UNSER VERHALTENS-KODEX

In Allem, was wir tun, spiegeln sich unser Unternehmen und unsere Fähigkeit wider, ein Branchenführer zu sein. Wir arbeiten hart daran, großartige Produkte herzustellen und hervorragende Dienstleistungen anzubieten, aber nie auf Kosten unserer Grundwerte.

Olin bekennt sich zu unseren Grundwerten: Integer handeln, Förderung von Innovation und Verbesserung sowie Würdigung der Mitarbeiter von Olin. Diese Verpflichtung hilft uns dabei, bei jeder Entscheidung, die wir treffen, das Richtige zu tun.

Der Verhaltenskodex von Olin dient uns als verbindlicher und praktischer Leitfaden, um ethische Entscheidungen auf allen Ebenen zu treffen, unabhängig von unserer Position oder unserem Dienstalter. Unabhängig von unserem Verantwortungsbereich oder unserem Standort auf der ganzen Welt gilt der Kodex für uns alle: Direktoren, Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter. Jeder sollte den Kodex lesen, verstehen und sich so oft wie nötig darauf beziehen.

Ich ermutige Sie, mit Ihrem Manager oder einer der anderen im Kodex aufgeführten Personen zu sprechen, wenn Sie Fragen oder Bedenken bei der Entscheidungsfindung haben. Durch einen engagierten Dialog lernen und stellen wir die Einhaltung sicher, aber noch wichtiger ist, dass wir unsere Werte jeden Tag und in jeder Hinsicht leben.

Vielen Dank dafür, dass Sie sich immer integer verhalten, wenn Sie Olin vertreten und so langfristig zum Wachstum und Wohlstand unseres Unternehmens beitragen.

Scott Sutton
Präsident & CEO
Olin Corporation

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1: Unsere Werte und unser Verhaltenskodex **6**

Unsere Unternehmenswerte 7

Ehrlichkeit zu jeder Zeit 7

Unser Kodex verpflichtet 8
- Ethische Entscheidungsfindung und der ethische Entscheidungsbaum 8
- Wir alle müssen unseren Kodex einhalten und uns zur Einhaltung verpflichten 8-9

Um Rat bitten 9

Ermutigung zur Meinungsäußerung und Verantwortung, Probleme und Bedenken anzusprechen 10
- Leitfaden für Mitarbeiter 10
- Leitfaden für Führungskräfte 10
- Berichterstattung in gutem Glauben 10
- Vertraulichkeit von Berichten 10-11
- Wie unser Unternehmen Probleme untersucht 11
- Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen 11

Abschnitt 2: Gegenseitige Unterstützung **12**

Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion 13

Gegenseitige respektvolle Behandlung und Verbot von Mobbing 13
- Verbot von Mobbing 14
- Verbot von Belästigung und Diskriminierung 14
- Verbot sexueller Belästigung 15

Gewalt am Arbeitsplatz verhindern 16

Sicherstellen, dass unser Arbeitsplatz frei von Alkohol und Drogen ist 16

Die besondere Verantwortung für Manager in Bezug auf Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz oder Drogenmissbrauch 17

Gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens und der Schutz der Menschenrechte 17

Abschnitt 3: Schutz unserer Daten und Vermögenswerte **18**

Schutz unserer Privatsphäre, personenbezogener Daten und der Privatsphäre von Kunden 19
- Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeiter 19
- Datenschutz von Kunden- und Verbraucherinformationen 19

Schutz der Vermögenswerte von Olin 20
- Verwendung von Unternehmensressourcen 20
- Sichere und angemessene Nutzung unserer Netzwerke 21
- E-Mail und Internet 21
- Nutzung sozialer Medien 21-22
- Vertrauliche Informationen 22
- Geistiges Eigentum und Urheberrechte 23
- Weitergabe von Informationen an die Öffentlichkeit 23

Integrität beim Dokumentieren und bei der Berichterstattung 24
- Sorgfältige Dokumentation 24
- Integrität bei der Finanzberichterstattung und -kontrolle 24
- Berichterstattung zu finanziellen Problemen oder Fragen 25

Abschnitt 4: Unser Bekenntnis zu Verantwortung, Nachhaltigkeit, Qualität und Gemeinschaften **26**

Verantwortung und Nachhaltigkeit bei Allem, was wir tun 27

Olins Produktionsverfahren in Bezug auf Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Qualität 28
- Produktqualität 28
- Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie 29

Abschnitt 5: Vermeiden von Interessenkonflikten **30**

Sicherstellen, dass keine Interessenkonflikte vorliegen 31
- Neben- und Zweitbeschäftigung 31
- Zusammenarbeit mit Freunden und Familie 32
- Eigentum oder Beteiligungen an anderen Unternehmen 32
- Wettbewerb mit Olin oder Nutzen von Geschäftsmöglichkeiten 32
- Mitgliedschaften in Gremien und Ausschüssen 32
- Insider-Informationen und Wertpapierhandel 33

Abschnitt 6: Geschenke, Anti-Korruption und allgemeine Geschäftspraktiken **34**

Handeln mit Integrität 35

Definitionen und woran wir denken sollten 35

Anbieten und Annehmen von Geschenken und Unterhaltung 36
- Geschenke 36
- Verpflegung und Unterhaltungsangebote 37
- Reise- und Übernachtungsangebote 37
- Ausgaben für Ehepartner und Partner 37
- Agenten von Drittparteien, Lieferanten und Vertreter 38
- Lauterer Wettbewerb und Kartelle 39
- Mitgliedschaft in Verbänden und Teilnahme an Konferenzen 39
- Sammeln und Verwenden von Informationen über Mitbewerber 40

Teilnahme am Weltmarkt 40
- Import- und Exportbeschränkungen 40
- Handelskontrollen 40-41
- Boykotts 41

Abschnitt 7: Besondere Verantwortung bei der Zusammenarbeit mit unseren Regierungspartnern **42**

Respekt vor unseren Behörden und Vorschriften 43
- Sicherstellung von Integrität im Beschaffungsprozess 43
- Geheime, geschützte und Lieferantenauswahl-Informationen 44
- Erfüllung aller vertraglichen Anforderungen 44

Berichterstattung und andere Anforderungen 44
- Enge Zusammenarbeit bei Inspektionen und Untersuchungen durch staatliche Stellen 45
- Einstellung ehemaliger Regierungsmitarbeiter 45

Politische Spenden und Aktivitäten 45
- Besondere Bedenken beim Umgang mit Amtsträgern 46
- Angemessene Geschenke an Regierungsbeamte nur mit einer allgemeinen Genehmigung 47
- Bewirtung, Unterhaltungsangebote und Reisekosten für Regierungsbeamte 47

Abschnitt 8: Kontaktinformationen und Stellen **48**

Ethics & Compliance Office von Olin 49

Weitere Unternehmensressourcen 49

Employee Assistance Program 49

Die Help-Line von Olin 49

ABSCHNITT 1
Unsere Werte und unser Verhaltenskodex

Unsere Unternehmenswerte

Unser Erfolg als Unternehmen und unsere Verpflichtung, immer integer zu handelt, bedingen einander – und das zeigt sich jeden Tag, überall und bei jedem einzelnen Mitarbeiter.

Unsere Werte bilden die Grundlage für die Verhaltensnormen, die für alle Mitarbeiter auf allen Ebenen unserer Organisation gleichermaßen gelten, und darauf ist unser Verhaltenskodex aufgebaut.

Die Werte von Olin

Integer handeln

Integrität bedeutet, in jeder Situation richtig zu handeln – zu jeder Zeit. Es geht dabei um die Einhaltung von Gesetzen und dem Verhaltenskodex, der Richtlinien sowie Verfahren von Olin, den fairen und respektvollen Umgang mit Anderen, die Erfüllung unserer Verpflichtungen unseren Kunden gegenüber, Aufrechterhaltung unserer hohen Qualitätsstandards und den Einsatz für die Umwelt und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind und leben.

Vorantreiben von Verbesserungen und Innovationen

Erfolg resultiert daraus, sich niemals zufriedenzugeben. Wir müssen führen, uns ständig selbst herausfordern, offen für neue Ideen sein, Probleme lösen sowie nach Möglichkeiten zur nachhaltigen Kostenreduzierung und Abfallvermeidung suchen.

Würdigung jedes einzelnen Mitarbeiters von Olin

Die Mitarbeiter von Olin gestalten Olins Zukunft. Wir müssen die Vielfalt unseres Personals schätzen und respektieren, miteinander in Kontakt treten und voneinander lernen sowie ein Vorbild für andere sein. Wir müssen Verantwortung übernehmen und annehmen. Dazu gehört, sicherzustellen, dass wir alle so arbeiten, dass wir nicht nur unsere Gesundheit und Sicherheit, sondern auch die unserer Kollegen schützen.

Jeden Tag tragen die von uns ergriffenen Maßnahmen und die von uns getroffenen Entscheidungen dazu bei, Akzente an unserem Arbeitsplatz und in unserer Kultur zu setzen. Stehen diese Maßnahmen im Einklang mit unserem Verhaltenskodex und unseren Unternehmenswerten, tragen sie zu unserem Erfolg bei und senden eine kraftvolle Botschaft, die besagt, dass Integrität wirklich zählt.

