich:

- dürfen Mitarbeiter niemals eine Zahlung oder etwas von Wert direkt oder über einen Dritten anbieten, geben oder annehmen, um ein Geschäft anzubahnen oder eine Geschäftsentscheidung unangemessen zu beeinflussen
- dürfen Mitarbeiter Geschenke und Bewirtungen nur im Einklang mit Borealis' Richtlinien anbieten und entgegennehmen (siehe Abb. 3)
- müssen Mitarbeiter Schmiergeldzahlungen, die ihnen angeboten werden, um eine bestimmte Aufgabe auszuführen, ablehnen,
- müssen Mitarbeiter im Umgang mit Amtsträgern besondere Sorgfalt walten lassen, – müssen Mitarbeiter eine genaue Buchführung und Dokumentation sicherstellen, um Zahlungsflüsse auf transparente Weise zu beschreiben,
- müssen Mitarbeiter den Group Compliance & Ethics Officer kontaktieren, wenn sie mit einer möglichen Bestechungs- oder Schmiergeldzahlung konfrontiert sind oder glauben, mit einer solchen konfrontiert zu sein

Anweisung zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Für eine ausführlichere Erklärung aller relevanter Prozesse beachten Sie bitte unsere Arbeitsanweisung zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung.

5.3.3 Geschenke und Bewirtungen

Im Geschäftsverlauf kann es vorkommen, dass Ihnen Bewirtungen oder Geschenke von Dritten wie Lieferanten angeboten werden. Gleichermaßen kann es vorkommen, dass Sie Dritten derartige Bewirtungen anbieten. Generell bedürfen Geschenke & Bewirtungen mit einem Wert von mehr als 100 Euro pro Empfänger einer weiteren Prüfung. Angemessene und verhältnismäßige Geschenke und Bewirtungen im Rahmen eines legitimen Geschäftszwecks sind zulässig und werden gemäß den internationalen Antikorruptionsgesetzen nicht als Bestechung betrachtet. Allerdings dürfen Sie keine Geschenke, Bewirtungen, Unterhaltungsangebote oder andere Gefälligkeiten von Kunden oder Lieferanten annehmen, wenn dies Ihre Fähigkeit, objektive Geschäftsentscheidungen im besten Interesse von Borealis zu treffen, beeinträchtigt oder zu beeinträchtigen scheint. Ebenso dürfen Sie keine Bewirtungen anbieten, die den Anschein erwecken könnten, dass sie den Empfänger zu etwas verpflichtet. Jegliche Geschenke oder Bewirtungen für Regierungsbeamte oder Amtsträger sollten vermieden werden und sind nur dann gestattet, wenn sie streng im Einklang mit unserer Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung und Geschenke und Bewirtungen stehen. Internationale Antibestechungsgesetze betonen die Tatsache, dass Dokumentation und Transparenz wichtig sind. Aus diesem Grund führt Borealis ein Geschenke- und Bewirtungsverzeichnis, in dem angebotene oder angenommene Geschenke und Einladungen vermerkt werden. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er/ sie Geschenke und Bewirtungen gemäß den Vorschriften in der nachstehenden Tabelle registriert. Im Zweifelsfall oder falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den Group Compliance & Ethics Officer. Mitarbeiter, die es verabsäumen, Geschenke & Bewirtungen korrekt zu dokumentieren, haben mit disziplinären Konsequenzen zu rechnen.

Vorschriften für die Eintragung ins Geschenke- & Bewirtungsverzeichnis		
Ohne Eintragung erlaubt	**Nicht erlaubt**	**Eintragung erforderlich**
Einzelne triviale und billige Geschenke, z. B.: – Taschenkalender – Kugelschreiber – Kalender – Taschenrechner – Schlüsselanhänger – Papierbeschwerer – Dekorative Objekte (Teller/Box) – Blumen – Cateringservice; Mittagessen/andere Mahlzeiten für Gäste von Borealis bei Anlagenbesuchen – Mahlzeiten mit legitimem Geschäftszweck im Wert von unter EUR 100/Person	– Geschenke und Einladungen, die gegen geltende Gesetze verstoßen (z. B. Weinflaschen sind in einigen Ländern nicht erlaubt) – Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalente (z. B. Geschenkkarten) – Geschenke oder Einladungen unethischer Natur (z.B. sexuell bezogen) – Geschenke, die aktiv eingefordert wurden – Teilnahme an häufigen oder extravaganten soziale Anlässen – Ferien oder Urlaubsreisen	– Alle Geschenke und Einladungen, die nicht in den vorherigen Spalten erwähnt wurden – Geschenke und Einladungen mit einem höheren Wert als 100 EUR; oder im wiederkehrenden Fall nicht mehr als 500 EUR in den letzten 12 Monaten – Geschenke und Einladungen für Amtsträger – Mitgliedsbeiträge

