

WACKER

CREATING TOMORROW'S SOLUTIONS

WE ARE WACKER

VÅRE ETISKE
RETNINGSLINJER



VÅR PURPOSE

OUR SOLUTIONS MAKE A BETTER WORLD FOR GENERATIONS

WACKER er en viktig bidragsyter for å gi mennesker verden over bedre livskvalitet. Dette er hensikten og meningen med virksomheten vår. En ledetråd i vårt arbeid.



Kjære kolleger!

Vi er WACKER. Som nytenkende foretak innen kjemi og bioteknologi ønsker vi i fellesskap å skape merverdi ved å oppfylle vårt formål: Utvikle og tilby løsninger som bidrar til økt livskvalitet for mennesker verden over. Dette er leveregelen for arbeidet vårt.

Våre aktiviteter er basert på entydige verdier. Disse former bedriftskulturen vår. Våre etiske retningslinjer gjenspeiler disse verdiene. De etiske retningslinjene beskriver hva som forventes av alle som jobber for WACKER. De hjelper oss å treffe riktige beslutninger. Som et kompass som viser riktig retning i interaksjoner med hverandre og i vårt daglige arbeid.

De etiske retningslinjene skal etterleves av alle som jobber i og for WACKER-konsernet. Verden over. Uansett hvilke arbeidsoppgaver eller plass i hierarkiet man har. Hver og en av oss har et ansvar for å handle etisk og juridisk riktig og opptre med integritet overfor kunder, leverandører, forretningspartnere, kolleger, samfunnet og alle andre. Det er derfor opp til oss. Vi er alle WACKER.

Vi i konsernledelsen og Compliance Officers, ledere, kolleger fra HR og arbeidstakerrepresentanter står gjerne til rådighet om du har spørsmål knyttet til de etiske retningslinjene eller trenger råd og støtte. La oss gjøre det som er riktig. Ta ansvar som selskap ved å gå foran med et godt eksempel. Hver eneste dag.

Styret i Wacker Chemie AG

Dr. Christian Hartel
(leder)

Dr. Christian Kirsten

Dr. Tobias Ohler

Angela Wörl

Desember 2023

„Vi forventer at alle hos WACKER verden over retter seg etter våre verdier og prinsipper for atferd.“



Dr. Christian Hartel
Styreleder i Wacker Chemie AG

Herr Hartel, hva trenger WACKER etiske retningslinjer til?

Vi er avhengige av tillit fra våre forretningspartnere, aksjonærer og offentligheten.

Det er atferden til hver enkelt medarbeider som danner grunnlaget for denne tilliten. Derfor er de etiske retningslinjene så viktige. De oppsummerer de viktigste prinsippene for atferd som gjelder i hele konsernet. Ved hjelp av dette forpliktende rammeverket ønsker vi å sikre selskapets integritet globalt. For våre kunder, leverandører og andre forretningspartnere er det også viktig å kjenne de grunnleggende prinsippene som vi hos WACKER følger verden over.

Formål, visjon, kodeks – hvordan utfyller disse nivåene hverandre?

Vårt formål og vår visjon rundes av med verdiene vi arbeider etter. I fellesskap har vi utarbeidet verdier som vi har gruppert i fire mindre grupper og det er integritet og rollemodell, prestasjon og engasjement, fremsynthet og åpenhet og samarbeid og anerkjennelse. Disse verdiene utgjør vårt felles kompass og er nedfelt i våre etiske retningslinjer.

Hvordan ble prinsippene for atferd definert?

En gruppe medarbeidere hentet fra forskjellige fagfelt og divisjoner utarbeidet et grunnlag som de konkretiserte videre. Det ble lagt særlig vekt på konkrete, praktiske eksempler. Dette gir de ansatte et enda bedre beslutningsgrunnlag i det daglige arbeidet.

Hva innebærer de etiske retningslinjene for de ansatte hos WACKER?

De etiske retningslinjene utgjør vårt felles kompass. De er bindende og gjelder globalt for alle medarbeidere hos WACKER. De er knyttet til en klar forventning om at vi alle i WACKER-konsernet overholder gjeldende lover og regler, normer og standarder og at vi aktivt etterlever våre atferdsprinsipper i arbeidet. Brudd på disse prinsippene tolereres ikke. Derfor satser vi på at alle hos WACKER verden over retter seg etter våre verdier og prinsipper for atferd.

