

QUALITY WORKS.



Code of Conduct – Verhaltenskodex

QUALITY WORKS.

LANXESS
Energizing Chemistry



»» DIESER VERHALTENSKODEX IST
WELTWEIT GÜLTIG UND RICHTET
SICH AN ALLE MITARBEITENDEN
DES LANXESS KONZERNS ««



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit seiner Gründung steht LANXESS für Unternehmergeist, Schnelligkeit und Dynamik. Diese Kultur hat uns von Beginn an unterstützt und aus schwieriger Ausgangslage zu vielen Erfolgen geführt. Diese Erfolge sind vom persönlichen Engagement und der Leistung unserer Mitarbeitenden angetrieben.

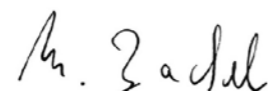
Unser Ziel ist, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und im Interesse der Aktionäre, der Kunden, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Gesellschaft unseren Beitrag zu leisten. Wir wollen die richtigen Dinge tun – auf die richtige Art und Weise. Dabei sind wir im Vorstand und dem gesamten Management-Team davon überzeugt, dass nur mit konsequent wertebasiertem und verantwortungsvollem Handeln aller Mitarbeitenden nachhaltiger Unternehmenserfolg entstehen kann. Die Leitplanken setzen dabei unsere Unternehmenswerte: Respekt, Verantwortung, Vertrauen, Professionalität und Integrität.

Dieser Kodex setzt die verbindlichen Leitlinien für unsere wertebasierte Leistungskultur: Integres und regelkonformes Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LANXESS. Er verpflichtet alle gleichermaßen, unabhängig von Organisationseinheiten, Regionen und Hierarchiestufen.


Jeder Einzelne muss dazu beitragen, durch richtiges Verhalten Schäden vom Unternehmen abzuwenden und den Wert von LANXESS langfristig zu steigern. Dies ist für die Zukunft unseres Konzerns mit entscheidend.


Als Vorstand von LANXESS stehen wir für unsere Wertekultur und zum integren und regelkonformen Handeln. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit dem Management-Team und allen Mitarbeitenden die Zukunft von LANXESS zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Vorstandsteam


Matthias Zachert


Frederique van Baarle


Hubert Fink


Oliver Stratmann

In dieser Richtlinie schließt der Begriff der „Mitarbeitenden“ die gesamte Führungsorganisation mit ein.

■ Über diesen Verhaltenskodex	4
■ Unser Verhalten basiert auf unseren Unternehmenswerten	5
■ Umsetzung des Kodex im beruflichen Alltag	6
■ Handlungsbereiche	8
08 Kartellrecht	
09 Gesundheit, Umwelt und Sicherheit	
10 Importe und Exporte	
11 Keine Korruption	
12 Umgang mit Informationen	
13 Interessenkonflikte	
14 Umgang miteinander	
■ Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Compliance Organisation	14

ÜBER DIESEN VERHALTENSKODEX

Der Erfolg unseres Unternehmens hat viele Quellen. Nicht zuletzt gehört dazu neben der Kompetenz das wertebasierte, verantwortungsvolle und gesetzmäßige Handeln unserer Mitarbeitenden. Als weltweit tätiges Unternehmen tragen wir eine globale Verantwortung dafür, dass unser Verhalten ordnungsgemäß ist.



Wir verstehen Compliance als die Einhaltung aller den LANXESS Konzern und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bindenden rechtlichen Bestimmungen sowie der LANXESS internen Regelungen.

Zudem fühlen wir uns auch international anerkannten Grundprinzipien unternehmerischer Tätigkeit verpflichtet. Hierzu zählen neben den Prinzipien der Responsible Care® Global Charter, die ILO Arbeitsnormen sowie die Grundprinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die insbesondere auf den Schutz von Menschenrechten, die Einhaltung von Arbeitsnormen, den Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung abzielen.