Fig. 3: Vorschriften für die Eintragung ins Geschenke- & Bewirtungsverzeichnis

5.3.4 Insiderhandel

Borealis erwartet, dass Sie weder als Einzelperson noch in Ihrer Rolle bei Borealis Fehlverhalten im Markt an den Tag legen. Im Zuge Ihrer Arbeit kommen Sie möglicherweise mit sensiblen „Insider"-Informationen (d.h. mit vertraulichen Informationen, die im Falle einer Veröffentlichung den Kurs bestimmter Aktien oder anderer Finanzinstrumente beeinflussen können) in Berührung. Es ist unzulässig, solche Informationen zum persönlichen Vorteil zu nutzen, und es gibt klare Regeln darüber, wie, wann und an wen solche Informationen weitergegeben werden dürfen. Um sich gegen Verstöße gegen diese Regeln abzusichern, legt Borealis' Richtlinie Folgendes fest:

- Kaufen oder verkaufen Sie niemals OMV/Borealis-Wertpapiere, wenn Sie über Insiderinformationen verfügen.
- Besprechen oder veröffentlichen Sie niemals wesentliche nicht-öffentliche Informationen innerhalb oder außerhalb von Borealis, außer im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit.
- Führen Sie keine privaten Investitionen in Unternehmen oder Branchen durch, die in Verbindung mit dem möglicherweise dafür relevanten Wissen stehen, das Sie im Laufe Ihrer Anstellung bei Borealis erworben haben.
- Geben Sie keine Empfehlungen an andere, bestimmte OMV/Borealis-Wertpapiere oder Wertpapiere eines solchen Unternehmens oder in einer solchen Branche zu handeln.
- Wenden Sie sich im Zweifelsfall an den Group Compliance & Ethics Office.

Borealis/OMV Issuer Compliance Instruction

5.3.5 Wettbewerbswidriges Verhalten

Borealis beteiligt sich in allen Märkten und Ländern an einem fairen Wettbewerb und trifft mit seinen Konkurrenten keine Absprachen in Bezug auf jegliche Aspekte seines Geschäfts. Das Unternehmen befolgt alle geltenden Wettbewerbsrechte auf der ganzen Welt. Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb (oft als „Kartellgesetze" bezeichnet) sind komplex, und die Strafen für entsprechende Verstöße sind hoch. Weitere Konsequenzen solcher Verstöße sind Sanktionen für Einzelpersonen, die Unwirksamkeit von Verträgen und Schadenersatzforderungen sowie Reputationsschaden. Im Einklang mit Borealis' Richtlinie ist Folgendes zu beachten:

- Treffen Sie keine Vereinbarungen mit einem Konkurrenten, die Folgendes enthalten: Festsetzung von Verkaufs- oder Kaufpreisen, Sales- & Marketingplänen, Informationen über Kunden oder Lieferanten, Absprachen zu Ausschreibungen, die Zuordnung und Aufteilung von Märkten, Boykotte, die Beschränkung von Kapazitäten oder Output, Verkaufs- oder Kaufbedingungen oder den Austausch von Informationen über andere wirtschaftlich sensible Themen;
- Vermeiden Sie Gespräche und Interaktionen mit Konkurrenten, die den Anschein unzulässiger Vereinbarungen oder Absprachen erwecken und dadurch den Wettbewerb ausschalten oder beschränken könnten.
- Beschaffen Sie Wettbewerbsdaten oder -informationen von unabhängigen Quellen, und nicht von Mitbewerbern.
- Prüfen Sie jegliche Vereinbarungen mit Kunden oder Lieferanten, die Bestimmungen zu Exklusivität, Bindung, Gegengeschäfte oder ähnliche Einschränkungen enthalten im Vorhinein mit der Rechtsabteilung.
- Nutzen Sie keine Kunden oder andere Personen als Mittelsmänner für den Austausch wirtschaftlich sensibler Informationen mit Konkurrenten.
- Beraten Sie sich im Zweifelsfall und falls Fragen zum Kartellrecht auftreten mit der Rechtsabteilung.