Hvilke råd vil du gi til ansatte som er usikre på hvordan de skal te seg eller som observerer kritikkverdig atferd i virksomheten?

Hver eneste dag tar vi mange beslutninger – både privat og på jobben. Det anbefales at man alltid først lytter til sin indre stemme. Som regel gjør man da det som er riktig. Derfor er det ikke minst i jobbsammenheng utrolig viktig å ha verdier som retningslinjer man kan leve etter i det daglige arbeidet. Praktiske eksempler på disse verdiene indikerer hvordan man kan treffe krevende beslutninger på en ansvarlig måte. Ta kontakt med oss om du fortsatt er i tvil. Søk råd og støtte. Dette gjelder også om du får nyss om kritikkverdige forhold i virksomheten. Compliance-ansvarlige, din leder, personalsjefen og medarbeiderrepresentanter hjelper deg gjerne.

Anvendelsesområde

De etiske retningslinjene også kalt Codes of Conduct gjelder for hele WACKER-konsernet. De er bindende for alle ansatte hos WACKER uavhengig av stilling, funksjon og ansettelsesforhold. De etiske retningslinjene suppleres av andre dokumenter som direktiver, retningslinjer og instruksjoner for atferd. Selskaper i konsernet som ikke er majoritetseide, kan utstede egne retningslinjer så lenge disse er i tråd med WACKERs etiske retningslinjer for atferd.

Våre standarder formidler vi videre til våre forretningspartnere. Ved hjelp av våre etiske retningslinjer deler vi disse standardene med våre leverandører. Vi forventer at våre forretningspartnere anerkjenner våre prinsipper for atferd og forebyggende tiltak og at de implementerer disse på en hensiktsmessig måte. Dette gjelder især for distributører og forhandlere (agenter og mellommenn), men også for konsulenter som jobber for WACKER. For å sikre at våre høye standarder og forventninger hva angår integritet, kvalitet og konfidensialitet overholdes, forbeholder vi oss retten til å besøke og kontrollere våre forretningspartnere.



Vårt verdigrunnlag

Hverdagen vår blir stadig mer kompleks, travel, digital og nettverksbasert. Dette gjør det enda viktigere å fokusere på det vi står for. Det er i hovedsak fire grupper med verdier som utgjør WACKER. De gir oss orientering og stabilitet. De hjelper oss med å ta riktige beslutninger og takle fremtidens utfordringer.

INTEGRITET OG ROLLEMODELL

Vi følger gjeldende regler og går foran med et godt eksempel.

PRESTASJON OG ENGASJEMENT

Vi yter fremragende prestasjoner og er engasjerte i arbeidet.

FREMSYNTHET OG ÅPENHET

Vi handler med tanke på nåværende og fremtidige generasjoner og er åpne for nytt.

SAMARBEID OG ANERKJENNELSE

Vi jobber konstruktivt sammen og med respekt for hverandre.

INTEGRITET OG ROLLEMODELL

Vi følger gjeldende regler
og går foran med et godt
eksempel.

Alle i WACKER-konsernet ivaretar en funksjon som rollemodell. Dette innebærer at vi overholder de høyeste standarder. Våre standarder gir vi videre til våre forretningspartnere.



INTEGRITET

VI ...

- følger regler og lover.
- handler alltid i tråd med våre etiske retningslinjer og prinsipper.
- gir våre medarbeidere og aksjonærer klare og entydige retningslinjer for atferd de har å forholde seg til.



Compliance

Forretningsmessig suksess og integritet går hånd i hånd hos WACKER. Vi følger regler, lover og prinsipper for god regnskapsskikk. Med regler mener vi relevante internasjonale og nasjonale lovbestemmelser, normer og konserninterne regler. Konkret håndteres dette av systemet for compliance styring og compliance organisasjonen. Dessuten tar vi ikke imot invitasjoner som medfører store kostnader eller dyre gaver. Dette sikrer vi ved hjelp av bevisstgjøring, målgruppespesifikke opplæringstiltak og interne kontroller. Vi unngår situasjoner som kan medføre konflikter mellom private og forretningsmessige interesser. Vi bruker foretakets eiendom bare til jobberelaterte formål og informerer arbeidsgiveren før vi takker ja til en bijobb.