LANXESS will Compliance entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette fördern und erwartet daher auch von seinen Geschäftspartnern, dass diese gesetzliche Bestimmungen sowie die genannten internationalen Normen einhalten.

Für LANXESS und seine Mitarbeitenden kann es weitreichende Konsequenzen haben, rechtliche Anforderungen

nicht zu beachten. Neben Bußgeldern und Schadenersatzforderungen drohen LANXESS bei Compliance-Verstößen auch Reputationsschäden. Daneben besteht das Risiko der persönlichen Haftung unserer Mitarbeitenden.

Dieser Verhaltenskodex legt für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit verbindliche Handlungsgrundsätze fest und gibt – ergänzt durch weitere interne Regelungen – einen Rahmen für wesentliche Handlungsbereiche zum Schutz von LANXESS und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor.

Dieser Verhaltenskodex soll als Leitfaden dienen, er erhebt nicht den Anspruch, alle Fragen oder relevanten Sachverhalte, denen unsere Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit begegnen, zu adressieren. Wir bitten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher, sich bei Fragen zu diesem Verhaltenskodex oder anderen compliance-bezogenen Fragestellungen an ihre Vorgesetzten, die Fachabteilungen oder an die Compliance-Organisation zu wenden.

» COMPLIANCE STELLT EINE
GRUNDVORAUSSETZUNG ALLER
UNSER UNTERNEHMERISCHEN
AKTIVITÄTEN DAR UND IST NICHT
VERHANDELBAR «

UNSER VERHALTEN BASIERT AUF UNSEREN UNTERNEHMENSWERTEN

Wir bei LANXESS sind davon überzeugt, dass unser wirtschaftlicher Erfolg dauerhaft nur gewährleistet werden kann, wenn unser Handeln auf einem konzernweit akzeptierten und gelebten Wertesystem basiert. Unsere Kernwerte Respekt, Vertrauen, Verantwortung, Professionalität und Integrität sind das Fundament unserer Unternehmenskultur, welche die Grundvoraussetzung und Rahmenbedingung für verantwortungsvolles und gesetzmäßiges Handeln von LANXESS und seinen Mitarbeitenden darstellt. Unterstützt wird es darüber hinaus von den Handlungsprinzipien der Formula X sowie von unseren Prinzipien für Führungskräfte.



» WIR LEBEN GEMEINSAM
UNSERE
UNTERNEHMENSWERTE «

LANXESS KERNWERTE

RESPEKT

Als respektvolle LANXESS Mitarbeitende begegnen wir unserem Gegenüber auf Augenhöhe und ohne Vorbehalt. Wir nehmen seine Meinung unabhängig von seinem Hintergrund, seiner Hierarchieebene sowie seiner Position entgegen und äußere unsere eigene Meinung offen.

VERANTWORTUNG

Verantwortung bedeutet bei LANXESS, persönliche Verantwortung für alle übertragenen Aufgaben zu übernehmen, und sie zu „Meinen“ zu machen. Wir identifizieren uns so mit ihnen, wie dies ein Unternehmer tun würde. Als verantwortungsvolle Mitarbeitende verfolgen wir proaktiv positive Geschäftsentwicklungen für den jeweiligen Verantwortungsbereich sowie für das gesamte Unternehmen. Wir handeln sowohl schnell als auch umsichtig und machen niemals Abstriche in puncto Sicherheit.

VERTRAUEN

Vertrauen ist bei LANXESS eine Grundvoraussetzung für Zusammenarbeit. Sie entsteht durch Zuverlässigkeit, Transparenz und vertrauenswürdigem Verhalten. Als vertrauenswürdige LANXESS Mitarbeitende leben wir diese Werte konsequent vor – bei positiven wie auch bei negativen Entwicklungen und Erfahrungen.

