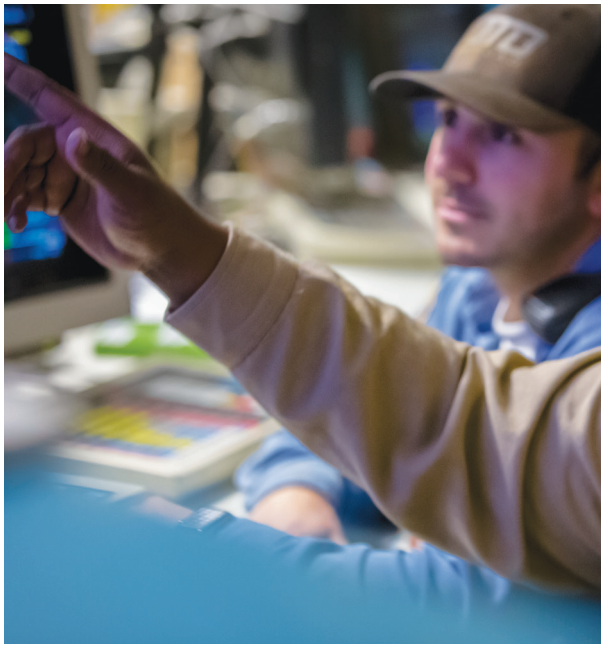
Westlake



Verhaltenskodex
(Code of Conduct)

Eine Nachricht von unserem CEO

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*),

während der 30 Jahre unseres Bestehens haben wir bei Westlake eine Firmenkultur gepflegt, die auf dem Ideal einer „Familie“ gründet. Denn schließlich waren wir ursprünglich ein Familienunternehmen. Doch auch im Zuge unseres Wachstums haben wir die engen Beziehungen zwischen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern* über alle Standorte hinweg beibehalten.

Heute sind wir rund um den Erdball tätig. Dabei hängt unser aller Erfolg davon ab, dass es uns gelingt, unseren Ansprüchen gerecht zu werden: bei Sicherheit, Qualität, Wettbewerbsfähigkeit, gesellschaftlicher Verantwortung und unserem Umgang miteinander..

Der Westlake Verhaltenskodex enthält die Standards, denen unser Verhalten und unsere ethischen Praktiken bei unserer Arbeit entsprechen müssen. Wir müssen jederzeit und in jeder Hinsicht den höchsten Ansprüchen an Integrität genügen. Nur dann werden wir unseren Ansprüchen gerecht.

Ich bitte Sie, diesen Verhaltenskodex zu lesen und im Tagesgeschäft umzusetzen. Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

Herzlichst,

Ihr Albert Chao

President and CEO

* Im Folgenden sind alle Personengruppen gleichermaßen, d.h. weibliche, männliche und diverse Personen gemeint.

Inhalt

Abschnitt 1 Unsere Mission **1**

Abschnitt 2 Unsere Werte **2**

Abschnitt 3 Q & A **3**

Abschnitt 4 Gesundheit, Sicherheit & Umweltschutz **5**

Abschnitt 5 Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **6**

Diskriminierungsverbot 7

Schikanierung 7

Gewalt am Arbeitsplatz 8

Datenschutz 8

Vergütung, Nebenleistungen & Arbeitszeit 8

Interessenkonflikte 9

Abschnitt 6 Qualität & kontinuierliche Optimierung **10**

Produktqualität & Sicherheitsstandards 11

Eigentum des Unternehmens 11

Korrekte Bücher und Aufzeichnungen 11

Abschnitt 7 Wettbewerbsfähigkeit **12**

Kartellrecht 12

Insiderhandel 13

Korruptionsbekämpfung 13

Internationaler Handel 14

Vertrauliche Informationen 14

Abschnitt 8 Gesellschaftliche Verantwortung **15**

Fairer Umgang & ethisches Verhalten 15

Politische Tätigkeit 15

Menschenrechte 16

Soziale Medien 16

Externe Kommunikation 16

Abschnitt 9 Meldung von Bedenken **17**

Unsere Mission

Wir sind stolz auf das, was wir sind: ein verantwortungsbewusster Hersteller und globaler Lieferant von Chemikalien, Polymeren und Bauprodukten. Unser Auftrag besteht darin, unseren Kunden zuverlässig sichere und nachhaltige Qualitätsprodukte und -leistungen zu liefern, die die das Leben ihrer Nutzer verbessern. Dabei bemühen wir uns um größtmögliche Deckungsgleichheit zwischen den Interessen unserer Kunden und Zulieferer weltweit sowie den Interessen unserer Gesellschafter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Öffentlichkeit. Sicherheit und konsequenter Umweltschutz stehen bei allem, was wir tun, an erster Stelle. Wir haben den Anspruch, kostengünstig zu produzieren. Daher zielen wir entlang der gesamten Produktkette auf die Erschließung von Wertpotenzialen durch vertikale und horizontale Integration ab. Westlake verfolgt einen Economic Value Added-Ansatz („EVA“): Die von unseren Gesellschaftern erzielte Rendite soll die Kosten des eingesetzten Kapitals übersteigen.

Unsere Werte

Unsere Werte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Sie dienen uns als Orientierungshilfe, um intern und extern optimale Leistungen zu erbringen und uns den Respekt der Allgemeinheit zu sichern. Unsere Werte sind:

GESUNDHEIT, SICHERHEIT & UMWELTSCHUTZ

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Nachbarn sowie ein verantwortungsvoller, nachhaltiger Umgang mit der Umwelt sind für uns von größter Bedeutung und stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die Integrität und Kreativität, das Engagement, die Vielfalt und der Ehrgeiz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnen uns aus. Wir schätzen und respektieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir unterstützen, fördern und zu persönlichen Bestleistungen anspornen.

QUALITÄT & KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Unsere Verpflichtung zu Produkt- und Servicequalität wird durch die beiden „Häkchen“, die das Westlake „W“ im Logo unseres Mutterkonzerns bilden, symbolisiert. Wir wollen dieser Verpflichtung nachkommen, indem wir uns immer weiter verbessern.