Konfidensialitet og personvern

Vi tar hensyn til privatsfæren til de ansatte og overholder lovbestemmelser og personvern. Opplysninger om forretningen, bedriften eller kundene er underlagt taushetsplikt. IT- og informasjonssikkerhet er også del av vår bedriftskultur og alle forretningsprosesser. Det samme gjelder for dokumentasjon og oppbevaring av relevante arbeidsdokumenter og konfidensielle forretningsdokumenter.

Finansiell integritet og forebygging av svindel og bedrageri

Vi legger stor vekt på at penge- og finansielle transaksjoner foregår på korrekt vis og i tråd med dagens metoder. Som prinsipp har vi nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Ved all slags finansielle transaksjoner følger vi gjeldende regler og legger vekt på at dokumentasjonen er fullstendig og god regnskapsskikk blir fulgt. Dette gjelder også med tanke på bestemmelser for forebygging av hvitvasking av penger. Vi følger sanksjoner og bestemmelser for embargo og eksportkontroll. Vi bruker ikke innsideinformasjon. Innsidehandel kan føre til straff både for innsideren selv og for WACKER. For å forhindre svindel, bedrageri og enhver form for vinningsforbrytelser benytter vi oss av omfattende tiltak, et internt kontrollsystem og forebyggende opplæring. Vi har nulltoleranse for såkalte facilitation payments til aktører i det offentlige. Pengegaver, sponsing og betalinger til politiske aktører håndteres restriktivt hos oss. Disse skal alltid godkjennes av styret på forhånd.

Rettferdig konkurranse

WACKER støtter prinsippet om fri konkurranse. Dette innebærer at vi opptrer rettferdig overfor forretningspartnere og tredjeparter. Grunnlaget for dette er at vi overholder konkurranserettslige lover og regler. Vi inngår ingen avtaler med våre forretningspartnere om priser på produkter eller tjenester eller andre konkurransevridende forhold.

Åpen rapportering

Via årsrapporter og fremdriftsrapporter fra Global Compact og Responsible Care får våre forretningspartnere og kapitalmarkedet transparent informasjon fra oss om strategier, målsettinger og tiltak. I tillegg evalueres virksomheten av aktører som for eksempel CDP og EcoVadis.

Ansvarlig bruk av sosiale medier

WACKER har bindende retningslinjer for bruk av jobbrelatert kommunikasjon på sosiale medier. Disse er nedfelt i arbeidskontrakten og i andre retningslinjer. Som ved andre kommunikasjonskanaler overholder vi taushetsplikt, retningslinjer for compliance, retningslinjer for å beskytte taushetsbelagte opplysninger, taushetsplikt for kommunikasjon og IT samt gjeldende verdipapirlov og personvernforordningen (GDPR).

ROLLEMODELL

VI ...

- etterlever verdiene våre i det daglige arbeidet og forventer at våre medarbeidere og forretningspartnere gjør det samme.
- anser helse og sikkerhet på arbeidsplassen som en grunnleggende forutsetning for våre handlinger.
- som ledere tar vår omsorgsplikt overfor de ansatte på alvor.



Presentere verdier

I alt vi gjør går vi foran med et godt eksempel. Vi holder det vi lover og driver virksomheten profesjonelt og i tråd med vårt verdigrunnlag, lover og regler. Vi tenker og handler på eget ansvar og tar beslutninger som om det var vår egen virksomhet. Vi bruker ressursene på en forsvarlig måte.

Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen

Vi går aldri på kompromiss med helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Dette ivaretas i form av standarder og sikkerhet på alle våre lokasjoner. Dette omfatter både produktsikkerhet, risikostyring og fareminimering. Uriktig atferd utelukkes hos oss ved hjelp av målrettede opplæringstiltak. Vi tar vare på vår helse og kontrollerer våre tiltak ved hjelp av sentrale nøkkeltall som ledd i et helhetlig, integrert helse og sikkerhetssystem.

Kvalitet

Vi oppfyller høyeste kvalitetstandarder i våre verdi- og forsyningskjeder. Entydige regler og prosesser danner et godt grunnlag for å oppfylle de høye standardene. Dette dokumenteres regelmessig i form av revisjoner.