Ehrlichkeit zu jeder Zeit

Ehrlichkeit und Offenheit in all unseren Worten und Taten sind der Schlüssel bei Allem, was wir tun. Unsere Mitteilungen, ob mündlich oder schriftlich, und unser Handeln müssen der Wahrheit entsprechen. Wir dürfen niemals lügen, indem wir falsche Aussagen machen oder Details weglassen. Wir dürfen die Menschen nicht in die Irre führen und nicht stehlen. Unsere Kollegen, das Unternehmen als Ganzes, unsere Gemeinschaften und Anteilseigner sowie die Öffentlichkeit auf der ganzen Welt verlassen sich darauf, dass wir immer die Wahrheit sagen.

Unser Kodex ist unsere Verpflichtung

Unser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für das Ethik- und Compliance-Programm unseres Unternehmens. Unser Kodex spiegelt die Verhaltensstandards wider, deren Einhaltung von Allen bei Olin erwartet wird – und erklärt nicht nur, was zu tun ist, sondern auch wir es tun können – und hilft uns jeden Tag dabei, unsere Unternehmenswerte in die Praxis umzusetzen.

Jeder Einzelne von uns muss den Verhaltenskodex mit Leben füllen, um sowohl in normalen Alltagssituationen als auch in schwierigen Situationen die richtigen Entscheidungen treffen zu können. Der Verhaltenskodex kann zwar nicht jede Unternehmensrichtlinie oder geschäftliche Situation abdecken, aber er ist immer ein geeigneter Ausgangspunkt. Beachten Sie bitte alle Gesetze, den Verhaltenskodex, die Richtlinien und Verfahren von Olin sowie unsere Unternehmenswerte, wenn Sie bei der Arbeit mit Fragen oder Entscheidungen konfrontiert werden.

Von uns allen wird erwartet, dass wir uns an den Wortlaut und an den Geist unseres Kodex halten. Auch wenn wir uns unter Druck sehen, anders handeln zu müssen, sind alle für unsere Arbeit geltende Unternehmensrichtlinien, Gesetze und Regeln zu verstehen und zu beachten. Unser Kodex verlangt jedoch auch, dass wir bei Fragen oder Bedenken Rat suchen und bei der Untersuchung mutmaßlicher bei unserer Arbeit eventuell auftretender Verstöße gegen den Kodex kooperieren.

Ethische Entscheidungsfindung und der ethische Entscheidungsbaum

Genauso wie wir Sicherheitsprozesse und -verfahren haben, verfügen wir auch über Modelle für ethisches Denken, die uns durch die Interaktionen und Entscheidungen führen, denen wir gegenüberstehen, wenn wir im Namen von Olin handeln.

Wir beginnen mit den Gesetzen. Was verlangen die Vorschriften und Gesetze von uns? Wenn wir dann davon ausgehen können, dass die Entscheidung gesetzesmäßig ist, überlegen wir, welche Entscheidung ethisch am besten wäre. Was steht im Verhaltenskodex und in den Richtlinien und Verfahren von Olin dazu? Findet sich im Verhaltenskodex, in den Richtlinien oder Verfahren des Unternehmens keine konkrete Antwort, entspricht unsere Wahl dann der Bedeutung und dem Geist unserer Olin-Werte? Und schließlich, wenn wir davon ausgehen können, dass eine Entscheidung unseren weiteren Überlegungen entspricht, was würden unsere Familien, unsere Gemeinschaften, unsere Kunden und Anteilseigner von der Entscheidung oder dem Ergebnis halten, wenn wir so handeln? Beachten Sie all dies, wenn Sie den Rest dieses Verhaltenskodex durchlesen.

Wir alle müssen unseren Kodex einhalten und uns zur Einhaltung verpflichten

Wir sind alle verpflichtet, den Verhaltenskodex und die Unternehmenswerte zu lesen und entsprechend zu befolgen. Insbesondere sind alle Mitarbeiter von Olin überall auf der Welt, ob in Vollzeit, Teilzeit oder als Zeitarbeiter, zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex angehalten. Wenn wir uns in diesem Kodex auf Olin beziehen, schließen wir Olin Winchester und alle anderen Tochtergesellschaften von Olin ein.

Unser Kodex gilt auch für Mitglieder des Vorstands von Olin für alle Aktivitäten, die diese Olin betreffend oder im Namen des Unternehmens oder dessen Tochtergesellschaften ausüben. Jegliche Freistellungen vom Kodex von Olin, die einen Executive Officer oder ein Mitglied des Vorstands betreffen, sind vorab vom Prüfungsausschuss des Vorstands zu prüfen und zu genehmigen und gemäß den gültigen Gesetzen zu veröffentlichen.

Fragen Sie sich selbst

Nicht sicher über die richtige Vorgehensweise? Stellen Sie sich folgende Fragen. Können Sie alle Fragen mit **JA** beantworten, ist die Entscheidung, fortzufahren, wahrscheinlich in Ordnung.

1. Ist es legal?

☐ JA ☐ NEIN ☐ ?

2. Entspricht es unserem Kodex und unseren Unternehmensrichtlinien?

☐ JA ☐ NEIN ☐ ?

3. Stimmt es mit unseren Werten überein?

☐ JA ☐ NEIN ☐ ?

4. Würde ich mich wohl dabei fühlen, meiner Familie meine Handlungen zu erklären?

☐ JA ☐ NEIN ☐ ?

5. Würde ich mich wohl dabei fühlen, wenn meine Handlungen öffentlich gemacht würden?

☐ JA ☐ NEIN ☐ ?

Wenn Sie nicht alle Fragen mit Ja beantworten konnten, dann HÖREN SIE HIER AUF und FRAGEN UM RAT, bevor Sie fortfahren.

Darüber hinaus gilt für unsere Geschäftspartner, einschließlich unabhängiger Vertreter, Lieferanten, Berater, Auftragnehmer und aller anderen Personen, die in unserem Namen tätig sind oder handeln, unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der mit dem Verhaltenskodex überstimmt. Das Verhalten der genannten Geschäftspartner kann sich direkt auf unseren Ruf auswirken. Aus diesem Grund erwarten wir, dass sie bei ihrer Arbeit im Namen von Olin die gleichen hohen Integritätsstandards einhalten.

Von Zeit zu Zeit werden wir evtl. um eine schriftliche Bestätigung gebeten, dass wir unseren Kodex mit seinen Standards gelesen und verstanden haben und nicht persönlich Kenntnis von Verstößen gegen den Kodex haben. Diese Bestätigung ist unser Versprechen, unserem Kodex und dessen Erwartungen gerecht zu werden und jegliche Bedenken hinsichtlich einer Situation, die möglicherweise gegen unseren Kodex verstoßen könnte, unverzüglich zu melden. Mitarbeiter, die gegen unseren Kodex verstoßen, bringen sich selbst, ihre Kollegen und unser Unternehmen in Gefahr und können disziplinarisch bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses belangt werden.

Einzelheiten zu Unternehmensrichtlinien und -verfahren, auf die in diesem Kodex verwiesen wird, finden Sie auf der internen Webseite von Olin oder können von Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung vor Ort bereitgestellt werden.

Bei Fragen oder Bedenken wenden Sie sich bitte an einen Ethikbeauftragten, Ethikberater, das Ethics & Compliance Office oder eine der anderen hier aufgeführten Stellen. Alle Bedenken und Fragen werden ernst genommen und umgehend und professionell beantwortet.

Um Rat bitten

Unser Kodex, andere Richtlinien, Verfahren und die Mitteilungen vom Ethics & Compliance Office dienen als allgemeine Anleitung. Weder enthält der Kodex detaillierte Informationen zu allen gesetzlichen Anforderungen der Länder, in denen wir tätig sind, noch kann er alle möglichen Situationen, Richtlinien oder Verfahren, die wir zu befolgen haben, abdecken. In einigen Fällen können die Gesetze, Richtlinien und Verfahren an einem Standort oder in einem Geschäftsbereich strengere Bestimmungen als dieser Kodex enthalten.

Das Ethics & Compliance Office hat die Aufsicht über den Verhaltenskodex und führt Initiativen zum Thema Ethik an allen Standorten durch. Darüber hinaus sind an allen Produktionsstandorten von Olin ein oder mehrere Ethikbeauftragte oder -berater eingesetzt. Die Ethikbeauftragte oder -berater von Olin beantworten jederzeit gerne Ihre Fragen egal um welche Art von Problem es sich handelt oder wie unbedeutend es erscheinen mag. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an eine der zahlreichen zu diesem Zweck eingerichteten Stellen. Grundsätzlich ist Ihr Vorgesetzter die erste Anlaufstelle, wenn Sie Hilfe benötigen. Wenn Sie jedoch aus irgendeinem Grund lieber mit einer anderen Person sprechen möchten, gibt es darüber hinaus weitere Personen und Stellen im Unternehmen, die Ihnen weiterhelfen können:

- Der Vorgesetzte Ihres Vorgesetzten
- Ihr Abteilungs-, Standort- oder Bereichsleiter
- Die Personalabteilung
- Die Rechtsabteilung von Olin
- Ihr Ethikberater oder -beauftragter an Ihrem Standort
- Das Ethics & Compliance Office (Ethics@olin.com, oder suchen Sie die Kontaktinformationen auf MyOlin.com)
- Die Help-Line, die vertrauliche Stelle von Olin, die rund um die Uhr zur Verfügung steht (www.OlinHelp.com oder im Abschnitt Kontaktinformationen und Stellen dieses Kodex)

Offen sprechen und eigenverantwortlich Probleme und Bedenken ansprechen

Wir bei Olin sind davon überzeugt, dass jeder von uns, Mitarbeiter aller Ebenen, ohne Angst Fragen stellen und Bedenken vorbringen können sollten, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Mitarbeiter sind aufgefordert, Vorschläge zu unterbreiten, Fragen oder Probleme auszudiskutieren und vor allem bei Allem, was zu Verwirrung oder Missverständnissen führt, um Rat zu fragen. Für Manager (in diesem Kodex alle Vorgesetzten und Führungskräfte von Olin auf allen Ebenen) ist es wichtig, eine offene Kommunikation zu fördern, und für jeden von uns, Fragen zu stellen, Probleme an unserem Arbeitsplatz anzusprechen und Bedenken zu äußern. Indem wir frühzeitig Fragen stellen oder Bedenken äußern, helfen wir Olin, Probleme zu lösen und eine sichere und produktive Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Leitfaden für Mitarbeiter

Wir sollten Probleme oder Bedenken auf ehrliche und offene Art und Weise mit unserem Vorgesetzten und mit anderen Stellen besprechen. Hier sind einige Tipps als Diskussionsleitfaden:

- Vereinbaren Sie einen Termin, um das Problem oder Ihre Bedenken zu besprechen.
- Legen Sie das Problem klar, ruhig und professionell dar.
- Seien Sie offen für Fragen und antworten Sie mit sachlichen Informationen.
- Äußern Sie Bedenken bezüglich der Vertraulichkeit gleich zu Beginn.