UNSERE WETTBEWERBSSTÄRKE

Wir streben danach, das Leben von Menschen weltweit jeden Tag zu verbessern. Das tun wir durch innovative und nutzbringende Produkte, hohe Standards beim Kundenservice und die Optimierung unserer betrieblichen Prozesse mit ständigem Fokus auf Kostenmanagement.

SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir erkennen unsere gesellschaftliche Verantwortung an und leisten einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der Gemeinschaft, in der wir arbeiten und leben.

Q & A

Q Was ist der Westlake Verhaltenskodex?

A Westlakes Verhaltenskodex legt die Regeln sowohl für das Verhalten bei Westlake selbst als auch in der Konzernfamilie fest. Ferner fasst der Kodex unseren Auftrag und unsere Werte zusammen, um so all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unserer Geschäftsführung, sowie unseren Kunden, Zulieferern und Gesellschaftern unsere Prioritäten zu kommunizieren. Indem wir die Prinzipien klar herausstellen, die all unseren Entscheidungen zugrunde liegen, unterstreichen wir unser Engagement für die Gemeinschaft, die Umwelt und unseren Unternehmensverbund.

Q Für wen gilt der Kodex?

A Der Kodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle Mitglieder der Geschäftsführung von Westlake im gesamten Westlake-Konzern, einschließlich Joint Ventures. Wann immer der Kodex auf „Westlake" Bezug nimmt, ist damit die Westlake Chemical Corporation, zusammen mit ihren Konzerntöchtern und Joint Ventures unter dem Banner Westlake, gemeint.

Daneben gelten u. U. auch andere Regelungen für Ihr Arbeitsverhältnis, wie beispielsweise Tarif- bzw. Betriebsverträge und ähnliche Vereinbarungen. Ist das der Fall, findet der Kodex neben diesen Verträgen Anwendung – er beschränkt jedoch nicht die Rechte, die Ihnen nach solchen Verträgen zustehen.

Q Was sind die Kernpunkte des Kodex?

A Bei Ihrer Tätigkeit für Westlake:

- beachten Sie bitte stets die einschlägigen Gesetze und Verordnungen;
- befolgen Sie bitte stets alle Unternehmensrichtlinien, -verfahren und -regeln;
- unterlassen Sie bitte rechtswidriges oder unethisches Verhalten.

Q Wie nutze ich den Kodex?

A A Der Kodex drückt unsere Erwartung aus, dass Sie sich stets von unseren Kernwerten leiten lassen, vor allem bei Ihren Entscheidungen. Sofern der Kodex keine Vorgaben für eine bestimmte Situation enthält, halten Sie sich bitte an alle einschlägigen Gesetze und unsere Unternehmensrichtlinien und -verfahren. Handeln Sie nicht auf eine Weise, die rechtswidrig bzw. unethisch ist oder gegen Sicherheitsnormen verstößt.

Q Was soll ich tun, wenn ich mit einer Situation konfrontiert werde, die nicht vom Kodex erfasst wird?

A Der Kodex kann nicht alle Fragen beantworten und jedes Gesetz und jede Vorschrift erläutern, die für Ihre Arbeit von Relevanz sind. Sie sollten in jedem Fall zunächst die anwendbaren Richtlinien, Verfahren und Gesetze konsultieren. Bei Fragen zu Gesetzen, Verordnungen oder Richtlinien wenden Sie sich zur Klärung an Ihre Führungskraft oder einen anderen Manager, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung.

Q Inwieweit stimmt der Kodex mit den Gesetzen meines Landes überein?

A Als globales Unternehmen unterliegt Westlake den Gesetzen und Verordnungen der Länder, in denen wir tätig sind. Dieser Kodex unterstreicht, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Gesetze und Verordnungen bei ihrer Arbeit stets beachten müssen. In einigen Ländern mögen die Gesetze strenger sein als unsere Richtlinien. Ist das der Fall, müssen Sie sich stets nach den strengeren Vorschriften richten.

Q *Wo erhalte ich Orientierungshilfe und wie melde ich Bedenken oder Verstöße?*

A Falls Sie Orientierungshilfe benötigen oder den Verdacht haben, dass jemand gegen den Kodex verstößt, sollten Sie sich an Ihre Führungskraft, einen anderen Manager oder die Personal- bzw. die Rechtsabteilung wenden oder den Verdacht über Westlakes EthicsPoint Hotline melden. Die wissentliche Weitergabe von Falschinformationen ist unzulässig. Sofern nach geltendem Recht zulässig, können Meldungen an die Hotline anonym erfolgen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Meldung von Bedenken".

Westlake geht allen gemeldeten Verstößen nach. Nachweisliche Verstöße können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.

Q *Was soll ich tun, wenn ich Repressalien befürchte, falls ich einen Verstoß melde?*

A Repressalien gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Bedenken oder Verstöße melden, werden nicht geduldet. Dabei kann es sich um Vergeltungsmaßnahmen in Form von Kündigung oder Herabstufung, Mobbing oder herabwürdigende Bemerkungen handeln. Aber es kann sich auch um subtilere Maßnahmen wie die Beeinträchtigung von Beförderungen oder Einmischung in die berufliche Tätigkeit handeln. Repressalien als Vergeltung für die Meldung eines Verdachts sind ein schwerer Verstoß gegen diesen Kodex und strikt untersagt, ebenso wie Mobbing oder abfällige Bemerkungen. Vergeltungsmaßnahmen für das Aufbringen von Bedenken stellen ebenfalls eine schwere Verletzung des Kodex dar und sind streng verboten.

Gesundheit, Sicherheit & Umweltschutz

„Sicherheit steht bei uns an erster Stelle und bleibt unsere höchste Priorität. Keine Aufgabe ist so wichtig oder so dringend, dass sich die Menschen nicht die Zeit nehmen können, sicher zu arbeiten. Das Leben ist kostbar und unersetzlich.“

T. T. Chao
Gründer der Westlake Chemical Corporation

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Westlake Standorte rund um den Globus wird erwartet, dass sie stets alle Sicherheitsstandards erfüllen. Sie müssen Bedenken und Sicherheitsmängel umgehend melden. Wir alle sind gegenseitig für unsere Sicherheit verantwortlich. Sicherheit am Arbeitsplatz bedeutet: keine Unfälle, keine Verletzungen. Alle Arbeiten müssen den Sicherheitsstandards entsprechen.