PROFESSIONALITÄT

Professionalität heißt bei LANXESS, durch den Einsatz von Wissen und Erfahrung geeignete Maßnahmen zu treffen, um Ziele zu erreichen und Lösungen zu erarbeiten. Als professionelle LANXESS Mitarbeitende wahren wir die Interessen des Unternehmens. Wir können Kritik annehmen und zeigen ein echtes Interesse daran, uns sowohl beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln.

INTEGRITÄT

Integrität bedeutet bei LANXESS, anderen mit Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit zu begegnen. Als integre LANXESS Mitarbeitende sind wir Vorbilder. Wir stehen zu unserem Wort und handeln im Einklang mit Werten, Regeln und Gesetzen.

UMSETZUNG DES KODEX IM BERUFLICHEN ALLTAG

Ein Unternehmen handelt immer durch Menschen. Bei der Wahrung der Rechtsordnung sind das Interesse des Unternehmens und das Interesse seiner Mitarbeitenden identisch.

Jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter treffen daher im Zusammenhang mit Compliance allgemeine Pflichten.

LANXESS erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie geltendes Recht und interne Regelungen stets und uneingeschränkt einhalten. Die Grundsätze dieses Kodex gehen jeder etwaigen entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor.

Wir fordern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu auf, sich mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich und den hierfür maßgeblichen internen und externen Regelungen vertraut zu machen. LANXESS unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei. Im Zweifelsfall sind die Mitarbeitenden gehalten, Rat von Vorgesetzten oder den Fachabteilungen einzuholen. Es wird erwartet, dass die Regelungen dieses Kodex, der allen Mitarbeitenden zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, diesen bekannt sind.

Um Schaden von LANXESS und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzuwenden, sind alle dazu verpflichtet, bei Anzeichen auf Verletzungen dieses Verhaltenskodex unverzüglich Meldung zu erstatten. Für entsprechende Hinweise stehen allen Mitarbeitenden neben den Vorgesetzten die Rechtsabteilung oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Compliance-Organisation zur Verfügung. LANXESS stellt sicher, dass keine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter aufgrund einer in guter Absicht erstatteten Meldung auf irgendeine Weise benachteiligt wird.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden von LANXESS nicht toleriert. Das Unternehmen setzt durch, dass geltendes Recht, die Regelungen dieses Verhaltenskodex sowie andere interne Richtlinien beachtet werden.

Regelverstöße können für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfindliche Konsequenzen nach sich ziehen. Diese können von disziplinarischen Maßnahmen bis zum Geltendmachen von Schadenersatzforderungen gegenüber der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter reichen.

Besondere Pflichten treffen darüber hinaus alle Führungskräfte unseres Unternehmens. Von ihnen wird erwartet, dass sie als Vorbild führen.

Das verantwortungsvolle und regelkonforme Verhalten unserer Führungskräfte ist die Basis für unsere Compliance-Kultur, die wir fortlaufend und nachhaltig stärken wollen.

Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie in ihren Verantwortungsbereichen dafür Sorge tragen, dass die Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben und deren Einhaltung im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ver-

mittelt werden. Sie haben sicherzustellen, dass Meldungen über Regelverstöße sie immer erreichen können und sie auf Missstände aktiv angesprochen werden können. Alle Führungskräfte müssen zudem sicherstellen und darüber wachen, dass ihre Mitarbeitenden geltendes Recht und interne Regelungen einhalten.

Zur Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte steht die Compliance-Organisation mit einem weltweiten Netzwerk von Compliance Officern zur Verfügung.

» WIR BEACHTEN DAS
GELTENDE RECHT UND
INTERNE REGELUNGEN «

» BEI ZWEIFELN FRAGEN
WIR NACH «

» ALS FÜHRUNGSKRAFT BIN ICH
EIN VORBILD FÜR MEINE
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER «



» WIR STEHEN FÜR FAIREN WETTBEWERB UND TREFFEN KEINE VERBOTENEN ABSPRACHEN MIT KONKURRENTEN «

Kartellrecht

Kartellrechtsverstöße können gravierende Konsequenzen sowohl für LANXESS als auch für die handelnden Mitarbeitenden haben. Für LANXESS können dies signifikante Geldbußen, aufwändige und kostenintensive Kartellverfahren sowie zivilrechtliche Schadensersatzforderungen und gravierende Reputationsschäden sein. Für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reichen die möglichen Konsequenzen von disziplinarischen Maßnahmen bis zu strafrechtlichen Konsequenzen, die zu Freiheitsstrafen führen können.