Risikostyring og beskyttelse mot farer

Vi har en ansvarlig risikostyring som beskytter oss mot farer, gjør oss i stand til å håndtere komplekse forhold og reagere fleksibelt, hensiktsmessig og riktig på uforutsette hendelser i våre prosesser. Vi har arbeidsprosedyrer som avdekker risikoer på alle nivåer og vi er ved behov i stand til å iverksette mottiltak. Ved hjelp av målrettet opplæring av våre forretningspartnere unngås upassende atferd knyttet til produktsikkerheten ved håndtering av våre produkter og tjenester.

PRESTASJON OG ENGASJEMENT

Vi yter fremragende prestasjoner
og er engasjerte i arbeidet.

Vi ønsker at WACKER i betydelig grad bidrar til å gi mennesker
verden over bedre livskvalitet. Dette er vårt felles grunnlag.
Vårt formål. Fremragende prestasjoner, forbedringer og
videreutvikling er det som motiverer oss.



PRESTASJON

VI ...

- har satt oss høye mål som vi er fast bestemt på å nå.
- feirer fremgang som vi markerer på synlig vis.
- verdsetter personlig innsats og ansvar og skaper nødvendige rammer for dette.



Engasjement og innsatsvilje

Ingen fremgang uten innsats. Dette gjelder for WACKER generelt såvel som for hver eneste medarbeider i virksomheten. Sammen setter vi oss ambisiøse mål og gjør en felles innsats for å nå disse.

Vi leverer førsteklasses arbeid og gir ikke opp før ønsket resultat er oppnådd. Derfor forventer vi høy innsatsvilje kombinert med faglig og sosial kompetanse.

Anerkjennelse av prestasjoner

Verdsettelse og anerkjennelse av god innsats er en selvfølge for oss. Vi lar medarbeiderne få delta i virksomhetens suksess. Vi hedrer særlige prestasjoner. For eksempel hedres innsatsen for innovasjoner, patenter og forslag til forbedringer.

Faglig og sosial kompetanse

Utover fagkompetanse er det like viktig at våre medarbeidere har sosial kompetanse. I den forbindelse er ærlighet spesielt viktig, men også troverdighet, samarbeidsevne, stå-på-vilje, utholdenhet, fleksibilitet, evnen til å være kritisk og medfølelse og toleranse. For å kunne utnytte potensialet i virksomheten best mulig, satser vi på høy grad av personlig initiativ og ansvar.

Empowerment – Fremme medarbeidernes sterke sider

I tråd med tydelig formulerte mål tilbyr vi handlings- og beslutningsfrihet. Og vi står for en kultur preget av at de enkeltes sterke sider blir fremmet. Vi legger forholdene til rette for at de ansatte kan videreutvikle seg hele tiden og dermed kan prestere enda mer. Det å stille krav til og å fremme medarbeiderne hører dermed tett sammen.

ENGASJEMENT

VI ...

- motiverer hverandre.
- setter bestandig kunden i sentrum for alt vi gjør.
- tar alltid hensyn til livsfasen de ansatte befinner seg i og hvilke behov de har.



Drivkraft og motivasjon

Vi utvikler og tilbyr løsninger som bidrar til å gi mennesker et bedre liv. De fleste produktene vi har hjelper kundene våre til å bli enda mer bærekraftige. Dette motiverer oss hver eneste dag.

Kundeorientering

Kunden står alltid i fokus for alt vi gjør. Vi ønsker å gjøre kunden fornøyd. For å kunne tilby den helt riktige løsningen er det derfor enormt viktig for oss at vi vet hvilke utfordringer og behov kundene våre har.

Attraktive arbeidsforhold

Dette forutsetter motiverte medarbeidere. Derfor legges det hos WACKER stor vekt på motiverende arbeidsforhold og attraktive rammebetingelser for de ansatte – fra en konkurransedyktig godtgjørelse via et hav av videreutviklingstiltak og karrieremuligheter til fleksible arbeidstidsmodeller og god balanse mellom jobb og privatliv. Vi gjennomfører jevnlig spørreundersøkelser for å få kartlagt hva som motiverer de ansatte og hva de mener. Dette danner grunnlaget for forbedringer som igangsettes for å gjøre arbeidsforholdene enda mer attraktive.

FREMSYNTHET OG ÅPENHET

Vi handler med tanke på nåværende og fremtidige generasjoner og er åpne for nytt.