Anweisung zum Wettbewerbsrecht

Für eine detailliertere Erklärung informieren Sie sich bitte über unsere Anweisung zum Wettbewerbsrecht.

5.3.6 Internationale Handels- und Sanktionsgesetze

Wir sind ein globales Unternehmen, das in einem Bereich tätig ist (Chemikalien), der internationalen Handelsregelungen unterliegt. Wir befolgen die Handelsgesetze aller Länder, in denen wir arbeiten. Dazu zählen Sanktions-, Import- und Exportkontroll- und Zollgesetze, die für den grenzübergreifenden Handel mit unseren Produkten und Dienstleistungen gelten. Mitarbeiter, deren Tätigkeit in Verbindung mit dem grenzübergreifenden Handel mit unseren Produkten und Dienstleistungen steht, haben:

- die geltenden Handelskontroll- und Sanktionsgesetze sowie die geltenden Zollverfahren einzuhalten;
- Sanktionsrisiken als Teil der Geschäftschancen und Geschäftspartner zu betrachten;
- Interne Genehmigungen im Einklang mit Borealis' Richtlinien einzuholen, bevor sie eine Transaktion tätigen, in deren Rahmen Handelsbeschränkungen anwendbar werden könnten, wie zum Beispiel mit Einzelpersonen oder in Ländern, die auf Sanktionslisten aufscheinen;
- sich mit der Rechtsabteilung zu beraten, bevor sie auf Anfragen oder Befragungen zu Aktivitäten antworten, die möglicherweise Handelsbeschränkungen unterliegen;
- den Group Ethics & Compliance Officer über jegliche vermutete oder tatsächliche Nichteinhaltung von Handelsgesetzen oder -beschränkungen zu informieren.

Beachten Sie insbesondere:

- Neue Märkte: Geschäfte in neuen Ländern und vor allem in Ländern, die internationalen Handelsbeschränkungen oder Sanktionsprogrammen unterliegen.
- Dual-Use-Handelskontrollen: Dual-Use-Güter sind Waren, Software und Technologien, die sowohl für zivile als auch für militärische Zwecke eingesetzt werden können.
- Der Handel von Dual-Use-Gütern kann auch den Transfer per E-Mail, Download, Meetings, Besprechungen oder Besuche umfassen und entsprechenden Ausfuhrkontrollbestimmungen unterliegen. Dual-Use-Handelskontrollen können vor allem Unternehmen betreffen, die Ersatzteile und Anlagenkomponenten liefern.

5.3.7 Geldwäsche verhindern

Geldwäsche ist ein Prozess, bei dem illegale Gelder versteckt werden oder bei dem vorgetäuscht wird, dass diese legal wären. In diesen Bereich fällt auch die Verwendung legitimer Geldmittel zur Unterstützung krimineller Aktivitäten oder Terrorismus.

- Beteiligen Sie sich nie an Geldwäscheaktivitäten.
- Stellen Sie sicher, dass Sie ihre Geschäftspartner kennen, indem Sie unsere Risikobewertungsprozeduren für Dritte befolgen.
- Wenden Sie sich im Verdachtsfall an den Group Compliance & Ethics Officer.

5.3.8 Einkauf

Die ordnungsgemäße und ethische Verwaltung unserer Einkäufe ist für unser Geschäft von größter Bedeutung. In unserem Bestreben, die bestmöglichen Geschäftsbedingungen zu erreichen, müssen wir auch sicherstellen, dass wir ausschließlich von ethischen Lieferanten einkaufen, die sich selbst zu Ethik und Compliance verpflichtet haben. Versäumnisse bei der Auswahl eines ethischen Lieferanten können zu Bußgeldern und anderen finanziellen und Reputationsschäden führen.

Die richtige und unvoreingenommene Auswahl ethischer Lieferanten und ihrer Lieferungen im besten Interesse unseres Unternehmens liegt nicht nur in der Verantwortung unseres Beschaffungsteams, sondern aller, die an einem Beschaffungsprozess beteiligt sind.