Keine Kartellabsprachen

Auch wenn ein Geschäft unverschuldet in eine Krise geraten sein sollte, ist eine Selbsthilfe durch Kartellabsprachen nicht zu rechtfertigen und verboten.

Die wichtigsten kartellrechtlichen Verbote sind:

- Preisabsprachen
- Absprachen über Marktanteile, Kapazitätsabsprachen
- Aufteilung regionaler Märkte
- Aufteilung von Kunden

Auch ein abgestimmtes Verhalten („concerted actions“), informelle Gespräche oder formlose sogenannte „Gentlemen

Agreements“, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können, sind ausdrücklich verboten. Schon der Anschein eines solchen konspirativen Handelns ist unbedingt zu vermeiden.

Vorsicht beim Austausch von Informationen mit Wettbewerbern

Mit Wettbewerbern dürfen grundsätzlich keine Informationen über Kundenbeziehungen, Preise, bevorstehende Preisänderungen, Kostenstrukturen und vergleichbar sensible Informationen ausgetauscht werden. Dies gilt auch für Marktstrategien, eigene Kalkulationen, Kapazitätsplanungen und Ähnliches. Diese dürfen gegenüber Mitbewerbern nicht offen gelegt werden.

Kein Missbrauch von marktbeherrschenden Stellungen

Eine unterschiedliche Behandlung von Kunden ohne sachlichen Grund ist verboten (Diskriminierungsverbot).

Sonstige Vorhaben, die möglicherweise wettbewerbsbeschränkende Ziele oder Effekte haben, sind vorab mit der Rechtsabteilung abzustimmen. Im Zweifel sind sie zu unterlassen.

» WIR HANDELN NACHHALTIG: SCHUTZ VON GESUNDHEIT UND UMWELT STEHEN BEI UNS IMMER AN ERSTER STELLE «

Gesundheit, Umwelt und Sicherheit

LANXESS verantwortet sein Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Beschaffung über die Produktion, Lagerung und den Transport bis hin zur Verwendung und Entsorgung.

Auf jeder dieser Stufen haben Gesundheit, Umweltschutz und Sicherheit hohe Bedeutung. LANXESS bekennt sich zu den Prinzipien der Responsible Care® Global Charter und damit dazu, seine Prozesse insbesondere in puncto Umwelt- und Klimaschutz, Gesundheit sowie Sicherheit zu verbessern.

Mit Sicherheitsstandards, die auch über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen können, wollen wir den verantwortungsvollen Umgang mit der Chemie im Gesundheits- und Umweltschutz, bei der Handhabung von Chemikalien, bei der Anlagensicherheit sowie bei den Sicherheitsvorkehrungen an Arbeitsplätzen gewährleisten.

Arbeitssicherheit: Jeder ist angesprochen.

LANXESS erwartet von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im eigenen wie auch im Interesse aller Mitarbeitenden, dass Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften strikt angewendet werden. Führungskräften kommt dabei eine wichtige Vorbildfunktion zu.

Anlagensicherheit: Sorgfalt bei Planung und Betrieb

Anlagen bedürfen der sorgfältigen Planung, regelmäßigen Kontrolle und Wartung. Mitarbeitende müssen gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt werden. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass unsere Anlagen und Standorte gegen unberechtigte Zutritte geschützt werden.

Umweltschutz: Wir setzen auf Nachhaltigkeit.