Ebenfalls setzen wir uns für den Umweltschutz ein. Wir nehmen unsere Umweltverantwortung sehr ernst und wollen in puncto Nachhaltigkeit mit gutem Beispiel vorangehen. Deshalb setzen wir Initiativen um, die die Welt lebenswerter machen und investieren, um umweltschädliche Auswirkungen zu reduzieren.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich daher mit allen Anforderungen an Arbeitssicherheit und Umweltschutz vertraut machen, die an ihrem Standort gelten. Befolgen Sie die jeweiligen Aufzeichnungs- und Meldepflichten an Ihrem Arbeitsplatz. Fragen Sie, wenn etwas unklar ist! Melden Sie Gesundheit bzw. Sicherheit berührende Vorfälle oder Unfälle sowie Umweltschäden und sonstige Verstöße sofort, ob Ihrer Führungskraft, einem anderen Manager, der Personalabteilung, dem Arbeitsschutz oder über die EthicsPoint Hotline.

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben höchste Priorität für uns.

Der Arbeitsantritt unter Alkohol- oder Drogeneinfluss ist streng untersagt.

Beispiel aus der Praxis: im Werk verstaucht sich Alan beim Heruntersteigen von einer Leiter den Knöchel. Seine Abteilung hat sich zum Ziel gesetzt, die Unfallrate zu senken und die Arbeitssicherheit zu erhöhen. Soll Alan die Verletzung melden?

Antwort: Ja. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Vorfälle sofort zu melden. Das Ziel, die Zahl der Unfälle zu senken, darf nicht dahingehend missverstanden werden, dass Unfälle nicht zu melden seien.

Beispiel aus der Praxis: Miguel wurde in den Betrieb einer Maschine eingewiesen, die bei Nichtbeachtung der standardmäßigen Betriebsverfahren zu Verletzungen führen kann. Miguel kürzt das Verfahren beim Bedienen der Maschine ab, verletzt sich aber nicht. Ist das zulässig? Es ist ja kein Schaden entstanden.

Antwort: Auf keinen Fall! Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei der Arbeit stets die standardmäßigen Betriebsverfahren befolgen. Diese Verfahren dürfen in keiner Weise abgekürzt werden. Ein Vorgehen, das gegen Westlakes Sicherheitsvorschriften und -verfahren verstößt, ist unzulässig. Nehmen Sie sich stets die Zeit, Ihre Arbeit so auszuführen, dass sie den Sicherheitsbestimmungen und -verfahren entspricht.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei Westlake behandeln wir einander grundsätzlich mit Respekt und Achtung. Als globales Unternehmen ist Vielfalt der Meinungen, Überzeugungen und Herkunft für uns selbstverständlich. Wir alle sind gehalten, uns um gegenseitige Rücksicht am Arbeitsplatz zu bemühen, indem wir die Meinungen und Besonderheiten unserer Kolleginnen und Kollegen respektieren.

Diskriminierung, Schikanen, Gewalt und sonstiges unangemessenes Verhalten sind absolut untersagt.

Das gilt nicht nur für Westlake selbst, sondern auch für all unsere Geschäftspartner, wie z. B. Lieferanten. Dies ist auch in unserem Verhaltenskodex für Zulieferer geregelt.

Wir haben den Anspruch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder sicher fühlen kann und mit Würde und Respekt behandelt wird.

Diskriminierungsverbot

Wo auch immer wir geschäftlich tätig sind,

befolgen wir alle Vorschriften, die sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz wenden. Bei unseren Personalentscheidungen differenzieren wir nicht nach ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, Religionszugehörigkeit, Herkunft oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen. Das Diskriminierungsverbot bei Westlake gilt für alle Beschäftigten sowie Bewerber und Bewerberinnen. Wir verfolgen in jeder Hinsicht eine diskriminierungsfreie Personalpolitik, von der Einstellung über die Vergütung und Sozialleistungen bis hin zu Fort- und Weiterbildung.

Schikanierung

Schikanierung, Übergriffe sowie unangemessenes Verhalten jeder Art, das eine Geringschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer oder sonstiger Geschäftspartner zum Ausdruck bringt, wird nicht geduldet. Jede Art von Schikane, die dazu geeignet ist, innerhalb oder außerhalb des Unternehmens andere einzuschüchtern oder ein feindseliges oder übergriffiges Arbeitsumfeld zu schaffen, ist untersagt. Beispielhaft seien hier genannt:

- Verbale Drohungen, Verunglimpfungen und Beschimpfungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht oder anderen geschützten Merkmalen
- Unerwünschter oder übergriffiger Körperkontakt, wie Umarmungen, Küsse oder Tätlichkeiten
- Abbildungen, Poster oder elektronische Mitteilungen mit anstößigem oder obszönem Inhalt

Übergriffiges Verhalten, Schikanen oder Einschüchterungen, die sich gegen Einzelne oder Gruppen richten, werden nicht geduldet.

Beispiel aus der Praxis: Maria hört, wie mehrere Kollegen sich herabsetzend über Ausländer äußern. Was soll Maria tun?

Antwort: Westlake fördert ein Arbeitsklima, in dem die unterschiedliche Herkunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert wird. Maria sollte ihre Bedenken über die Äußerungen ihrer Kollegen im Rahmen der von Westlake zur Verfügung gestellten Möglichkeiten melden und sich an ihren Vorgesetzten, einen anderen Manager, die Personalabteilung vor Ort oder die EthicsPoint Hotline wenden.

Gewalt am Arbeitsplatz

Westlake hat den Anspruch, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Das heißt: Wir stellen sicher, dass es bei uns keine Gewalt oder Gewaltandrohungen gibt. Gewalttaten, die Androhung von Gewalt, oder falls Sie oder andere sich am Arbeitsplatz nicht sicher fühlen, sind umgehend zu melden.