Leitfaden für Führungskräfte

Vorgesetzte haben die Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen und die höchsten Verhaltensstandards vorzuleben. Dazu gehört auch, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter unseren Kodex sowie die Richtlinien, Verfahren, Gesetze und Vorschriften verstehen, die sich auf unser Geschäft und unseren Ruf auswirken.

Vorgesetzte sollten auch daran arbeiten, ein offenes Umfeld zu schaffen, in dem der Einzelne keinerlei Scheu hat, Probleme und Bedenken anzusprechen, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Beim Auftreten eines Problems wird von Vorgesetzten erwartet, dass sie unverzüglich Maßnahmen zur Problembehebung ergreifen und jegliches aufgetretene Problem beheben, was die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Stellen innerhalb von Olin einschließt. Am wichtigsten ist es, dass Vorgesetzte sicherstellen, dass jeder der ihnen unterstellten Mitarbeiter versteht, dass ethisches Geschäftsverhalten genauso wichtig ist wie unsere Unternehmensleistung, da beides für Olins langfristigen Erfolg entscheidend sind.

Diejenigen, die in einer leitenden Funktion arbeiten, habe die verantwortungsvolle Aufgabe, andere dazu zu ermutigen, Fragen und Bedenken zu äußern und, wenn sie dies tun, dafür zu sorgen, dass ihre Bedenken unverzüglich, respektvoll und professionell aufgegriffen werden. Im Folgenden finden Sie einige Tipps zum richtigen Umgang mit Bedenken:

- **Seien Sie respektvoll.** Behandeln Sie Bedenken – und die Personen, die diese vortragen – behutsam.
- **Legen Sie Ablenkungen beiseite und nehmen Sie sich genügend Zeit für eine Diskussion,** vorzugsweise an einem ungestörten Ort.
- **Bleiben Sie objektiv.** Stellen Sie offene Fragen.
- **Hören Sie ruhig und professionell zu.** Seien Sie geduldig und unterbrechen Sie nicht.
- **Denken Sie nach, bevor Sie antworten.** Sollten Sie weitere Informationen benötigen, fragen Sie danach, bevor Sie eine Antwort geben.
- **Danken Sie der Person dafür,** dass er oder sie das Problem gemeldet hat.
- **Geben Sie gegebenenfalls Informationen zum aktuellen Status** und denken Sie daran, sich wieder zu melden, sobald das Problem behoben ist.
- **Vertrauensschutz.** Besprechen Sie die Angelegenheit mit anderen strikt nach dem „Need-to-Know“-Prinzip.
- **Seien Sie aufmerksam bezüglich Verhaltensweisen, die Vergeltungsmaßnahmen darstellen könnten.** Wenn Sie etwas Entsprechendes beobachten oder hören, melden Sie dies unverzüglich.

Berichterstattung in gutem Glauben

Olin erwartet, dass Bedenken im guten Glauben vorgebracht werden. In gutem Glauben bedeutet, ehrlich alle Informationen offenzulegen, die uns in Bezug auf eine Situation vorliegen, die unserer Meinung nach gegen unseren Kodex, eine Richtlinie von Olin oder ein Gesetz verstößt. Auch wenn wir nur einen Verdacht haben, dass ein Fehlverhalten aufgetreten ist oder auftritt, sollten wir dieses melden. Auf diese Weise hat Olin die Chance zu vermeiden, dass ein kleines Problem zu einem viel größeren anwächst. Es ist in Ordnung, wenn sich herausstellt, dass wir uns geirrt haben, solange die Meldung in ehrlicher Absicht gemacht wurde. Jeder, der eine Meldung nicht in gutem Glauben macht, kann mit Disziplinarmaßnahmen bestraft werden.

Vertraulichkeit von Berichten

Bedenken, die der Olin Help-Line gemeldet werden, werden soweit wie möglich vertraulich behandelt. Zum Schutz der Vertraulichkeit und zur Gewährleistung der Anonymität, sofern dies gewünscht und gesetzlich zulässig ist, nutzt die Help-Line niemals die Rufnummernerkennung, Aufnahmegeräte, Web-Tracking oder andere Methoden zur Identifikation einer Person, die eine Meldung macht. Wenn eine Person sich dafür entscheidet, anonym bleiben zu wollen, vergibt der Help-Line Service eine Meldungsnummer, ein Passwort und einen Rückruftermin. Der Rückruftermin ist wichtig, da er der Person die Möglichkeit gibt, den Status der Meldung zu überprüfen, mögliche Nachfragen zu beantworten oder weitere Informationen vorzulegen, die erforderlich sind, um das Problem zu beheben oder die Untersuchung einer Angelegenheit abzuschließen.

Beachten Sie, dass es schwierig sein kann, bestimmte anonym gemeldete Angelegenheiten zu untersuchen, wenn die Person, die die Meldung gemacht hat, zu wenig Einzelheiten nennt oder nicht wie vereinbart für Nachfragen zur Verfügung steht.

Weitere Informationen: Um weitere Informationen zur Help-Line von Olin zu erhalten oder um Bedenken zu äußern, gehen Sie auf OlinHelp.com.

NICHT IN GUTEM GLAUBEN

Anne berichtet ihrem Vorgesetzten von einem Verstoß gegen den Kodex, macht dabei aber unwahre Angaben, um sich an einem Kollegen zu rächen, den sie nicht leiden kann. Als die ganze Geschichte ans Licht kommt, erfährt Anne, dass sie wegen der falschen Anschuldigungen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen muss.

IN GUTEM GLAUBEN

Jason realisiert im Nachhinein, dass etwas, das er gemacht hat, gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt. Er informiert direkt seinen Vorgesetzten, damit entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können, um seinen Fehler wiedergutzumachen.

Wie unser Unternehmen Probleme untersucht

Fragen und Bedenken, die dem Ethics & Compliance Office von Olin oder über die Help-Line von Olin gemeldet werden, werden vom Ethics & Compliance Office des Unternehmens geprüft. Jede Meldung wird ernst genommen und mithilfe interner Stellen im Ethics & Compliance Office von Olin sowie geeigneter anderer Anlaufstellen, einschließlich interne Revisionsabteilung, Rechtsabteilung und Personalabteilung von Olin, eingehend untersucht. Einzelne Personen, die vom Ethics & Compliance Office mit der Untersuchung eines Problems oder Anliegens beauftragt werden, werden auf Grundlage ihrer dafür relevanten Kenntnisse und ihrer Objektivität ausgewählt.

Es wird von uns allen erwartet, dass wir bei einer solchen Untersuchung uneingeschränkt kooperieren, wenn wir dazu berufen werden. In solchen Fällen müssen wir stets wahrheitsgemäße und vollständige Informationen geben. Je nach Art und Schwere des zu untersuchenden Problems kann Olin auch externe Stellen hinzuziehen und die obere Führungsebene bis hin zum Audit Committee des Vorstands einbeziehen.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Diejenigen, die Fragen stellen, Rat einholen oder Bedenken über einen möglichen Verstoß gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder Verfahren äußern, werden durch die Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen von Olin geschützt, die Teil von Olins Richtlinien zum Verbot von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Vergeltungsmaßnahmen ist. Dies bedeutet, dass wir ein Problem in gutem Glauben direkt einem Vorgesetzten, der Personalabteilung, einem Ethikbeauftragten oder Ethikberater, Mitarbeitern von EHS&S/ORC, dem Ethics & Compliance Office, der Help-Line oder der Rechtsabteilung melden können, ohne Vergeltungsmaßnahmen im Zusammenhang mit den geäußerten Bedenken oder Ratschlägen befürchten zu müssen. Darüber hinaus werden Mitarbeiter geschützt, wenn sie an einer Untersuchung teilnehmen. Kollegen und Vorgesetzte dürfen Personen, die eine Frage stellen oder Bedenken äußern oder an einer daraus resultierenden Untersuchung mitarbeiten, nicht belästigen, diskriminieren, kündigen, beurlauben, bedrohen, herabstufen oder Vorteile verweigern.