Luft, Wasser und Boden dürfen nur im Rahmen des geltenden Rechts gewerblich genutzt werden. Die Errichtung und der Betrieb chemischer Produktionsanlagen sind in aller Regel genehmigungspflichtig. Jede ungenehmigte Emission in die Umwelt ist zu vermeiden.

Spezielle Meldewege im Falle von Vorfällen

Ist es dennoch zur unbeabsichtigten Freisetzung eines Stoffes oder einem ähnlichen Unfall gekommen, müssen alle zuständigen Stellen bei LANXESS unverzüglich unterrichtet werden. Mitarbeitende haben wegen einer solchen Mitteilung keine Nachteile zu erwarten.



» WIR RESPEKTIEREN IM RAHMEN UNSERER WELTWEITEN TÄTIGKEITEN DIE EXPORTKONTROLLGESETZE «

Importe und Exporte

Als global agierendes Unternehmen unterliegen wir im Rahmen unserer weltweiten Tätigkeit Exportkontrollen und befolgen einschlägiges Außenwirtschaftsrecht.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu Exportkontrollen einzuhalten.

Exporte unterliegen im internationalen Handel produkt- sowie personenspezifischen Beschränkungen, die darauf abzielen, die sicherheitspolitischen Interessen eines Landes und ein friedliches Zusammenleben zu gewährleisten. Die Einhaltung dieser Regeln wird durch Exportkontrollen sichergestellt.

Zu beachten sind insbesondere produktspezifische Vorschriften bezüglich der Dual-Use-Verordnung des Chemiewaffenübereinkommens. Darüber hinaus sind bestehende Finanzsanktionen in Bezug auf Personen, Unternehmen und Organisationen zu beachten.



» WIR VERPFLICHTEN UNS ZU EINEM INTEGREN VERHALTEN. DAS HEISST FÜR UNS INSBESONDERE: KEINE TOLERANZ FÜR KORRUPTION «

Keine Korruption

LANXESS steht für Integrität im Geschäftsverkehr. Das heißt auch, dass wir unsere Erfolge insbesondere durch die Qualität unserer Produkte sichern wollen, nicht durch Bestechung.

Keinem Beamten oder sonstigen Amtsträger im Inland sowie im Ausland dürfen Vorteile irgendwelcher Art zugesagt werden. Dies gilt für alle Arten von Zuwendungen. Es ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass LANXESS grundsätzlich keine politische Vereinigungen und Parteien wirtschaftlich unterstützt. Spenden bedürfen jeweils einer Genehmigung durch den Vorstand. Bei der Beauftragung von Dienstleistern, die im Auftrag von LANXESS mit Amtsträgern Kontakt haben, ist Sorge dafür zu tragen, dass diese das zuvor beschriebene Korruptionsverbot befolgen.

Des Weiteren ist es verboten, direkt oder im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von anderen Unternehmen – insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags – persönliche Vorteile anzubieten. Mitarbeitenden von LANXESS ist es untersagt, derartige Vorteile anzunehmen oder für sich selbst zu fordern.

Ausnahmen können bei allgemein üblichen, d.h. symbolhaften und geringwertigen Gelegenheits- oder Werbegeschenken bestehen. Soweit einem Mitarbeitenden ein entsprechendes Angebot unterbreitet wird, muss er dies sofort seinem Vorgesetzten oder einem Mitarbeitenden der Compliance-Organisation mitteilen.



» WIR SCHÜTZEN UNSERE BETRIEBSGEHEIMNISSE SOWIE DATEN VON UNSEREN MITARBEITENDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN ««

Umgang mit Informationen

Der Schutz von personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch unserer Kunden und Lieferanten, ist zu gewährleisten.

Personenbezogene Daten dürfen nur im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Hierzu ist sicherzustellen, dass personenbezogene Daten sicher aufbewahrt und der unbefugte Zugang zu ihnen ausgeschlossen wird.

Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen: Wir schützen die Grundlage für unseren künftigen Erfolg.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet sicherzustellen, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse weder vor noch nach Beendigung ihrer Beschäftigung bei LANXESS unbefugt an Dritte weitergegeben werden. Auch im kollegialen Miteinander ist zu gewährleisten, dass Informationen nicht unbefugt an andere LANXESS Mitarbeitenden weitergegeben werden.

Größte Sorgfalt ist auf die rechtliche Absicherung von neuen Erkenntnissen oder Erfindungen unter Einbindung der Patentabteilung zu legen. Verfahren, Substanzen und Techniken sind unter allen Umständen geheim zu halten, soweit sie nicht allgemein bekannt sind.



Zum Schutz unseres Know-How müssen alle Vereinbarungen mit Dritten, die die Vergabe einer Lizenz an oder den Transfer von Wissen zum Gegenstand haben, vor Abschluss von der zuständigen Abteilung geprüft werden.

Um einen unbeabsichtigten Know-How Verlust am Arbeitsplatz zu vermeiden, ist sicherzustellen, dass Unterlagen und Datenträger nicht in die Hände von Unbefugten geraten. Dies erfolgt auch durch den verantwortungsvollen Umgang mit modernen Informationssystemen. Es muss daher garantiert sein, dass auch bei Abwesenheit vom Arbeitsplatz kein Dritter unberechtigt auf Datenbestände zugreifen kann. Mitarbeitende dürfen von Geschäftsunterlagen oder Dateien des Unternehmens für andere als dienstliche Zwecke keine Abschriften oder Kopien fertigen.

Fragen zum Know-how-Schutz beantworten die Patentabteilung und Corporate Security.

Rechtswirksame Schutzrechte Dritter sind zu respektieren und dürfen nicht unbefugt genutzt werden.

Insiderregeln: Ein Wissensvorsprung darf nicht zum persönlichen Vorteil ausgenutzt werden.

Mitarbeitende dürfen in keinem Fall, weder unmittelbar noch unter Einschaltung eines Dritten, interne oder nicht öffentlich bekannte Informationen über Vorhaben des Unternehmens – etwa die beabsichtigte Veräußerung von Unternehmensteilen, den Erwerb fremder Unternehmen, die Gründung von Joint Ventures oder sonstige börsenkursrelevante Tatsachen (sog. Insiderinformationen) – zum persönlichen Vorteil im Rahmen von Wertpapiergeschäften ausnutzen. Mitarbeitende dürfen entsprechende Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben. Dazu zählen auch Personen aus dem Familien- oder Freundeskreis.

» WIR TRENNEN PRIVATE UND GESCHÄFTLICHE INTERESSEN UND HANDELN TRANSPARENT ««

Interessenkonflikte

Mitarbeitende müssen ihre privaten Interessen und die des Unternehmens trennen.

Im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit dürfen unsere Mitarbeitenden keine persönlichen Vorteile oder Interessen verfolgen. Bestehende Interessenkonflikte müssen dem jeweiligen Vorgesetzten offen gelegt werden.

Umgang mit Unternehmenseigentum: keine Nutzung für private Zwecke

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu angehalten, das Vermögen und Eigentum von LANXESS ausschließlich für Geschäftszwecke zu nutzen. Es wird erwartet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortungsvoll mit dem Vermögen von LANXESS umgehen und unnötige Kosten vermeiden, die keinen Mehrwert für den Konzern erbringen.

Ohne eine dies gestattende Vorschrift dürfen keine Einrichtungen (z.B. Geräte, Warenbestände, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Akten, Datenträger), Arbeitsleistungen oder andere Ressourcen des Unternehmens für private Zwecke genutzt werden.

Private Betätigung: Integrität ist unabdingbar

Mitarbeitende müssen die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses – auch im Rahmen einer freien Mitarbeiterschaft – oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung der Personalabteilung und dem Vorgesetzten anzeigen.

Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen LANXESS in Geschäftsbeziehung oder einem Konkurrenzverhältnis stehen könnte. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit darf sich eine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auch nicht auf seine Rolle im Unternehmen berufen.