5.3.9 Geschäftspartner

Unsere Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Vermittler und anderen Geschäftspartner spielen eine wesentliche Rolle in unserem Geschäft. Wir prüfen diese sorgfältig, bevor wir mit ihnen Vereinbarungen treffen, und wir erwarten von ihnen, dass sie sich ethisch und korrekt verhalten. Dienstleister, die mit Regierungen interagieren, müssen mit besonderer Sorgfalt geprüft werden, vor allem in Ländern, die als weniger transparent gelten. Geschäftspartner müssen Vertraulichkeitsvereinbarungen unterzeichnen, wenn sie Zugang zu vertraulichen oder unternehmenseigenen Informationen haben. Die Auswahl von Lieferanten hat fair und ohne Interessenskonflikt oder Bevorzugung, die den Auswahlprozess kompromittieren könnte, zu erfolgen.

Lieferanten haben ihre Arbeiter fair zu behandeln, sichere und gesunde Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und die gleichen Anforderungen an ihre Subunternehmer zu stellen. Bevor Sie eine Vereinbarung mit einem Geschäftspartner treffen, müssen Sie:

- die Due Diligence und laufende Überwachung durchführen, um sich angemessen davon zu überzeugen, dass ihre Geschäftstätigkeiten und Transaktionen seriös, verantwortungsbewusst und rechtmäßig sind, insbesondere im Hinblick auf den UK-Bribery Act, das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die geltenden EU-Rechtsvorschriften
- sicherstellen, dass Sie die Dienstleistungen eines Vermittlers, Zwischenhändlers oder anderen Anbieters, für den Sie verantwortlich sind, verstehen.
- Anbieter auf Grundlage von Verdiensten und gemäß Borealis' Beschaffungsrichtlinien und -prozessen auswählen.
- die Zustimmung von Ihren Geschäftspartnern einholen, dass sie sich ethisch und korrekt gemäß Borealis' Ethikrichtlinie verhalten. Umfassendere Erläuterungen finden Sie in unserem „Modern Slavery Act" und unserer „Compliance Due Diligence".

Modern slavery act

Compliance due diligence

6. Unsere Ethikrichtlinie auf einen Blick

Wir bekennen uns zu einer Kultur der Ethik und Compliance, in der wir unser globales Geschäft mit Integrität und im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften führen.
Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich äußern, wenn sie mögliche Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, relevante Richtlinien oder diese Ethikrichtlinie erkennen.
Nichts ist uns wichtiger als die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und verantwortungsbewusstes Handeln im Umgang mit unserer Umwelt.
Wir behandeln jeden mit Respekt und tolerieren keine unfaire Behandlung, Belästigung, Missbrauch oder Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz.
Wir schützen persönliche Daten und vertrauliche Informationen.
Wir stellen internen und externen Partnern keine falschen oder irreführenden Informationen zur Verfügung.
Wir akzeptieren keine Bestechungsgelder, Schmiergelder oder sonstigen unzulässigen Zahlungen. Wir führen genaue Bücher und Aufzeichnungen, um Zahlungen ehrlich zu beschreiben.
Wir geben oder akzeptieren Geschenke und Bewirtungen nur dann, wenn diese legal, bescheiden, vernünftig und angemessen sind.
Wir schließen keine Vereinbarungen und treffen keine Übereinkommen mit Konkurrenten, um Preise festzulegen oder den freien Wettbewerb anderweitig zu beschränken.
Wir vermeiden alle Aktivitäten, die zwischen den persönlichen Interessen eines Mitarbeiters und den Interessen von Borealis einen Interessenskonflikt schaffen, oder auch nur den Anschein eines Konflikts erwecken.
Wir prüfen unsere Geschäftspartner sorgfältig, bevor wir mit ihnen Vereinbarungen treffen, und wir erwarten von ihnen, dass sie sich ethisch und korrekt verhalten.
Wir beteiligen uns niemals an illegalen marktmanipulativen Aktivitäten, weder zum Nutzen von Einzelpersonen noch für Borealis.

Melden Sie sich unter: borealis.integrityline.com

Fig. 4: Unsere Ethikrichtlinie auf einen Blick

7. Erkenntnisse der Ethikkonferenz

Einer der zwei Höhepunkt der Ethikkonferenz 2018 war die „World Café Teamaktivität".