Datenschutz

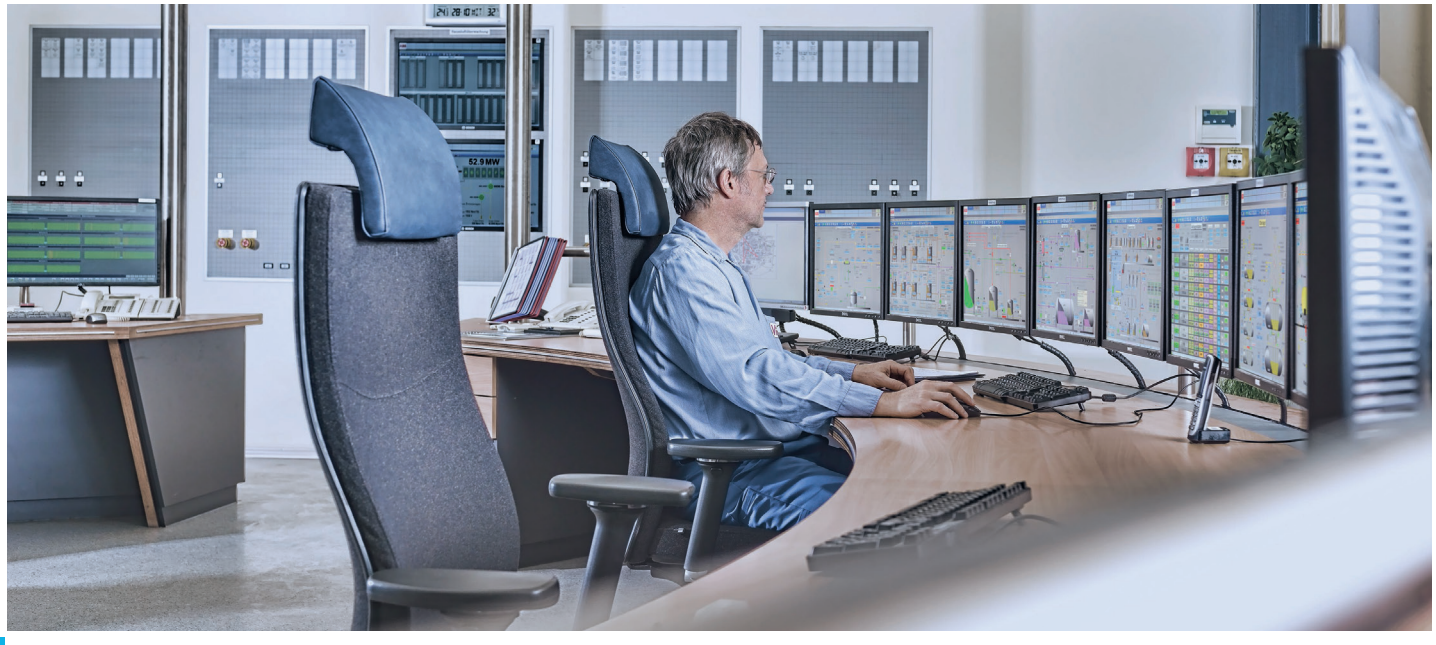
Westlake ist verpflichtet, die personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritter, die im Zuge seiner Geschäftstätigkeit erhoben werden, zu schützen. Dazu zählen u.a. Privatanschrift, Kontonummern, amtliche Ausweisnummern und sonstige Informationen, anhand derer jemand identifizierbar ist.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, ihre persönlichen Informationen sicher zu verwahren, sodass Missbrauch durch Dritte ausgeschlossen ist. Personenbezogene Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Anbietern oder Zulieferern sowie Westlakes vertrauliche Informationen dürfen nur im Rahmen von Vertraulichkeitsvereinbarungen und den entsprechenden Vorkehrungen weitergegeben werden.

Die vor Ort geltenden Datenschutzgesetze enthalten strenge Vorschriften hinsichtlich der Erhebung, Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten und sehen bei Verstößen oder dem unsachgemäßen Umgang mit solchen Daten empfindliche Strafen vor. Wir müssen beim Umgang mit personenbezogenen Daten daher mit größter Achtsamkeit vorgehen. Personenbezogene Daten dürfen nur auf nachvollziehbare Weise und nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften erhoben werden. Bei Fragen zu den gesetzlichen Anforderungen wenden Sie sich bitte an die zuständige Rechtsabteilung.

Vergütung, Nebenleistungen & Arbeitszeit

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Löhne bzw. Gehälter und Nebenleistungen. Ihre Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Vorgaben und den einschlägigen Tarifverträgen.



Interessenkonflikte

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie mit Integrität handeln und Interessenkonflikte – auch dem bloßen Anschein nach – vermeiden. Beispiele für Interessenkonflikte:

- Finanzielle Beteiligung an einer Firma, die mit Westlake geschäftlich verbunden ist oder konkurriert (außer es handelt sich dabei um eine passive Investition an einem börsennotierten Unternehmen, die weniger als 10 Prozent Ihres Nettovermögens ausmacht).
- Aufnahme einer Nebentätigkeit bei einer Firma, die mit Westlake geschäftlich verbunden ist oder konkurriert.
- Ausnutzen von Gelegenheiten, von denen Sie durch die Nutzung von Westlakes Eigentum oder Informationen oder Ihre Position bei Westlake Kenntnis erlangen.
- Nutzung geschäftlicher Gelegenheiten bei Dritten, die mit Westlake geschäftlich verbunden sind oder konkurrieren.
- Annahme von Geschenken oder Bewirtungsleistungen von Anbietern, Zulieferern, Geschäftspartnern oder Dritten, die eine Geschäftsbeziehung zu Westlake aufnehmen möchten, sofern die Zuwendung einen bloß symbolischen Wert übersteigt.
- Aufsichtspflichten gegenüber einem Angehörigen (auch verschwägert) oder Lebenspartner, der ebenfalls bei Westlake arbeitet.

Bevor Sie privat einer Tätigkeit nachgehen, die zu Interessenkonflikten führen könnte oder den Anschein eines solchen Konflikts erweckt, müssen Sie Westlakes Genehmigung einholen.