WACKER har et konstruktivt samarbeid og åpen dialog med alle grupper i samfunnet. Bærekraftig ledelse er en vesentlig drivkraft i det vi gjør. Økologisk og sosialt ansvar og økonomisk suksess går hånd i hånd hos oss.



FREMSYNTHET

VI ...

- anser bærekraft som en oppgave for alle medarbeidere.
- satser på tydelige mål og utvikler strategier for å nå disse målene.
- som aktører i arbeidslivet engasjerer oss for frivillige organisasjoner og aksjoner.



Samfunnsansvar

Vi anser bærekraftig bruk av ressurser som et samfunnsansvar og dermed en oppgave for alle medarbeidere hos WACKER. Med utgangspunkt i vår bærekraftstrategi sørger vi for å bli stadig mer bærekraftige. Samtidig bidrar vi med vår produktportefølje til at andre virksomheter og sektorer blir stadig mer bærekraftige.

Mål og strategier

Vi handler forutseende ved å se lenger enn nesa rekker. Derfor setter vi oss ambisiøse og langsiktige mål som vi kommuniserer utad. Systematisk utvikler vi strategier som brukes til å måle det vi har oppnådd.

Bærekraft og miljøvern

Vi har et helhetlig syn på bærekraft. Som foretak innen kjemibransjen har vi et spesielt ansvar i forhold til klima og miljøvern. Vi holder øye med hvordan virksomheten påvirker miljøet (som for eksempel CO₂-utslipp, andre utslipp, vannforbruk, avfall) og forsøker å bli mer ressurs- og energieffektive. Dessuten tar vi hensyn til dyrenes ve og vel og biologisk mangfold.

Globale Initiativ

I fellesskap går vi inn for globale initiativ. Derfor har vi blant annet gått inn for initiativ som Global Compact, Responsible Care® og Together for Sustainability. Vi kommuniserer våre krav tydelig overfor leverandører og kontrollerer oppfølgingen langs hele forsyningskjeden (for eksempel i forbindelse med konfliktmineraler).

Samfunnsmessig engasjement

Vi ser på oss selv som forretningsmessige aktører og tar ansvar. I områder rundt lokasjonene våre legger vi vekt på et godt forhold til naboene. I tillegg støtter vi skoler og universiteter og engasjerer oss i sosiale prosjekter. WACKER HJELPEFONDET gir ubyråkratisk og bærekraftig hjelp for eksempel ved miljøkatastrofer.

ÅPENHET

VI ...

- er en aktiv pådriver for innovasjoner.
- er åpne for endringer og bidrar med ideer på alle nivåer.
- støtter utviklingen av våre medarbeidere i form av utdanning og videreopplæring.



Innovasjon

Vi har fingeren på pulsen hele tiden og er åpne for nytt. Fra starten av har vår suksess vært basert på en høy innovasjonsevne. Derfor investerer vi kontinuerlig i forskning og utvikling for å videreutvikle spekteret av tjenester og forbedre prosessene samt utvikle nye løsninger og markeder.

Vi benytter oss også av finansieringsmuligheter og sikrer våre innovasjoner med patenter.

Livslang læring

Grunnlaget for innovasjonskraften hos WACKER er medarbeiderne. Med omfattende utdannings- og videreopplæringsprogrammer styrker vi dette grunnlaget og virksomhetens løsningskompetanse.

Ideer og kreativitet

Vi fremmer kreativitet, nysgjerrighet, mot og vilje til endring. Vi motiverer alle medarbeidere til å presentere egne forslag og ideer. Dette fremmes og belønnes ekstra via en systematisk ideprosess.

Samarbeid med eksterne aktører

Vi er åpne for samarbeid. For vi vet at de beste innovasjoner som regel utvikles i samarbeid med andre – det kan være kunder og leverandører, forskningsmiljøer, oppstartbedrifter og andre aktører.

SAMARBEID OG ANERKJENNELSE

Vi jobber konstruktivt sammen
og med respekt for hverandre.

I det globale, nettverksbaserte arbeidslivet er mangfold, inkludering og toleranse viktigere enn noensinne. Vi ser på mangfold blant våre ansatte som en berikelse. Vi fremmer lagånd og belønner innsats for å få WACKER videre.



SAMARBEID

VI ...