Vergeltungsmaßnahmen können Folgendes beinhalten:

- Bedrohungen, Mobbing oder Diskriminierungen einer Person.
- Kündigungen oder Herabstufungen, wenn es nicht gerechtfertigt ist.
- Unzumutbare Erhöhung des Arbeitspensums eines Mitarbeiters.
- Zuweisung eines Mitarbeiters zu den schmutzigsten oder unerwünschtesten Aufgaben oder Schichten im Glauben, er hätte sich beschwert.
- Verweigerung von Vorteilen oder Schulungsmöglichkeiten für eine Person oder Gruppe, die dafür jedoch qualifiziert wäre.
- Ausgrenzen oder Ausschließen einer Person aus Meetings, Events oder Diskussionen.
- Festlegung unrealistischer Fristen, damit ein Mitarbeiter oder eine Gruppe diese nicht einhalten kann.
- Verletzung der Vertraulichkeit eines Berichts oder der Versuch herauszufinden, wer Bedenken geäußert hat.
- Absichtliches Meiden, Ignorieren oder Missachtung einer Person, weil diese eine Frage oder ein Anliegen vorgebracht oder an einer Untersuchung teilgenommen hat.

Jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen durch einen Kollegen oder einen Vorgesetzten ist ein Verstoß gegen unseren Kodex und wird nicht geduldet. Wenn Sie von Vergeltungsmaßnahmen erfahren oder vermuten, dass diese vorgekommen sein könnten, sollten Sie sich umgehend an das Ethics & Compliance Office von Olin oder die Help-Line von Olin wenden. Personen, die gegen unsere Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen verstoßen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

ABSCHNITT 2
Gegenseitige Unterstützung

Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion

Wir sind der Meinung, dass Vielfalt eine unserer größten Stärken ist. Aus diesem Grund entscheiden wir bei Einstellungen und Beförderungen auf Grundlage von Qualifikationen und Kenntnissen einer einzelnen Person ungeachtet der Rasse (Hautfarbe) oder der ethnischen Zugehörigkeit (nationale Herkunft und Abstammung) einer Person, des Geschlechts (einschließlich Geschlechtsidentität und -ausdruck), der Religion oder Glaubensvorstellung, einer Behinderung (geistig und körperlich), des Alters, der sexuellen Orientierung, des Familienstands, des Gesundheitszustands, genetischer Informationen, des militärische Rangs und einer ehemaliger Militärzugehörigkeit oder anderer Merkmale bzw. Aktivitäten, die durch geltende lokale, staatliche und/oder föderale Antidiskriminierungsgesetze geschützt sind. Wir rekrutieren, beschäftigen und fördern ausdrücklich auch qualifizierte Personen aus unterrepräsentierten Gruppen.

Während Vielfalt repräsentiert, wer wir sind, definiert Inklusion, wie Menschen bei Olin täglich zusammenarbeiten. Inklusion bedeutet, dass wir ein Arbeitsumfeld bereitstellen, in dem keine Person ausgeschlossen oder herabgesetzt wird. Die Führungskräfte von Olin haben dafür zu sorgen, dass bei Olin alle Stimmen gleichberechtigt die Möglichkeit erhalten, gehört zu werden, und alle sich an den Aktivitäten und Diskussionen beteiligen können, die für die effektive Durchführung von Olins Geschäften notwendig sind. Inklusion bedeutet, dass alle Mitarbeiter willkommen und aufgefordert sind, ihren Teil zum Erfolg von Olin beizutragen.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist der Schlüssel zu unserem Erfolg.

Gegenseitige respektvolle Behandlung und Verbot von Mobbing

Bei Olin verpflichten wir uns dazu, einen Arbeitsplatz bereitzustellen, an dem jeder Einzelne mit Würde, Fairness und Respekt behandelt wird. Das bedeutet, dass jeder Mitarbeiter auf jeder Ebene des Unternehmens das Recht hat, in einer Atmosphäre zu arbeiten, die frei von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing ist. Wir alle müssen respektvoll miteinander umgehen und in unserem Arbeitsumfeld angemessen handeln. Wir dürfen uns weder gegenseitig beleidigen noch missachten, und es gibt bei Olin keinen Raum für Verhalten, das in Wort oder Tat bedrohlich ist. Wir sind uns vielleicht nicht immer einig, aber jedem Einzelnen sollte der ihm gebührende Respekt gezollt werden.

Verbot von Mobbing

Extreme Formen von Respektlosigkeit können sich zu Mobbing ausweiten, und Olin duldet kein Mobbing an unserem Arbeitsplatz. Olin definiert Mobbing als eine anhaltende, böswillige, unerwünschte, schwerwiegende und tiefgreifende Misshandlung, durch die Mitarbeiter von Olin oder Personen, die Geschäftsbeziehungen mit Olin unterhalten, am Arbeitsplatz oder im Rahmen der Beschäftigung verbal, physisch oder in sonstiger Weise verletzt, eingeschüchtert, beleidigt, entwürdigt oder erniedrigt werden. Ein solches Verhalten verstößt gegen die Werte und den Verhaltenskodex von Olin, in denen eindeutig festgelegt ist, dass alle Mitarbeiter mit Würde und Respekt zu behandeln sind.

Beispiele für Mobbing sind unter anderem:

- **Verbales Mobbing:** Verleumden, Verhöhnen oder Schlechtmachen einer Person oder ihrer Familienangehörigen; das anhaltende Verwenden von Beschimpfungen, die verletzend, beleidigend oder erniedrigend sind; das Nutzen einer Person für Witze und verletzende sowie beleidigende Bemerkungen.
- **Physisches Mobbing.** Schubsen, Stoßen, Treten, Stolpern lassen, Angriff oder das Androhen von körperlicher Gewalt sowie das Beschädigen eines Arbeitsbereichs oder des Eigentums einer Person.

Verbot von Belästigung und Diskriminierung

Während sich die Bedeutung von Belästigung von Land zu Land unterscheiden kann, hat Olin eigene Richtlinien erlassen und veröffentlicht, die sich mit allen Formen von Belästigung und Diskriminierung befassen. Wir definieren Belästigung als jegliche verbale, sichtbare oder physische Verhaltensweise, durch die eine Person aufgrund eines durch Gesetze geschützten Merkmals verunglimpft oder ihr gegenüber Feindseligkeit oder Abneigung gezeigt wird, mit dem Zweck oder der Wirkung, die Würde der betreffenden Person zu verletzen, die Arbeitsleistung einer Person in unangemessener Weise zu beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feindseliges, durch Erniedrigungen, Demütigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Belästigung oder Diskriminierung einer Person aufgrund eines geschützten Merkmals durch Mitarbeiter oder durch Personen, die mit Olin eine Geschäftsbeziehung unterhalten, oder durch sonstige Dritte, über die das Unternehmen Weisungsbefugnisse hat (z. B. Nichtmitarbeiter wie Auftragnehmer, Berater und Verkäufer), ist streng verboten. Zu den geschützten Merkmalen gehören unter anderem die Rasse (Hautfarbe) oder die ethnische Zugehörigkeit (nationale Herkunft und Abstammung) einer Person, das Geschlecht (Geschlechtsidentität und -ausdruck), die Religion oder Glaubensvorstellung, eine Behinderung (geistig und körperlich), das Alter, die sexuelle Orientierung, der Familienstand, der Gesundheitszustand, genetische Informationen, der militärische Rang und eine ehemalige Militärzugehörigkeit oder andere Merkmale bzw. Aktivitäten, die durch geltende lokale, staatliche und/oder föderale Antidiskriminierungsgesetze geschützt sind. Das Unternehmen nimmt Belästigungs- und Diskriminierungsvorwürfe ernst. Olin ergreift alle angemessenen Maßnahmen, um Belästigung, Diskriminierung oder ähnliche Verhaltensweisen am Arbeitsplatz oder in Umgebungen, in denen Mitarbeiter und andere Dienstleister im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung für Olin tätig sind, zu verhindern, zu untersuchen und unverzüglich zu korrigieren. Belästigung, Diskriminierung und Mobbing sind strengstens untersagt, egal wo sie vorkommen oder wer davon betroffen ist, und Verstöße werden mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet.

Fragen und Antworten

Q Maria arbeitet in einem offenen Bürobereich mit vielen nah beieinanderstehenden Schreibtischen. Eines Tages kommt sie zur Arbeit und öffnet ihre Schreibtischschublade, nur um eine getippte Notiz zu sehen, auf der steht: „Sie sind hässlich, niemand mag Sie. Sie sollten kündigen.“ Maria ist verärgert und wirft die Notiz weg, erzählt aber niemandem davon. Alle paar Tage findet Maria weitere beleidigende Notizen in ihrem Schreibtisch und glaubt, dass sie Leute im Pausenraum über sie sprechen gehört hat. Handelt es hierbei um Mobbing?

A Ja, die Notizen sind eine Form von Mobbing, und Maria oder jeder, der etwas über die Notizen erfährt, sollte einen Vorgesetzten, die Personalabteilung, einen Ethikberater oder Ethikbeauftragten oder das Ethics & Compliance Office benachrichtigen. Die Help-Line von Olin steht ebenfalls zur Verfügung. Das Sprechen über sie im Pausenraum kann je nach Art der Diskussionen Mobbing sein, aber es müsste weiter untersucht werden. Bei Olin behandeln wir uns gegenseitig mit Respekt und Fürsorge. Wir sind ein Team, und wir alle müssen uns wie respektvolle Erwachsene verhalten, auch wenn wir uns persönlich nicht mögen. Erfährt ein Manager oder Vorgesetzter von dieser Art von Verhalten, muss er unverzüglich die Personalabteilung oder das Ethics & Compliance Office benachrichtigen.