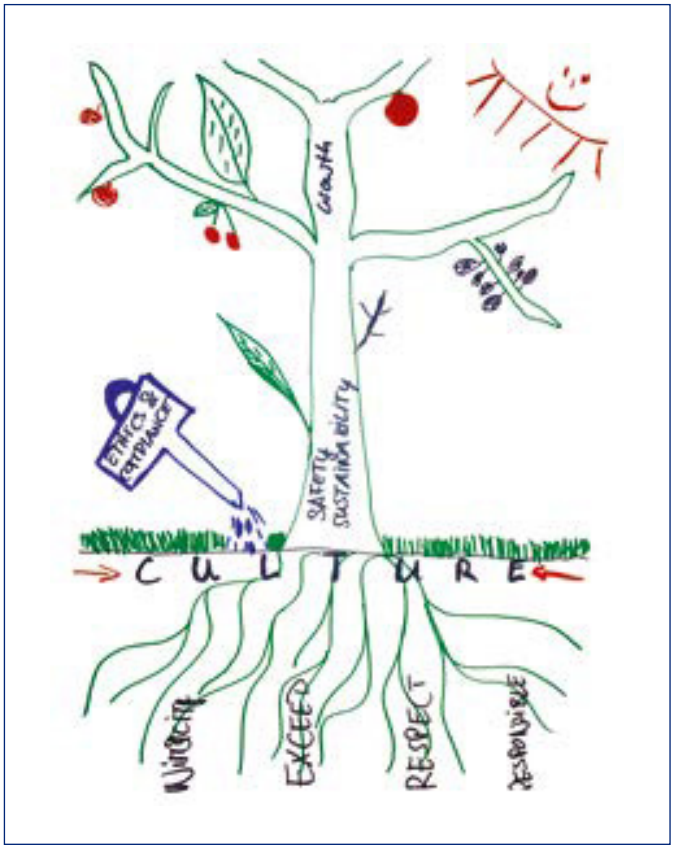
Zwei der den Teilnehmern gestellten Aufgaben lauteten:

– Zeichnet die Essenz unserer Borealis-Ethikkultur

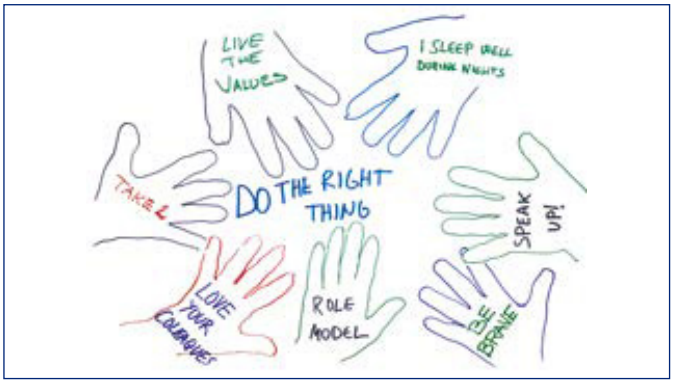
– Wie können wir diese Kultur implementieren und beibehalten?

Ziel dieser Aktivität war die Einbindung aller Teilnehmer in konstruktive Diskussionen, um sich als Team Gedanken zu machen und eine eigene Vision zu erarbeiten. Einige der Ergebnisse werden unten gezeigt

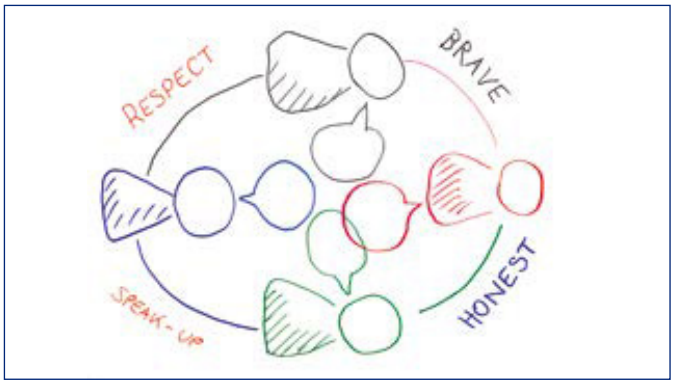
Die Auswirkungen unethischen Verhaltens hinterlassen sowohl auf der Unternehmensebene, aber vor allem auch auf der persönlichen Ebene Spuren. Ganz zu schweigen von all den Haien, die um uns herumschwimmen.



Der Baum ist eine Metapher für die Vielfalt von Borealis in ihrer Gesamtheit. Ethik ist die positive Zutat, die diesen großartigen, mythischen Baum am Leben hält.



Das Bild enthält die Konturen der Hände der Teammitglieder, welche die Auffassungen des Teams über Wesen und Sein von Ethik umfassen.



Die Sprechblasen ohne Text sind ein Zeichen der Freiheit, die Probleme und Bedenken aus der Perspektive unterschiedlicher Kulturkreise anzusprechen.