Sobald Sie merken, dass tatsächlich oder dem Anschein nach ein Interessenkonflikt vorliegt, dürfen Sie zu dem betreffenden Thema keine Entscheidungen treffen.

Melden Sie die Angelegenheit Ihrer direkten Führungskraft, der Personal- bzw. der Rechtsabteilung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, tatsächliche oder anscheinende Interessenkonflikte offenzulegen. Das Verschweigen solcher Konflikte stellt einen Verstoß gegen diesen Kodex dar und kann, wenn Westlakes Geschäftsleitung davon Kenntnis erlangt, Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.

Beispiel aus der Praxis: Ein Zulieferer bietet Zheng Wei eine Flasche besonders edlen Weins an. Kann Zheng Wei das Geschenk ohne Weiteres annehmen?

Antwort: Der Wert einer Flasche besonders edlen Weins überschreitet wahrscheinlich das Maß üblicher geschäftlicher Gepflogenheiten. Zheng Wei sollte das Geschenk nicht annehmen und das Angebot seinem Vorgesetzten melden.

Beispiel aus der Praxis: Adam ist dafür verantwortlich, das Catering für eine Veranstaltung in seinem Werk zu organisieren. Er möchte gerne seinen Bruder, der ein Restaurant besitzt, mit dem Catering beauftragen. Sollte Adam vor Auftragsvergabe darauf hinweisen, dass sein Bruder der Inhaber des Restaurants ist?

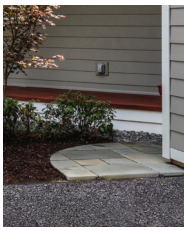
Antwort: Ja. Adam ist verpflichtet, seinen Vorgesetzten darauf hinzuweisen, dass sein Bruder der Inhaber des Restaurants ist. Er muss von der Entscheidung über die Auftragsvergabe Abstand nehmen. Die Geschäftsleitung vor Ort wird die Umstände des Einzelfalls prüfen und Adam entsprechende Weisung erteilen.

Qualität & kontinuierliche Verbesserung

Menschen in der ganzen Welt nutzen unsere Produkte. Unsere Kunden, Stakeholder und die Allgemeinheit verlassen sich darauf, dass wir Qualität liefern. Von Rohren für sauberes Wasser über Kunststofffolien, die Lebensmittel frisch halten, bis hin zu medizinischen Produkten für Notfallbehandlungen – Westlake spielt eine entscheidende Rolle in der Herstellung dieser und vieler anderer Produkte.

Wir wollen auch weiterhin ein vertrauenswürdiger, zuverlässiger Partner sein, der stets mit Integrität und in Übereinstimmung mit den Gesetzen und unseren Kernwerten handelt.

Falls Sie von einer Situation Kenntnis erlangen, die unseren Ruf oder unseren Qualitätsanspruch gefährden könnte, so melden Sie dies Ihrer Führungskraft, einem anderen Manager, der Personal- bzw. der Rechtsabteilung oder über die EthicsPoint Hotline.



Westlakes Produkte schaffen jeden Tag für Menschen in aller Welt ein Mehr an Lebensqualität.

Produktqualität & Sicherheitsstandards

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Produkte nicht nur unseren Qualitätsansprüchen entsprechen, sondern auch den einschlägigen Gesetzen und Verordnungen. Desgleichen müssen unsere Zulieferer für die Qualität und Sicherheit ihrer Produkte und Leistungen einstehen. Das ist ausdrücklich in unserem Verhaltenskodex für Zulieferer geregelt.

Eigentum des Unternehmens

Wir alle sind verpflichtet, das Eigentum unseres Unternehmens mit Sorgfalt zu behandeln. Geräte, Maschinen, Computer usw. sind nur für den Gebrauch im Unternehmen bestimmt. Die Zweckentfremdung von Westlakes Eigentum oder der Missbrauch von Büromaterialien, indem sie für rein persönliche Zwecke genutzt werden, die Fälschung von Stundennachweisen oder falsche Angaben bei der Abrechnung von Reisespesen – all das sind missbräuchliche oder sogar betrügerische Aktivitäten, die verboten sind.

Korrekte Bücher und Aufzeichnungen

Ohne Genauigkeit keine Qualität. Westlake ist darauf angewiesen, dass Sie in jeder Hinsicht korrekte Aufzeichnungen und Unterlagen führen. Niemand darf unzutreffende, falsche oder irreführende Angaben in offizielle Aufzeichnungen und Unterlagen eintragen, auch wenn dies scheinbar keine wesentlichen Folgen hat.

Wir erwarten, dass Sie:

- Westlakes Richtlinien und Verfahren befolgen, damit unsere Bücher und Aufzeichnungen unsere Tätigkeit korrekt wiedergeben;
- Aufzeichnungen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften aufbewahren bzw. entsorgen und insbesondere die jeweiligen Aufbewahrungsfristen beachten. Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung;
- die Vorgaben für eine rechtskonforme Datensicherung zu juristischen Zwecken beachten und bei Betriebsprüfungen, Untersuchungen oder behördlichen Weisungen vollumfänglich mitwirken.

Beispiel aus der Praxis: Amélie arbeitet in der Buchhaltung. Eine Vertriebsleiterin bei Westlake, mit der sie befreundet ist, bittet sie um einen Gefallen: Anfang des kommenden Jahres soll eine Großlieferung an einen Kunden rausgehen. Der Kunde ist damit einverstanden, dass Westlake die Rechnung auf den 31. Dezember rückdatiert, damit dieser Großauftrag auf den Bonus der Vertriebsleiterin für das laufende Jahr angerechnet werden kann. Soll Amélie den Verkauf für das laufende Jahr verbuchen, obwohl die Waren erst im Folgejahr ausgeliefert werden?

Antwort: Nein. Westlakes Bilanzierungsregeln sind eindeutig. Ein Verstoß gegen diese Regeln könnte ernste rechtliche Konsequenzen haben und Westlakes Ruf schädigen. Amélie muss den Verkauf korrekt verbuchen.