Verbot sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung wird in Olins Richtlinien als unerwünschte sexuelle Avancen, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur definiert, wenn die Beschäftigung einer Person von der Annahme eines solchen Angebots entweder explizit oder implizit abhängig gemacht wird; wenn die Annahme oder Ablehnung eines solchen Angebots als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen dient, die den Einzelnen betreffen; oder wenn ein solches Angebot den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde der betroffenen Person zu verletzen oder ein einschüchterndes, feindseliges, herabsetzendes, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind unter anderem, jedoch nicht ausschließlich:

- Unerwünschte sexuelle Avancen oder Annäherungsversuche – ganz gleich, ob es sich um körperliche Berührungen handelt oder nicht.
- Unerwünschte Kommentare, einschließlich Kommentare zum Körper einer Person, zu sexuellen Aktivitäten, Erfahrungen, beobachtete Unzulänglichkeiten, Vorlieben oder zum Geschlecht.
- Sexuell orientierte, anzügliche, obszöne oder beleidigende Kommentare, Sprache oder Witze.
- Zurschaustellung oder der Besitz von sexuell anzüglichen, frivolen oder pornografischen Gegenständen, Bildern, Graffiti, Comics oder von sonstigen Materialien mit sexuellem Inhalt am Arbeitsplatz.
- Drohungen oder Versprechungen bezüglich einer Vorzugsbehandlung, die dazu verleiten sollen, eine der oben genannten Verhaltensweisen zu akzeptieren oder zu dulden.

Sexuelle Belästigung kann unabhängig vom Geschlecht, der Geschlechtsidentität oder dem Geschlechtsausdruck erfolgen. Sie kann z. B. sowohl zwischen gleichgeschlechtlichen als auch zwischen verschiedengeschlechtlichen Personen auftreten und setzt nicht voraus, dass das belästigende Verhalten durch sexuelle Begierde motiviert ist. Mitarbeiter sollten auch in informellen Geschäftssituationen, einschließlich unternehmensbezogener Funktionen und Geschäftsreisen, auf ihr Verhalten achten. Weitere Informationen zu Olins Regeln in Bezug auf Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung finden Sie in Olins Richtlinien zum Verbot von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Vergeltungsmaßnahmen.

Fragen und Antworten

Q Amandas Vorgesetzter hat ihr gegenüber mehrfach anzügliche Bemerkungen gemacht. Sie glaubt, dass dies als sexuelle Belästigung gewertet werden kann, ist sich aber nicht sicher. Was sollte sie tun?

A Jedes Mal, wenn ein Mitarbeiter belästigendes Verhalten erfährt oder vermutet, sollte er es melden. Wenn Amanda sich dabei wohlfühlt, kann sie ihrem Vorgesetzten direkt sagen, dass er sein unerwünschtes Verhalten unterlassen soll. Manchmal ist das Problem damit gelöst. Olin versteht jedoch, dass sie es vielleicht vorziehen würde, wenn das Unternehmen die Situation klären könnte. In diesem Fall sollte Amanda ein Mitglied der höheren Führungsebene oder die Personalabteilung um Hilfe bitten. Sie kann belästigendes Verhalten auch bei der Help-Line von Olin melden.

Gewalt am Arbeitsplatz verhindern

Bedrohliches Verhalten oder Gewalt an unserem Arbeitsplatz werden nicht toleriert. „Gewalt“ beinhaltet Drohungen oder Gewalttaten sowie Einschüchterungen. Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter ohne vorherige Genehmigung keine Feuerwaffen, andere Waffen, Sprengkörper oder gefährlichen Materialien an ihrem Arbeitsplatz mitführen.

Wir sollten unsichere Bedingungen, eine Fehlfunktion der Überwachungs- oder Kontrolleinrichtungen oder bedrohliche Situationen unverzüglich unserem Vorgesetzten oder einem anderen zuständigen Ansprechpartner an unserem Standort, wie dem Sicherheitsbeauftragten, der Abteilung für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz oder Mitarbeitern von Olin Responsible Care oder dem Sicherheitsdienst am Standort melden. Wenn eine Situation eine unmittelbare Gefahr darstellt, sollten wir den Sicherheitsdienst oder die örtlichen Behörden benachrichtigen.

Fragen und Antworten

Q Elaine vermutet, dass ein Kollege verschreibungspflichtige Medikamente missbraucht. Da es sich nicht um eine illegale Substanz handelt, sollte Sie jemandem davon berichten?

A Ja. Der Missbrauch legal verschriebener Medikamente kann ebenso gefährlich sein wie der Missbrauch illegaler Substanzen. Elaine sollte ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Help-Line von Olin ihre Bedenken mitteilen.

Sicherstellen, dass unser Arbeitsplatz frei von Alkohol und Drogen ist

Wir wissen, dass Alkohol- und Drogenmissbrauch die Gesundheit und Sicherheit unserer Kollegen und unserer Kunden gefährden kann. Dieselben Substanzen können auch unsere Fähigkeit beeinträchtigen, in unserem Arbeitsumfeld angemessen zu denken, zu kommunizieren oder zu reagieren. Alkohol- und Drogenmissbrauch kann auch Auswirkungen auf die Qualität und Effizienz unseres Unternehmens, die Gemeinschaften, in denen wir leben, und den Ruf unseres Unternehmens haben. Aus diesem Grund dürfen unsere Mitarbeiter und andere, die auf unserem Betriebsgelände und an unseren Arbeitsstätten arbeiten oder in unserem Namen Produkte bewegen, nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen zur Arbeit erscheinen oder irgendwelche Arbeiten verrichten.

Olin erkennt an, dass einige staatliche, lokale und internationale Regierungen den Freizeitkonsum von Marihuana entkriminalisiert und/oder die Verwendung von medizinischem Marihuana genehmigt haben. Im Allgemeinen ändern diese Gesetze nichts an Olins Position und Richtlinien in Bezug auf den Konsum von Marihuana. In den Vereinigten Staaten bleibt Marihuana nach dem Federal Controlled Substances Act illegal, und Olin folgt den Empfehlungen des Bundesgesetzes und des Drug-Free Workplace Act. Daher bleibt Marihuana gemäß Olins Richtlinie zum Drogenmissbrauch verboten. Dieser Standard gilt international, soweit dies durch Arbeitsverträge und nationale Gesetze der Standorte, an denen Olin tätig ist, zulässig ist.

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, den Mitarbeitern ein sicheres, effizientes und produktives Arbeitsumfeld zu bieten. Die Verwendung, der Besitz, die Verteilung, die Weitergabe oder der Verkauf von Alkohol oder illegalen Stoffen bleibt während des Diensts oder während des Aufenthalts auf dem Firmengelände strengstens untersagt. Darüber hinaus stellt jeder positive Test, der während eines vom Unternehmen durchgeführten Drogentests auftritt, unabhängig von den Umständen einen Verstoß gegen Olins Richtlinie zum Drogenmissbrauch dar. Dazu gehört auch ein positiver Test, der sich aus dem Konsum von Marihuana außerhalb des Geländes und/oder außerhalb des Dienstes ergibt.

Auf dem Gelände von Olin ist Mitarbeitern oder Auftragnehmern die Durchführung eines Firmengeschäfts oder die Inbetriebnahme eines Fahrzeugs oder anderer potenziell gefährlicher im Eigentum des Unternehmens stehender oder von dem diesem angemieteter Geräte unter dem Einfluss illegaler Drogen, die Beeinträchtigung von kontrollierten Substanzen oder Alkohol oder die Beeinträchtigung durch andere Drogen oder Substanzen oder ein anderweitiger Verstoß gegen Olins Richtlinien zum Drogenmissbrauch, einschließlich eines positiven Drogentests, untersagt.

Olin ermutigt Mitarbeiter, die möglicherweise ein Alkohol- oder Drogenproblem haben, die Hilfe eines lokalen Beratungsprogramms für Mitarbeiter (EAP) in Anspruch zu nehmen. Diese Programme stehen weltweit an den Orten, an denen Olin geschäftlich tätig ist, zur Verfügung. Sie bieten allen Mitarbeitern und deren Familienmitgliedern, die Hilfe bei persönlichen Problemen, einschließlich Drogen- und Alkoholproblemen, benötigen, eine kostenlose und vertrauliche Beratung an. Mitarbeiter, die freiwillig im Rahmen des EAP Hilfe in Anspruch nehmen, sind nicht verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder das Unternehmen darüber in Kenntnis zu setzen.

Weitere Informationen: Wenden Sie sich an den Leiter der Personalabteilung oder die medizinische Abteilung von Olin vor Ort, um die Telefonnummer eines EAP vor Ort zu erhalten, das Beratung oder Unterstützung anbietet.

Die besondere Verantwortung für Manager in Bezug auf Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz oder Drogenmissbrauch

Alle Vorgesetzten bei Olin sind dafür verantwortlich, potenzielle Fälle von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz oder Drogenmissbrauch unverzüglich an die Personalabteilung des entsprechenden Standorts zu melden.

Vorgesetzte müssen diese Meldungen einreichen, auch wenn die Umstände der Beschwerde unklar sind und die Vorwürfe sich nicht sofort erhärten. Eine unverzügliche Meldung und Untersuchung durch einen unparteiischen Dritten sind von entscheidender Bedeutung, um die Belästigung, Diskriminierung oder das Mobbing zu beenden, bevor diese ein ernstzunehmendes oder tiefgreifendes Ausmaß annehmen.

Gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens und der Schutz der Menschenrechte

Unser Ziel ist es, an den Standorten, in denen wir leben und geschäftlich tätig sind, als vertrauenswürdiger Nachbar angesehen zu werden. Wir wissen, dass die Aufrechterhaltung einer offenen, ethischen Haltung unter gleichzeitiger Achtung der Vielfalt, der lokalen und einheimischen Kulturen sowie regionaler oder multikultureller Bräuche einen positiven Unterschied bewirken kann.

Als Teil unseres Engagements für gute Geschäftspraktiken weltweit unterstützen wir die individuellen Menschenrechte, die Rechte der indigenen Bevölkerung und die Achtung der Menschenwürde als wichtige Grundlage für all unsere Aktivitäten. Zum einen bedeutet dies, dass wir denjenigen, die in unserem Auftrag arbeiten, angemessene Arbeitszeiten bieten und faire Löhne zahlen. Zudem befolgen wir eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Kinder- und Zwangsarbeit oder Menschenhandel. Wir schulen unsere Fahrer und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen darin, Warnzeichen für Menschenhandel zu beobachten und zu melden. Wir halten uns an alle Gesetze und Vorschriften zum Schutz von Risikoklassen und überwachen und vermeiden die Verwendung von Materialien, die in Verbindung mit identifizierten Konflikten stehen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, Beratern, Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und anderen Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Standards wahren.

ABSCHNITT 3
Schutz unserer Daten und Vermögenswerte

Schutz unserer Privatsphäre, personenbezogener Daten und der Privatsphäre von Kunden

Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeiter

Olin respektiert die Privatsphäre aller Mitarbeiter und verarbeitet deren personenbezogenen Daten verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zum Datenschutz und zur Benachrichtigung bei Datenschutzverletzungen und allen anwendbaren Datenschutzgesetzen und -bestimmungen. Der Zugriff auf personenbezogene Daten ist eingeschränkt und unser Unternehmen schützt diese gegen Verlust, Missbrauch, nicht genehmigten Zugriff oder Offenlegung, Änderung oder Löschung.

Auch wenn Olin die Privatsphäre aller Mitarbeiter respektiert, behält sich unser Unternehmen darüber hinaus das Recht vor, unsere Einrichtungen und Ausstattungen, wie Computer, Telefonaufzeichnungen, Schließfächer, E-Mails, Dateien, Geschäftsunterlagen, Geräte und Arbeitsplätze, zu inspizieren, sofern dies nicht durch lokale Gesetze oder Bestimmungen untersagt wird.

Datenschutz von Kunden- und Verbraucherinformationen

Wir sind für den Schutz der uns zur Verfügung gestellten Kunden- und Verbraucherinformationen verantwortlich. Olin hat einen Datenschutzbeauftragten und Vertreter am Standort mit der Verfolgung von Problemen mit dem Datenschutz beauftragt. Wir sind jedoch auch nach Datenschutzgesetzen dem Schutz von Kunden- und Verbraucherinformationen verpflichtet und wir nehmen diese Gesetze sehr ernst. Wir greifen auf diese Informationen nur dann zu, wenn es einen geschäftlichen Grund dafür gibt oder wir lokalen Gesetzen und Bestimmungen nachkommen müssen. Wir unternehmen auch entsprechende Schritte zum Schutz von Informationen vor Verlust, Missbrauch, unberechtigtem Zugriff oder Offenlegung, Änderung oder Löschung. Lieferanten und andere externe Parteien, die Zugriff auf diese Informationen haben, sind ebenfalls für deren Schutz verantwortlich, und wir sind dazu verpflichtet, die Einhaltung zu überwachen. Weitere Informationen zum Datenschutz von Olin finden Sie in der Unternehmensrichtlinie zum Datenschutz von Olin und den zugehörigen Verfahren sowie in den Richtlinien und Verfahren zur Unternehmens-IT von Olin.

Fragen und Antworten

Q Tonya arbeitet in Rahmen ihrer Position mit vertraulichen personenbezogenen Informationen. Da sie häufig reist, hat sie diese Informationen in einem Ordner auf ihrem Laptop und auf einem USB-Stick gespeichert, auf den sie einfach zugreifen kann. Verwendet Tonya korrekte Verfahren zum Schutz dieser Informationen?

A Nein. Sensible Informationen wie z. B. Mitarbeiterdaten sollten nicht lokal auf einem Laptop oder auf einem externen Speichermedium gespeichert werden, wenn dies nicht unbedingt notwendig ist. In einem solchen Fall müssen die sensiblen Informationen mithilfe von durch Olin zugelassener Verschlüsselung oder verschlüsselten Geräten verschlüsselt werden. Die sensiblen Informationen sollten gelöscht werden, sobald sie nicht mehr benötigt werden. Bei Fragen wenden Sie sich an unseren IT-Support.

Schutz der Vermögenswerte von Olin

Verwendung von Unternehmensressourcen

Jeder einzelne von uns ist für den Schutz und die Erhaltung von Olins Stellen verantwortlich. Wir müssen sicherstellen, dass wir Unternehmensressourcen ausschließlich für geschäftliche Zwecke und nie zum persönlichen finanziellen Nutzen einsetzen. Wir wissen, dass jede Form von Diebstahl, Betrug oder Unterschlagung eindeutig falsch ist und sowohl gegen unsere Olin-Werte als auch gegen den Verhaltenskodex verstößt. Zudem müssen wir sicherstellen, dass die Genehmigung unseres Vorgesetzten für jegliche private, gemeinschaftliche oder karitative Verwendung dieser Stellen vorliegt. Liegt eine Erlaubnis zur privaten Nutzung vor, müssen wir darauf achten, jeglichen übermäßigen Gebrauch oder eine Nutzung, die gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt, zu vermeiden.

Hier sind einige Leitlinien für die Verwendung von Unternehmensressourcen:

- Schränken Sie die private Nutzung von unternehmenseigenen Telefonen, E-Mail-Konten, Faxgeräten oder Kopierern ein.
- Schränken Sie die private Nutzung elektronischer Netzwerke einschließlich Internet ein und verwenden Sie diese nur entsprechend der Unternehmensrichtlinie.
- Kopieren Sie keine Computerprogramme, außer dies ist laut Lizenzvereinbarung erlaubt.
- Nehmen Sie kein Büromaterial mit nach Hause, es sei denn, es ist für eine genehmigte Arbeit vorgesehen.
- Versichern Sie sich, dass Sie berechtigt sind, unternehmenseigene Fahrzeuge, Werkzeuge, Ausrüstungen oder anderes Unternehmenseigentum zu benutzen

Unternehmensressourcen sind

- Arbeitszeit
- Materialien
- Rohstoffe
- Ausrüstung
- Informationen
- E-Mails
- Telefone
- Computersysteme

FALSCH

Hu möchte einen Hammer und eine Bohrmaschine von seinem Standort ausleihen, um am Wochenende damit an einem Projekt zu Hause zu arbeiten. Er braucht auch mehrere Schrauben und Bolzen und weiß, dass im Lagerbereich des Werks Werkzeuge, Schrauben und Bolzen vorhanden sind. Ohne um Erlaubnis zu fragen, nimmt Hu die Werkzeuge und Materialien für den Einsatz bei seinem Heimprojekt mit nach Hause, gibt die Werkzeuge aber in der nächsten Woche zurück.

ERLÄUTERUNG

An den meisten Standorten gibt es einen Genehmigungsprozess in Bezug auf das Ausleihen von Werkzeugen oder Gegenständen mit Passerschein und Nachweis über die Rückgabe, aber die Mitnahme von Werkzeug vom Standort ohne Erlaubnis kann als krimineller Diebstahl betrachtet werden – auch wenn der Mitarbeiter die Rückgabe plant. In ähnlicher Weise wäre es Diebstahl, Materialien, die für die Verwendung durch das Unternehmen angeschafft wurden, mitzunehmen und sie dann für persönliche Projekte zu verwenden.

RICHTIG

Ana möchte sich einen Bohrer, eine Schutzbrille, einen Gehörschutz und einige Handschuhe von der Arbeit für ein Heimprojekt ausleihen. Sie spricht mit dem Leiter des Standorts über die Ausleihe des Werkzeugs und der persönlichen Schutzausrüstung und erhält eine schriftliche Genehmigung. Sie gibt wie versprochen den Bohrer in der folgenden Woche zurück, aber die persönliche Schutzausrüstung ist verschmutzt, sodass sie nicht zurückgegeben wird.

ERLÄUTERUNG

Das Einholen einer schriftlichen Genehmigung ist der beste Weg, um auf die Werkzeuge und Geräte des Unternehmens zu achten. Bestimmte Werkzeuge können niemals von Mitarbeitern ausgeliehen werden, wenn sie ein Sicherheitsrisiko darstellen oder möglicherweise kontaminiert sind. An einigen Standorten können Sicherheitsausrüstungen wie Brillen, Schutzbrillen, Ohrstöpsel und Handschuhe von Mitarbeitern ausgeliehen werden, auch wenn sie vor Ort nicht wiederverwendet werden können. Auch hier muss jedoch die Genehmigung vorliegen, bevor die Gegenstände vom Standort entfernt werden können.