- vet at samarbeid alltid går ut på å gi og ta.
- er åpne om egne feil som vi oppfatter som sjanse til å bli enda bedre.
- søker en åpen utveksling og dialog med våre kunder, leverandører og andre partnere.



Tverrfaglig samarbeid

Sammen er vi sterke. Derfor satser vi på et tverrfaglig samarbeid – på tvers av funksjoner, fagområder, regioner og plass i hierarkiet. Alle relevante interessenter involveres i våre arbeidsprosesser. Vi samarbeider og støtter hverandre. Dermed skapes en vi-følelse.

Tydlig kommunikasjon

Transparent kommunikasjon er viktig for oss. Ledere og gruppe-medlemmer sikrer rask og omfattende informasjonsutveksling. Dermed sikrer vi at medarbeidere tar ansvar og kan ta beslutninger.

Tilbakemeldinger og feil

Vi gir hverandre konstruktive tilbakemeldinger. Vi drøfter både positive og negative forhold uansett hvilken plass vi har i hierarkiet. Vi har en kultur som legger opp til at vi lærer av våre egne feil.

Samarbeid mellom arbeidslivspartene

For oss er det viktig med et tillitsfullt samarbeid med våre parter i arbeidslivet. Det vil si vi møter tillitsvalgte og fagforeninger på samme nivå for å harmonisere bedriftens og de ansattes interesser på best mulig måte.

Kooperasjon

Vi søker og opprettholder en åpen dialog og et konstruktivt samarbeid med eksterne partnere som kunder, leverandører, høyskoler, forskningsmiljøer visse interessegrupper og vi yter bidrag til relevante industriprosjekter.

ANERKJENNELSE

VI ...

- behandler alle mennesker likt.
- fremmer sammensatte grupper og verdsetter hvert gruppemedlem for vedkommendes evner og kunnskaper.
- setter pris på hjelpsomhet og er selv også behjelpelige.



Tillit og respekt

Det er viktig for oss at vi behandler hverandre med respekt. Vi handler bestandig på øyenivå uten forbehold. Vi lytter til hverandre, kommuniserer åpent og gir tilbakemeldinger. Arbeidsdagen vår er preget av tillit og respekt. Dette gjelder også overfor våre forretningspartnere.

Menneskerettigheter

I forretningsvirksomheten er vi svært nøye med å følge menneskerettighetene. Vi har nulltoleranse for brudd på menneskerettigheter, barne- og tvangsarbeid. Vi overholder internasjonale konvensjoner i arbeidslivet (f.eks. ILO-konvensjonen) og støtter medarbeidernes rettigheter globalt.

Mangfold og like muligheter

Vi verdsetter mangfold. Det gjør WACKER mer fremgangsrikt. Vi tolererer hverken diskriminering, trakassering, mobbing, enhver form for misbruk eller andre ulemper som kan føre til fysiske eller psykiske helseskader.

Inkludering og toleranse

Vi ansetter nye medarbeidere på bakgrunn av deres kvalifikasjoner, prestasjoner, potensiale og personlighet. Kjønn, alder, etnisk opprinnelse, funksjonshemming, religion, livssyn og seksuell legning (LGBTQI+) spiller ingen rolle for oss. Vi lyser ut ledige stillinger offentlig og utformer stillingsannonsen og eventuelt bildemateriale kjønnsnøytralt. Jevnstilte kandidater med alvorlig funksjonshemming eller helsemessige begrensninger tar vi hensyn til og sørger for at de blir inkludert på permanent basis.

Håndtere brudd på regler

Brudd på våre prinsipper for atferd kan få alvorlige konsekvenser og påføre WACKER og medarbeiderne stor skade. Det kan være alt fra bøter og skadeerstatningskrav ved brudd på compliance regler til tapt omdømme. I tillegg er det da fare for at man blir stilt personlig til ansvar og risiko for rettslig forfølgelse av den enkelte.

For å forhindre at det oppstår skader for WACKER og de ansatte er det derfor viktig at mulige brudd oppdages så tidlig som mulig og at disse varsles. Derfor går vi inn for en bedriftskultur hvor spørsmål, betenkeligheter og usikkerhet kan tas opp åpent. Medarbeidere som med gode hensikter varsler et mulig brudd, vil ikke få noen ulemper av det. Gjengjeldelser mot personer som har varslet brudd i samsvar med våre prinsipper er i strid med våre etiske retningslinjer og anses som brudd på disse. Det samme gjelder hvis man på feilaktig grunnlag beskylder noen for noe. Med andre ord tolererer vi ikke neddraking.