Beispiel aus der Praxis: Jason legt seinem Vorgesetzten Messungen vor, die auf unzulässig niedrige pH-Werte hindeuten. Der Vorgesetzte bittet Jason, die Werte zu ändern, weil der pH-Wert „keine große Sache" sei.

Antwort: Nein, Jason muss die niedrigen pH-Werte korrekt weiterleiten. Eine Änderung der Werte würde nicht nur unserer Verpflichtung, korrekte Bücher und Aufzeichnungen zu führen, zuwiderlaufen: Die Fälschung von Unterlagen von umwelt-, gesundheits- oder sicherheitsrechtlicher Relevanz könnte auch gegen Gesetze verstoßen.

Wettbewerbsfähigkeit

Westlake hat den erklärten Willen, durch Übernahme und Bau neuer sowie den Ausbau bestehender Anlagen stetig weiter zu wachsen. Diesem Anspruch ist das Unternehmen seit seiner Gründung 1986 treu geblieben.

Von seinen Anfängen mit einem einzigen Werk in Lake Charles, Louisiana, hat sich Westlake zu einem Fortune500 Unternehmen mit Standorten rund um den Globus entwickelt. Dieses dynamische Wachstum ist Transparenz, kluger Unternehmensführung und harter Arbeit zu verdanken. Bei Westlake sind wir zu Recht stolz auf unsere Produkte, unseren Kundenservice und nicht zuletzt unsere ethischen Grundsätze.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, im Tagesgeschäft stets Westlakes guten Ruf zu wahren. Dabei ist alles zu vermeiden, was den Eindruck erwecken könnte, Westlake sei auf rechtswidrige oder unethische Vorteile oder Profite aus. Solch ein Verhalten ist u. U. nicht nur gesetzwidrig, sondern schädigt auch unseren guten Ruf.

Kartellrecht

Kartell- bzw. wettbewerbsrechtliche Vorschriften untersagen jegliches Verhalten, das den Wettbewerb in unangemessener Weise beschränkt. Absprachen über Preise oder Konditionen mit Wettbewerbern, die Aufteilung von Absatzgebieten oder Märkten zwischen Wettbewerbern, die Beschränkung von Produktion oder Vertrieb, um den Wettbewerb zu verringern, sowie Eingriffe in Ausschreibungen – all dies sind Beispiele für kartellrechtliche Verstöße. Ein derartiges Verhalten ist zum Nachteil der Kunden, denen wir als Unternehmen eigentlich dienen wollen. Es ist daher sowohl nach dem Gesetz als auch nach unseren Richtlinien verboten.

Kartellrechtliche Verstöße werden vom Gesetz streng geahndet. Beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sogar strafrechtlich verfolgt werden.

Beachten Sie daher folgende Regeln:

- Fairer Wettbewerb auf der Basis von Qualität und Service. Keine marktrelevanten Absprachen mit Wettbewerbern.
- Keine Weitergabe von Geschäftsstrategien und Geschäftsplänen an Wettbewerber.
- Holen Sie Informationen über Wettbewerber nur über öffentliche Quellen ein, wie etwa Presseartikel – niemals vom Wettbewerber selbst.
- Stimmen Sie sich vorab mit Ihrer Führungskraft dazu ab, wie Sie im Rahmen von Fachverbänden oder branchenweiten Maßnahmen mit Wettbewerbern interagieren sollen.

Sollten Sie zu der Thematik noch Fragen haben, so wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung. Westlakes kartellrechtliche Richtlinien enthalten ebenfalls Informationen dazu.

Beispiel aus der Praxis: Xavier ist bei Westlake als Einkäufer beschäftigt. Seine Freundin Mia, die bei einem Wettbewerber arbeitet, möchte von ihm wissen, wie viel Westlake für ein Produkt bezahlt, das beide Unternehmen von demselben Zulieferer beziehen. Ist diese Frage problematisch?

Antwort: Ja. Xavier sollte Mia darauf hinweisen, dass er über die Preise, die Westlake seinen Zulieferern zahlt, nicht mit Wettbewerbern sprechen kann. Das ist nach Westlakes Richtlinien untersagt. Xavier sollte das Gespräch auch der Rechtsabteilung melden.

Insiderhandel

Die Vorschriften zum Insiderhandel verbieten es, wesentliche firmeninterne Informationen zu nutzen, um Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, oder diese Informationen an andere weiterzugeben. Informationen gelten als wesentliche Insider-Informationen, wenn sie nichtöffentlich sind und einen Anleger wahrscheinlich dazu bewegen würden, Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen. Nichtöffentliche Finanzprognosen, Informationen zu Fusionen oder Zusammenschlüssen, Umsatz und Ertragszahlen, Wechsel in der Unternehmensführung sowie Informationen über Rechtsstreitigkeiten oder behördliche Ermittlungen sind Beispiele für wesentliche Insider-Informationen.

Westlake untersagt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme am Insiderhandel und die Weitergabe von Hinweisen. Westlakes Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihr internes Wissen nicht dazu nutzen, Westlake Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen oder um Hinweise an andere weiterzugeben.

Korruptionsbekämpfung

Antikorruptionsgesetze verbieten es, Entscheidungsträgern Geldwertes anzubieten oder zu versprechen, um eine Entscheidung zu beeinflussen oder einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die – direkt oder indirekt – mit Amtsträgern zu tun haben, dürfen Bestechungsgelder u. ä. weder anbieten noch annehmen, um sich so Aufträge oder Vorteile zu verschaffen. Es ist bei Westlake streng verboten, mit Schmier- bzw. Bestechungsgeldern oder sonstigen korrupten Geschäftspraktiken neue Aufträge einzuholen, bestehende Geschäftsbeziehungen zu pflegen oder sonstige geschäftliche Vorteile zu erlangen.

Westlakes Erfolg basiert auf unserem Qualitäts- und Leistungsanspruch sowie unserem Einsatz für Integrität und freien fairen Wettbewerb – hier dulden wir keine Kompromisse!