8. Wichtige Links

Borealis ethics policy for business partners	4
Investigation and Ethics Case Handling Procedure	9
Borealis list ethics ambassadors	9
Anonymous reporting	9
Borealis data protection procedure	10
Borealis information handling and safeguarding procedure	10
Private use of company assets	11
Anti bribery and corruption instruction	12
Gift and hospitality register	13
Borealis / OMV issuer compliance instruction	14
Competition law instruction	14
Modern slavery act	15
Compliance due diligence	15

Date of issue: **Feb 2022**

Borealis ist einer der weltweit führenden Anbieter von fortschrittlichen und zirkulären Polyolefinlösungen und ein europäischer Marktführer bei Basischemikalien und dem mechanischen Recycling von Kunststoffen. Wir nutzen unser Polymer-Know-how und unsere jahrzehntelange Erfahrung, um wertschöpfende, innovative und zirkuläre Materiallösungen für Schlüsselindustrien anzubieten. Bei der Neuerfindung für ein nachhaltigeres Leben bauen wir auf unser Engagement für Sicherheit, unsere Mitarbeiter und Exzellenz, während wir die Transformation zu einer Kreislaufwirtschaft beschleunigen und unsere geografische Präsenz erweitern.

Mit Hauptsitz in Wien, Österreich, beschäftigt Borealis 6.934 Mitarbeiter und ist in über 120 Ländern tätig. Im Jahr 2021 erzielte Borealis einen Umsatz von 9,8 Milliarden Euro und einen Nettogewinn von 1.396 Millionen Euro. OMV, das internationale Öl- und Gasunternehmen mit Sitz in Österreich, besitzt 75 % von Borealis, während die restlichen 25 % einer Holdinggesellschaft der in Abu Dhabi ansässigen Mubadala gehören. Wir liefern Dienstleistungen und Produkte an Kunden auf der ganzen Welt über Borealis und zwei wichtige Joint Ventures: Borouge (mit der Abu Dhabi National Oil Company oder ADNOC mit Sitz in den Vereinigten Arabischen Emiraten); und Baystar™ (mit TotalEnergies, ansässig in den USA)..

borealisgroup.com · borealiseverminds.com

Haftungsausschluss Die hierin enthaltenen Informationen sind nach unserem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung genau und zuverlässig. Borealis und Borouge übernehmen keine Garantien und Zusicherungen hinsichtlich der Genauigkeit oder Vollständigkeit der hierin enthaltenen Informationen und übernehmen keine Verantwortung für die Folgen ihrer Verwendung oder für Fehler. Es liegt in der Verantwortung des Kunden, unsere Produkte zu prüfen und zu testen, um sich von der Eignung der Produkte für den speziellen Zweck des Kunden zu überzeugen. Der Kunde ist auch für die sachgerechte, sichere und gesetzeskonforme Verwendung, Verarbeitung und Handhabung unserer Produkte verantwortlich. Nichts hierin stellt eine Gewährleistung (ausdrücklich oder stillschweigend, der Marktgängigkeit, Eignung für einen bestimmten Zweck, Übereinstimmung mit Leistungsindikatoren, Übereinstimmung mit Mustern oder Modellen, Nichtverletzung oder anderweitig) dar, noch kann daraus der Schutz durch Gesetze oder Patente abgeleitet werden. Soweit von Borealis und Borouge gelieferte Produkte in Verbindung mit Materialien von Drittanbietern verwendet werden, liegt es in der Verantwortung des Kunden, alle erforderlichen Informationen in Bezug auf die Materialien von Drittanbietern einzuholen und sicherzustellen, dass Borealis- und Borouge-Produkte zusammen mit diesen verwendet werden Materialien, für den jeweiligen Verwendungszweck des Kunden geeignet sind. Für die Verwendung von Borealis- und Borouge-Produkten in Verbindung mit anderen Materialien kann keine Haftung übernommen werden. Die hierin enthaltenen Informationen beziehen sich ausschließlich auf unsere Produkte, wenn sie nicht in Verbindung mit Materialien von Drittanbietern verwendet werden. Nimblicity ist eine Marke der Borealis Gruppe. Responsible Care ist eine eingetragene Marke der Chemistry Association of Canada.

© 2022 Borealis AG
BROCH 808 DE 2022 03 B

Borealis AG
Trabrennstr. 6–8, 1020 Vienna, Austria Tel
+43 1 22 400 000 · Fax +43 1 22 400 333
borealisgroup.com

BOREALIS