Vi er der for deg

Hvis du har betenkeligheter hva angår våre etiske retningslinjer eller observerer mulige brudd, har WACKER flere personer du kan henvende deg til og flere varslingskanaler. Du kan når som helst ta kontakt med compliance-ansvarlige, lederne, tillitsvalgte eller arbeidstakerrepresentantene. I tillegg har vi etablert et varslingssystem som kan benyttes til varsling av kritikkverdige forhold skriftlig, på telefon eller personlig – også anonymt. Varsleren beskyttes etter relevante regler i henhold til EU-varslingsdirektivet. Vi forvisser deg om at alle varslinger følges opp og sikrer at alle varslere gis beskyttelse i tråd med loven.



Ta opp brudd og eventuelle betenkeligheter med din compliance-ansvarlige, leder, personalsjef eller arbeidstakerrepresentant.



Mer informasjon og kontaktpersoner finner du på WACKER intranettet under „Compliance“.



Bruk vårt digitale varslingssystem (whistleblower-hotline). Dette kan også gjøres anonymt. Kontaktinformasjon finner du på www.wacker.com



Send epost til:
compliance@wacker.com

Ordliste

Bestikkelse og/eller korrupsjon

Med bestikkelse eller korrupsjon menes personlige fordeler man får i forbindelse med en forretningsmessig transaksjon eller når man fremmer, tar imot, tilbyr eller sikrer en offentlig funksjon. Eksempler på slike fordeler kan være en gave, invitasjon eller en annen tjeneste man får av vedkommende person eller tredje, for eksempel en slektning.

CDP

CDP (tidligere: Carbon Disclosure Project) er en organisasjon som samler inn opplysninger fra spørreskjemaer om CO₂-utslipp, klimafarer, reduksjonsmål og -strategier for å publisere disse i en database noe som bidrar til å gjøre miljøopplysningene lettere tilgjengelige.

Facilitation payments

Facilitation payments (krav om smørings- eller tilretteleggelsespenger) er en form for bestikkelse. Det dreier seg i hovedsak om mindre beløp som utbetales til offentlige tjenestemenn eller andre som innehar verv for å få dem til å utføre rutinemessige tjenester som man hadde hatt krav på å få utført uansett, eller å få disse handlingene utført raskere. Slike betalinger er forbudt.

Interessekonflikt

Personlige relasjoner eller interesser mellom medarbeidere må ikke påvirke arbeidet de utfører for WACKER. Derfor må både faktiske interessekonflikter og også forhold som synes å være en interessekonflikt unngås. Alle medarbeidere plikter å varsle faktiske og mulige interessekonflikter for å unngå eventuelle følger.

LGBTQI+

LGBTQI+ er en engelsk forkortelse som står for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, interkjønn-personer og queer-personer eller andre seksuelle legninger. Plusstegnet i forkortelsen LGBTQI+ brukes for å utvide definisjonen slik at hele spekteret av seksuelle og emosjonelle aspekter (f.eks. også aseksuell, polyseksuell, panseksuell) samt alle seksuelle legninger og identiteter inkluderes.

Politisk engasjement

Politisk påvirkning.

Hensikt

Hensikten og meningen med arbeidet i virksomheten vår.

Responsible Care®

Med initiativet Responsible Care® (ansvarsbevisst handling) yter den kjemiske industrien kontinuerlig bidrag til miljø, helse og sikkerhet og indikerer fremskritt uavhengig av gjeldende lovbestemte krav.

Parter i arbeidslivet

Tillitsvalgte, arbeidsgivere, fagforeningen for gruvedrift, kjemi og energi (IG BCE), arbeidsgiverforeningen for den kjemiske industrien (BAVC) er eksempler på arbeidslivsparter i Tyskland.

Together for Sustainability (TfS)

Med initiativet Together for Sustainability (TfS) enhetliggjør den kjemiske industrien vurderinger og revisjoner av leverandører innenfor rammen av felles standarder for å sikre ansvarlige anskaffelser av varer og tjenester. Målet er å forbedre de økologiske og sosiale standardene til leverandørene.

Wacker Chemie AG

www.wacker.com