Ebenso wie Westlake keine Bestechungsgelder zahlt oder annimmt, so gestatten wir dies auch nicht den Personen, die uns vertreten oder in unserem Namen handeln. Sollten Sie zu der Thematik noch Fragen haben, so wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung. Westlakes Richtlinien zum Thema enthalten ebenfalls Informationen dazu.

Beispiel aus der Praxis: Westlake plant, den Vertrieb auf ein neues Land auszuweiten, benötigt aber zunächst Einfuhrgenehmigungen und dergleichen. Bei Lin geht eine Rechnung von einem Consultant ein, der mit der Einholung der Genehmigungen beauftragt war. Die Rechnung weist auch eine „besondere Bearbeitungsgebühr" in beträchtlicher Höhe aus. Es gibt keine Belege oder Erläuterung für diese Gebühr. Soll Lin die Bezahlung der Rechnung veranlassen?

Antwort: Nein. Bei ungewöhnlichen Rechnungsposten sollten die Alarmglocken schrillen. Der Consultant könnte einen Amtsträger bestochen haben, die Genehmigungen zu erteilen, und stellt das Bestechungsgeld jetzt Westlake in Rechnung. Lin sollte zunächst mit ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung sprechen.

Eine Zuwendung darf niemals eine Entscheidung beeinflussen, egal ob Sie der Empfänger oder der Gebende sind.

Internationaler Handel

Als globales Unternehmen mit Standorten in der ganzen Welt befolgt Westlake die Aus- und Einfuhrvorschriften der verschiedenen Länder, in denen wir tätig sind. Einfuhr bedeutet, dass Produkte, die wir im Ausland oder in einem anderen Zollgebiet einkaufen, ins Inland verbracht werden. Ausfuhr bedeutet, dass die Produkte, die wir verkaufen, in ein anderes Land oder Zollgebiet verbracht werden.

Es gibt eine Reihe von Personen, Unternehmen und Ländern, mit denen Geschäfte gesetzlich verboten sind. All unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die internationalen Handelsgesetze beachten.

Beispielhaft seien hier einige Fälle für die Einhaltung internationaler Handelsgesetze aufgeführt:

- Sachgerechte Klassifizierung von Waren und korrekte Feststellung des Herkunftslandes.
- Kein Verkauf an, kein Kauf von und keine sonstigen geschäftlichen Beziehungen mit sanktionierten Rechtsträgern oder Ländern.
- Einholen der entsprechenden Genehmigungen vor der Ausfuhr von Produkten, Leistungen, Technologien oder technischen Informationen.
- Beachtung einschlägiger Anti-Boykott-Gesetze und Vorschriften.

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft oder die Rechtsabteilung.

Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen sind nichtöffentliche Informationen, die Westlake einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Das schließt auch unsere Geschäftsgeheimnisse und unser gewerbliches Eigentum (Patente, Marken und Urheberrechte) ein. Dies sind bedeutende Vermögenswerte, die es zu schützen gilt.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen Westlakes vertrauliche Informationen nur zum Nutzen des Unternehmens, aber nicht zu eigenen Zwecken nutzen oder um mit Westlake in den Wettbewerb zu treten. Geben Sie vertrauliche oder eigentumsrechtlich geschützte Informationen nur dann weiter, wenn dies geschäftlich notwendig ist und Sie zuvor eine entsprechende Genehmigung eingeholt haben. Bitte beachten Sie, dass diese Vertraulichkeitspflicht auch dann noch gilt, wenn Sie nicht mehr bei Westlake beschäftigt sind.

Beispiele für vertrauliche Informationen, die nicht weitergegeben werden dürfen, sind: nichtöffentliche Finanzinformationen, Informationen zum Werksbetrieb, Kundenlisten, Geschäftspläne und Prognosen, technische Entwicklungen.

Soziale Verantwortung

Seit unserer Gründung engagieren wir uns gesellschaftlich an unseren Standorten. Das bedeutet, dass wir die Städte und Gemeinden, in denen wir tätig sind, nach besten Kräften unterstützen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fungieren vor Ort sozusagen als Botschafter unseres Unternehmens – sie müssen daher stets höchsten ethischen Ansprüchen genügen.

Ehrlichkeit und Integrität im geschäftlichen Umgang ist für unsere Beziehungen zu unseren Kunden, Zulieferern und anderen Geschäftspartnern von entscheidender Bedeutung.

Fairer Umgang & ethisches Verhalten

Einander fair und rücksichtsvoll zu behandeln ist Teil geschäftlicher Integrität. Das bedeutet Aufrichtigkeit und Transparenz im Umgang mit unseren Kunden, Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern sowie der Allgemeinheit. Unfaire Praktiken sind bei Westlake in jeglicher Form verboten.

Beispiele für solche Praktiken sind:

- Wissentliche Falschdarstellung, dass ein Produkt bestimmten Fertigungsstandards entspricht
- Verschleierung wichtiger Daten, Auslassung wesentlicher Fakten, wissentliche Vorspiegelung falscher Tatsachen, um den Kunden so zu einem Auftrag zu bewegen
- Falschdarstellung unserer Produkte oder der unserer Wettbewerber.

Beispiel aus der Praxis: Ein Mitarbeiter hört, wie eine Kollegin im Pausenraum einem anderen Kollegen erzählt, dass sie die Positionen in der Sicherheits-Checkliste einfach abzeichnet, ohne sie wirklich überprüft zu haben. Sollte er das melden?

Antwort: Ja. Vorzugeben, dass die einzelnen Positionen in einer Sicherheits-Checkliste die Anforderungen erfüllen, ohne sie wirklich überprüft zu haben, stellt nicht nur ein Risiko für Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt dar, sondern ist unethisch und muss gemeldet werden.

Politische Tätigkeit

Politisches Engagement ist eine persönliche Entscheidung. Es muss jedoch unabhängig von Ihrer Arbeit bei Westlake stattfinden, also in Ihrer Freizeit und auf eigene Kosten. Westlake erstattet Ihnen nur dann die mit Ihren politischen Aktivitäten verbundenen Ausgaben, wenn dies zuvor von der Rechtsabteilung genehmigt wurde. Westlakes Eigentum, wie Papier, Kopiergeräte, Computer oder Telefone, darf nicht zur Verfolgung politischer Interessen eingesetzt werden.