Sichere und angemessene Nutzung unserer Netzwerke

Unabhängig davon, ob wir uns im Büro oder außerhalb unseres Arbeitsplatzes befinden, tragen wir alle die Verantwortung, die Netzwerke und Informationen unseres Unternehmens zu schützen. Das bedeutet, dass wir die Regeln zu Datenschutz und Informationssicherheit, die für unsere Arbeitsplätze gelten, lernen und befolgen müssen.

Zur Vermeidung von Sicherheitslücken müssen wir alle Kontrollverfahren zu IT-Sicherheit und Datenschutz für Netzwerksysteme, unternehmenseigene Computer und andere elektronische Geräte befolgen. Alle Geräte, die mit unserem Unternehmensnetzwerk verbunden sind – sowohl private als auch Olin-eigene Geräte – müssen mit einem angemessenen Zugangsschutz und einer zugelassenen Antivirus-Software mit einer aktuellen Virendefinitionsdatei ausgestattet sein.

Zudem müssen wir sicherstellen, dass unsere tragbaren Geräte, wie Laptops, Smartphones und Speichergeräte, jederzeit gesichert sind und dass vertrauliche Informationen, die auf diesen Geräten gespeichert sind, passwortgeschützt sind. Darüber hinaus dürfen wir niemals Passwörter preisgeben oder Informationen über Passwörter für andere sichtbar liegen lassen – auch wenn wir in mehreren Räumlichkeiten arbeiten. Bei Verdacht auf Manipulation oder Fehlen unserer Daten sind wir dazu verpflichtet, dies umgehend unserem Vorgesetzten und der IT-Abteilung zu melden.

E-Mail und Internet

Die Nutzung von Unternehmensnetzwerken für E-Mail- und Internetzugang ist sowohl eine Notwendigkeit als auch ein Privileg, und wir müssen bei jeder Nutzung und Kommunikation die höchsten Verhaltensstandards befolgen. Dies gilt dann, wenn wir von einem Olin-eigenen Computer von unserem Arbeitsplatz aus und wenn wir per Fernzugriff von zu Hause, aus einem Hotel oder von einem anderen externen Ort aus darauf zugreifen.

Wir dürfen auch nicht vergessen, dass unsere Netze und Informationssysteme unternehmensbezogenen Geschäftszwecken dienen. Begrenzte private Nutzung kann akzeptabel sein, wenn sie von unserem Standort genehmigt wird. Jegliche private Nutzung muss mit unserem Kodex übereinstimmen und darf sich nicht auf unsere beruflichen Verpflichtungen oder den sicheren Betrieb unseres Netzwerks auswirken.

Wir können folgendermaßen zum Schutz unserer Unternehmensnetzwerke und Stellen beitragen:

- Nur autorisierte Anwendungen oder Softwareprogramme herunterladen.
- Sichere Kennwörter für Computer- und Netzwerkzugriff verwenden.
- Elektronische Geräte und Datenträger jederzeit schützen.
- Verdächtige Aktivitäten oder gestohlene Geräte melden, sobald wir davon Kenntnis erlangen.
- Die Nutzung von Unternehmensnetzwerken für den Zugriff auf private E-Mail-Dienste und das Verteilen unangemessener oder beleidigender Inhalte oder Webseiten vermeiden.

Fragen und Antworten

Q Sam liest einen Blog, in dem Produkte unserer Branche bewertet werden. In einem Blogeintrag äußert der Blogger sich sehr kritisch in Bezug auf ein Produkt von Olin. Sam findet die Kommentare unzutreffend und unfair und entscheidet sich, eine wütende Antwort zu schreiben. Ist dies der beste Weg, um die Situation in den Griff zu bekommen?

A Nein. Sofern Sam kein autorisierter Sprecher von Olin ist, sollte er nicht versuchen, auf eigene Faust auf negative Kommentare zu unserem Unternehmen oder unseren Produkten zu reagieren. Er sollte einen Ansprechpartner im Bereich Kommunikation bei Olin darüber informieren, damit ein autorisierter Sprecher die am besten geeignete Antwort ausarbeiten kann.

Nutzung sozialer Medien

Soziale Medien verändern die Art und Weise, wie Menschen und Unternehmen kommunizieren. Hinzu kommt, dass sich Soziale Medien ständig verändern und weltweit immer größerer Beliebtheit erfreuen. Soziale Medien können nützlich sein, da sie uns erlauben, an einer Vielzahl von Online-Foren teilzunehmen, voneinander und von unseren Kontakten in der Branche zu lernen und neue Beziehungen aufzubauen. Da jedoch jegliche Kommunikation auf den Seiten der sozialen Medien sofort und dauerhaft veröffentlicht wird, kann die unangemessene Verwendung von sozialen Medien unser Unternehmen – und uns – erheblichen Risiken aussetzen. Daher ist es wichtig, zum Schutz von vertraulichen unternehmensbezogenen Informationen und Daten sowie des Rufs unseres Unternehmens mit höchster Sorgfalt vorzugehen.

Im Folgenden finden Sie einige Leitlinien, die bei der Nutzung sozialer Medien, sowohl zu geschäftlichen als auch zu privaten Zwecken, beachtet werden sollten:

- Lernen und befolgen Sie unseren Kodex. Unsere Online-Aktivitäten unterliegen denselben Regeln, die auch sonst für uns gelten.
- Handeln Sie mit gesundem Menschenverstand. Denken Sie daran, dass das Internet ein öffentlicher Ort ist, der nichts vergisst.
- Gehen Sie sparsam mit unseren Netzwerkressourcen um. Beschränken Sie die Nutzung von sozialen Medien während der Arbeitszeit auf geschäftsbezogene Aktivitäten.

- Äußern Sie sich nicht im Namen von Olin, außer Sie sind ausdrücklich dazu berechtigt. Machen Sie deutlich, dass Ihre Meinungen Ihre eigenen Ansichten und nicht unbedingt die unseres Unternehmens widerspiegeln.
- Wenn Sie Kommentare posten, die unsere Produkte unterstützen, machen Sie deutlich, dass Sie für Olin arbeiten. Verwenden Sie keine Pseudonyme und geben Sie nicht vor, jemand anderes zu sein.
- Achten Sie auf verunglimpfende Beiträge über Produkte und Dienstleistungen unseres Unternehmens, aber antworten Sie nicht selber darauf. Benachrichtigen Sie die Kommunikations- oder Rechtsabteilung von Olin und überlassen Sie einem autorisierten Sprecher von Olin die Klärung der Situation.
- Schützen Sie die vertraulichen Informationen unseres Unternehmens. Posten Sie keine Kundendaten, Preise, Handelsgeheimnisse, Finanzinformationen, Geschäftspläne oder sonstige sensible oder geschützte Geschäftsinformationen.
- Seien Sie respektvoll. Posten Sie niemals obszöne, drohende, kriminelle oder belästigende Kommentare oder Kommentare, die Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder andere Geschäftspartner verunglimpfen. Inhalte, die in einigen Ländern oder Regionen akzeptabel sein können, gelten in anderen Ländern oder Regionen möglicherweise als beleidigend.
- Respektieren Sie Urheberrechte. Posten Sie kein geistiges Eigentum anderer, außer Ihnen liegt dazu die Erlaubnis des Eigentümers vor. Dazu gehören Fotos und Bilder, die im Internet zu finden sind.

Unsere IT- und Sicherheitsabteilung arbeiten daran, unsere Daten und Unternehmensnetzwerke vor Verlust, Unterbrechung, Virenangriffen sowie anderen Gefährdungen und rechtlichen Problemen zu schützen. Dazu werden alle Daten, die über Netzwerke von Olin übermittelt werden, einschließlich Posts oder Aktivitäten in Soziale Medien, von Olin überprüft, sofern dies nicht gegen örtliche Gesetze oder Regelungen verstößt. Weitere Einzelheiten dazu finden Sie in den Unternehmensrichtlinien und -verfahren von Olin in Bezug auf Informationstechnologie, Unternehmenskommunikation und soziale Medien.

Fragen und Antworten

Q David war Mitglied eines Teams von Olin, das ein innovatives und vertrauliches neues Herstellungsverfahren entwickelt hat. David ist stolz auf seinen Beitrag und will einem Freund in einem anderen Unternehmen in unserer Branche erklären, inwiefern das neue Verfahren eine Verbesserung gegenüber dem alten darstellt. Darf er seinem Freund davon erzählen?

A Nein. Sensible Informationen zu unserem Geschäft müssen vor unbefugter Offenlegung geschützt werden. David sollte das Verfahren, zu dessen Entwicklung er beigetragen hat, nicht mit Personen diskutieren, die nicht aus geschäftlichen Gründen darüber informiert sein müssen, und vor allem nicht mit jemandem, der für ein anderes Unternehmen unserer Branche arbeitet. Indem er diese Informationen schützt, schützt David unsere Geschäftsgeheimnisse und hilft uns, wettbewerbsfähig zu bleiben.