HANDLUNGSBEREICHE

Umgang miteinander

Ein respektvoller und fairer Umgang der Mitarbeitenden untereinander gehört zu den konstituierenden Pfeilern unserer Unternehmenskultur und spiegelt sich in unseren Kernwerten, Respekt, Verantwortung, Vertrauen, Professionalität und Integrität wider. Dies gilt insbesondere auch für das Verhalten von Führungskräften gegenüber ihren Mitarbeitenden.

Als globales Unternehmen sind wir auch durch Vielfalt gekennzeichnet, die wir schützen und ausbauen wollen. Wir behandeln alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Dritte gleich – ungeachtet von:

- Rasse oder Hautfarbe
- Nationalität oder Abstammung
- Glauben
- Geschlecht oder sexueller Orientierung
- Alter
- körperlicher Konstitution

Belästigung ist bei LANXESS in jeglicher Form verboten. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, vor Belästigungen am Arbeitsplatz geschützt zu werden. In Konfliktfällen sind die Führungskraft oder die Personalabteilung einzuschalten.

Neben dem oben genannten Verbot der Diskriminierung fühlt sich LANXESS auch den Arbeitsnormen des Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet, nämlich dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie der Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit.

» WIR RESPEKTIEREN VIELFALT
UND LEHNEN JEDE ART
VON DISKRIMINIERUNG AB «

UNTERSTÜTZUNG UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DURCH DIE COMPLIANCE-ORGANISATION

Um seine Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, diesen Verhaltenskodex einzuhalten, hat LANXESS konzernweit ein Compliance Management System eingerichtet, welches von der Compliance-Organisation betreut wird. Grundlegendes Ziel des Compliance Management Systems ist es, angemessen und wirksam im LANXESS Konzern für Compliance Sorge zu tragen, um dadurch ungesetzlichem oder unethischem Verhalten im LANXESS Konzern frühzeitig entgegenzuwirken und Fehlverhalten mit geeigneten Maßnahmen zu vermeiden.

Die Compliance-Organisation wird durch den Group Compliance Officer geleitet. In den einzelnen Ländern, in denen LANXESS mit Tochtergesellschaften vertreten ist, wird der Group Compliance Officer von lokalen Compliance Officern unterstützt.

Die Compliance-Organisation hat die Aufgabe, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Anlaufstelle für alle compliance-bezogenen Fragen zu dienen und diese zu beraten. Darüber hinaus gehört es zu ihren Aufgaben, mit den jeweils relevanten Fachbereichen systematische Schulungs- und Umsetzungsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

Die Compliance-Organisation stellt sicher, dass Meldewege eingerichtet sind, die es den Mitarbeitenden erlauben, jederzeit und auch anonym mit ihr in Kontakt zu treten. Hierbei stellt die Compliance-Organisation bei Bearbeitung der Hinweise Vertraulichkeit sicher. Höchster Wert wird darauf gelegt, dass sowohl Hinweisgeber als auch Mitarbeitende, die von einem Vorwurf betroffen sind, fair behandelt und die jeweiligen schutzwürdigen Interessen gewahrt werden. Nur in sich schlüssige Hinweise werden verfolgt.

HABEN SIE NOCH FRAGEN?

DIE COMPLIANCE-ORGANISATION STEHT IHNEN JEDERZEIT ZUR VERFÜGUNG!

LANXESS Compliance-Helpdesk

E-Mail: compliance-helpdesk@lanxess.com

SpeakUp – Meldung von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex

Die Meldewege für Ihr Land finden Sie auf der externen SpeakUp Internetseite. Hier können Sie sicher und anonym per Telefon oder schriftlich Verstöße melden.
Internet: <https://lanxess.speakup.report/Lanxess>



SpeakUp



LANXESS AG
Deutschland

www.lanxess.com

LANXESS AG, Januar 2024
Alle Rechte vorbehalten.