Es ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, Kollegen, Kunden oder Lieferanten dazu zu drängen, für einen politischen Kandidaten oder eine politische Organisation zu spenden oder zu arbeiten.

Lobbyarbeit oder die Bemühung um Einfluss auf Regierungen oder Gesetzgeber im Namen von Westlake ist mit der Rechtsabteilung oder der Abteilung Corporate Communications abzustimmen.

Menschenrechte

Als international tätiges Unternehmen haben wir Kontakt zu Kunden, Zulieferern, Anbietern und sonstigen Geschäftspartnern in vielen verschiedenen Ländern und Kulturen. Einander mit Respekt zu behandeln ist ein grundlegendes Menschenrecht und in jeder Kultur angemessen. Ebenso wie wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzen, so erwarten wir auch von unseren Zulieferern und Anbietern, dass sie ihre eigenen Beschäftigten mit demselben Respekt behandeln.

Das heißt:

- Wir setzen uns entlang unserer Lieferkette für Menschenrechte ein.
- Wir verurteilen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und unwürdige Arbeitsbedingungen.
- Wissentlich machen wir keine Geschäfte mit jemandem, der an derartigen Praktiken teilhat.

Soziale Medien

Die gesellschaftliche Bedeutung der sozialen Medien nimmt zu. Einerseits können diese Medien den sinnvollen Austausch mit anderen Menschen fördern, doch könnte ihr Missbrauch die Integrität einer Mitarbeiterin und eines Mitarbeiters in Frage stellen.

- Da hier ein hohes Risiko besteht, missverstanden zu werden oder Schaden anzurichten, sollten Sie stets die persönlichen und beruflichen Folgen bedenken, bevor Sie etwas auf den sozialen Medien posten.
- Posten Sie niemals Kommentare oder Abbildungen, um andere Westlake-Beschäftigte, unsere Wettbewerber oder Geschäftspartner oder das Unternehmen selbst zu bedrohen, zu verunglimpfen oder unter Druck zu setzen.
- Posten Sie niemals Westlakes vertrauliche oder eigentumsrechtlich geschützten Informationen auf den sozialen Medien.

Externe Kommunikation

Aussagen börsengehandelter Unternehmen werden von Aktionären, Aufsichtsbehörden, den Finanzmärkten und den Medien aufmerksam verfolgt. Äußerungen eines Vertreters von Westlake könnten als offizielle Stellungnahme des Unternehmens verstanden werden, auch wenn sie nicht so gemeint sind. Nur entsprechend bevollmächtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich gegenüber den Medien oder anderen externen Stellen über Westlake äußern.

Bitte denken Sie daran,

- Medienanfragen an die Abteilung Corporate Communications weiterzuleiten;
- behördliche Ermittler sowie rechtlich relevante Anfragen an die Rechtsabteilung zu verweisen;
- die Genehmigung der Abteilung Corporate Communications und des für Sie zuständigen Vice President einzuholen, bevor Sie bei externen Verbänden als Redner auftreten.

Meldung von Bedenken

Aufrichtiges und ethisches Verhalten ist von entscheidender Bedeutung. Es ist daher wichtig, dass Sie unethisches Verhalten oder Verhalten, das auf andere Weise gegen diesen Kodex verstößt, melden. Sofern Sie regelwidriges Verhalten erleben oder davon Kenntnis erlangen, sollten Sie Ihre Bedenken unbedingt Ihrer direkten Führungskraft melden. Falls es Ihnen unangenehm ist, sich damit an Ihre Führungskraft zu wenden oder Ihre Führungskraft auf Ihre Bedenken anscheinend nicht angemessen reagiert hat, können Sie Ihr Anliegen einem anderen Manager oder der Personal- bzw. der Rechtsabteilung oder über EthicsPoint Hotline melden.

Westlake
EthicsPoint
Hotline

EthicsPoint, Westlakes mehrsprachige Hotline unter www.westlake.ethicspoint.com, steht rund um die Uhr zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitglieder der Öffentlichkeit können hier ihre Bedenken anmelden. Die Telefon-Hotline ist innerhalb der Vereinigten Staaten und Kanada unter +1 844 205 1170 erreichbar. Anrufer in anderen Ländern werden gebeten, den länderspezifischen Weisungen unter www.westlake.ethicspoint.com für Meldung von Bedenken zu folgen.

In jedem Fall wird Westlake Ihre Meldung vertraulich behandeln und alle Schritte ergreifen, um die von Ihnen gemachten Angaben vor Weitergabe zu schützen. Soweit zulässig, können Meldungen an die Hotline anonym erfolgen. In einigen Ländern dürfen jedoch nur bestimmte Arten von Problemen über eine Hotline gemeldet werden. Falls Ihr Anliegen nicht über die Hotline behandelt werden kann, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten, einen anderen Manager oder die Personal- bzw. Rechtsabteilung wenden.

Westlake geht allen gemeldeten Verstößen nach. Nachweisliche Verstöße können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben. Die wissentliche Weitergabe von Falschinformationen ist unzulässig.

Repressalien gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verstöße melden, werden nicht geduldet. Sofern Sie meinen, dass Sie aufgrund einer Meldung an die Hotline oder Ihrer Teilnahme an Ermittlungen Repressalien ausgesetzt sind, sollten Sie die Angelegenheit sofort der Personal- bzw. Rechtsabteilung oder über die EthicsPoint Hotline melden. Alle derartigen Fälle werden gründlich untersucht.

Westlake

Enhancing Your Life Every Day®

Westlake Headquarters
2801 Post Oak Blvd.
Houston, Texas 77056 USA

Telefon: +1 713 960 9111

www.westlake.com

Nur Westlakes Board of Directors oder ein Board Committee darf im Hinblick auf leitende Angestellte oder Mitglieder der Geschäftsführung auf die Anwendung dieses Verhaltenskodex verzichten. Soweit gesetzlich vorgeschrieben, ist öffentlich über einen solchen Verzicht zu informieren.