Vertrauliche Informationen:

Einige der wertvollsten Vermögenswerte unseres Unternehmens sind immateriell, wie unsere Geschäftsgeheimnisse und vertraulichen Unternehmensinformationen. Diese Werte müssen wir schützen und dürfen sie nicht gegenüber Außenstehenden offenlegen, es sei denn, es gibt einen klaren Geschäftszweck oder einen guten Grund für die Offenlegung und es wurde vom Empfänger eine vom Unternehmen gebilligte Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet. Darüber hinaus müssen wir darauf achten, dass geschäftliche Angelegenheiten nicht in Hörweite von Unbefugten, einschließlich Kollegen, Familie und Freunden, diskutiert werden

Beispiele für vertrauliche Informationen sind:

- Unveröffentlichte Finanzinformationen und Gewinnmeldungen
- Neue Produktangebote
- Kundenlisten
- Produktkosten und -mengen
- Marketing-, Preis- und Servicestrategien
- Beschaffungspläne
- Informationen über kommerzielle Geschäftsverhandlungen
- Kapitalbedarf und -pläne
- Pläne zu Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen oder Geschäften
- Vertrauliche technische Informationen
- Vertrauliche Informationen über Produktleistungen
- Proprietäre oder klassifizierte Regierungsinformationen
- Proprietäre Software
- Geschäftsinformationen über Lieferanten und Subunternehmer

Geistiges Eigentum und Urheberrechte

Gesetze zum Schutz von geistigem Eigentum bieten einen Anreiz für kreative Prozesse sowie für Forschung und Entwicklung, um Innovationen voranzutreiben. Diese Gesetze ermöglichen Unternehmen wie Olin die Investition in neue Ideen und Verfahren.

Unser geistiges Eigentum umfasst unsere Patente, Urheberrechte, Marken und Geschäftsgeheimnisse sowie von anderen Unternehmen erstellte Entwürfe für Produkte und Software-Programme, die urheberrechtlich geschützt oder auf andere Weise eingeschränkt sind.

Wir müssen rigoros unsere eigenen Rechte am geistigen Eigentum sowie die Rechte anderer schützen. Wir können dies durch die vollständige Dokumentation der Produktentwicklung und die Verwendung der entsprechenden Markenzeichen des Unternehmens und Urheberrechtsvermerke auf jeglicher Korrespondenz, allen Artikeln, Handbüchern und anderen Dokumenten umsetzen.

Um das Recht anderer an geistigem Eigentum zu schützen, müssen wir:

- Darauf achten, dass wir ausschließlich autorisierte Kopien von Software verwenden.
- Darauf achten, dass wir Magazin- oder Zeitschriftenartikel oder andere Publikationen nur dann fotokopieren, wenn wir über die entsprechende Befugnis oder Lizenz verfügen – und nur so viele Kopien erstellen wie benötigt werden
- Vermeiden, dass wir neue Mitarbeiter nach Geschäftsgeheimnissen ihres früheren Arbeitgebers fragen
- Sorgfältig prüfen, ob wir die Befugnis zur Verwendung von Markenzeichen haben, die anderen Unternehmen gehören
- Darauf achten, Produkte mit den richtigen Patenthinweisen zu markieren

Weitergabe von Informationen an die Öffentlichkeit

Olin ist bestrebt, eine sorgfältige und konsequente Kommunikation mit der Öffentlichkeit zu führen. Um sicherzustellen, dass wir alle Gesetze und Vorschriften über Offenlegung einhalten und die Interessen unseres Unternehmens schützen, dürfen Mitteilungen an die Öffentlichkeit oder die Medien im Namen des Unternehmens nur von speziell befugten Unternehmenssprechern gemacht werden.

Schriftliche oder mündliche Anfragen von Investoren und Wertpapieranalysten sollten an das Büro für Investorenbeziehungen von Olin weitergeleitet werden. Anfragen in Bezug auf andere Angelegenheiten, wie Anfragen seitens der Medien, sollten an den entsprechenden Ansprechpartner bei Olin im Bereich Kommunikation weitergeleitet werden.

Weitere Informationen: Eine aktuelle Liste der Ansprechpartner in den Bereichen Investorenbeziehungen und Medien ist im Abschnitt Ansprechpartner auf der Webseite von Olin unter www.olin.com und im Abschnitt „*Weitere Unternehmensressourcen*“ dieses Kodex verfügbar.

Fragen und Antworten

Q Neil bekommt einen Anruf von einer Journalistin, die über unsere Branche sprechen möchte. Als die Journalistin andeutet, dass die Aussichten der Branche schlecht seien, widerspricht Neil ihr. Ganz im Gegenteil, sagt Neil, habe er gerade heute Morgen mitbekommen, dass Olin eine Expansion seines Standorts plant. Wie hätte Neil mit dieser Situation umgehen sollen?

A Neil hätte die Journalistin an einen Ansprechpartner im Bereich Kommunikation verweisen und den Ansprechpartner im Bereich Kommunikation unverzüglich über die Medienanfrage informieren sollen. Auch wenn die Journalistin Neil angerufen hat, ist er kein autorisierter Unternehmenssprecher. Für die Kommunikation mit den Medien gemäß den Unternehmensrichtlinien und Vorschriften zur Veröffentlichung ist der Bereich Kommunikation zuständig. Ferner hätte Neil der Journalistin nicht von der möglichen Expansion erzählen dürfen, die so lange eine vertrauliche Unternehmensinformation ist, bis sie der Öffentlichkeit offiziell bekannt gegeben wird.

Integrität beim Dokumentieren und bei der Berichterstattung

Sorgfältige Dokumentation

Dokumente und elektronische Dateien unseres Unternehmens sind wichtige Stellen, und deren Genauigkeit und Speicherung sind aus vielen Gründen wichtig. Viele Aufzeichnungen bilden die Basis für Buchhaltungsinformationen oder werden zur Erfüllung von regulatorischen Anforderungen benötigt. Andere Dokumente (wie z. B. Sicherheitsberichte, Zeitkarten, Umsatzprognosen und viele andere) enthalten Daten und Informationen, die entscheidend für den Fortbestand unseres Unternehmens bzw. die Erhaltung unserer gesetzlichen Rechte sind.

Unternehmensunterlagen existieren in vielen Formaten, z. B. Voicemails, Papierdokumente, E-Mails, elektronische Dateien auf Festplatten, Bändern, Mobiltelefonen oder anderen Medien (CD, DVD, USB-Sticks, mobile Geräte usw.), die Informationen über unser Unternehmen oder unsere Geschäftstätigkeit enthalten.

Wir alle müssen Olins Richtlinie zur Archivverwaltung verstehen und einhalten. Es handelt sich um einen Verstoß gegen unseren Kodex, wenn Angaben auf einem Beleg oder Dokument geändert oder gefälscht werden oder bewusst falsche oder übertriebene Aussagen gegenüber einer Person gemacht werden. Wir dürfen Unternehmensunterlagen nicht manipulieren oder diese vor dem in unseren Regeln zur Datenaufbewahrung festgelegten Datum entfernen oder zerstören. Darüber hinaus müssen Daten, die von der Rechtsabteilung von Olin auf „Halten“ gesetzt werden, bis auf weiteres aufbewahrt werden.

Integrität bei der Finanzberichterstattung und -kontrolle

Jeder von uns ist für die Vollständigkeit und Richtigkeit von Geschäftsunterlagen, Mitteilungen, Finanzbelegen und -berichten verantwortlich. Diese Informationen sind wichtig für die Führung unseres Unternehmens und für die Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber Lieferanten, Händlern, staatlichen Aufsichtsbehörden, Investoren, Kreditgebern und unseren Kunden.

Olin verpflichtet sich zu einer vollständigen, fairen, genauen und fristgerechten Offenlegung aller Berichte und Mitteilungen gegenüber Behörden und der Öffentlichkeit. Alle Informationen zur Buchführung müssen die tatsächlichen Transaktionen widerspiegeln und mit den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung übereinstimmen. Darüber hinaus unterhält Olin Systeme zu internen Buchführungskontrollen zur Sicherstellung der entsprechenden Berechtigung, Aufzeichnung und des Schutzes der Vermögenswerte unseres Unternehmens. Als Mitarbeiter oder Auftragnehmer dürfen Sie die internen Kontrollsysteme von Olin niemals absichtlich umgehen.

FALSCH

Lily nutzt ihre Firmenkreditkarte, um Lebensmittel für Meetings an ihrem Arbeitsplatz zu kaufen. Nachdem sie lange gearbeitet hat, holt sie ihre beiden Kinder von der Schule ab, geht mit ihnen Abendessen und benutzt dabei bewusst ihre Firmenkreditkarte. Sie legt die Spesen ihrem Vorgesetzten als Geschäftsessen vor, der die Spesen schnell genehmigt.

ERLÄUTERUNG

Sowohl Lily als auch ihr Vorgesetzter haben in dieser Situation unangemessen gehandelt. Persönliche Ausgaben dürfen niemals dem Unternehmen in Rechnung gestellt werden. Der Vorgesetzte muss ebenfalls die Belege und die Spesenabrechnung überprüfen und darf nur berechtigte Geschäftsausgaben für berechtigte Teilnehmer genehmigen. Integrität bedeutet, auch dann das Richtige zu tun, wenn wir nicht glauben, dass wir dabei erwischt werden, wenn wir etwas Falsches tun.

RICHTIG

Jan benutzt versehentlich ihre Firmenkreditkarte, als sie Benzin für ihr Auto tankt. Als Jan die Kosten einreichen möchte, sieht sie den Fehler und setzt sich mit ihrem Vorgesetzten und der Kreditorenbuchhaltung zusammen, um das Problem zu korrigieren und die persönlichen Ausgaben selber zu bezahlen.

ERLÄUTERUNG

Fehler passieren, aber es ist wichtig, den Fehler einzusehen, ihn zu korrigieren und daraus zu lernen. So sieht gelebte Integrität aus. Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, sprechen Sie mit Ihrem Manager, einer übergeordneten Führungskraft oder suchen Sie im Abschnitt Offen sprechen und eigenverantwortlich, Probleme und Bedenken ansprechen dieses Verhaltenskodex eine Liste der Stellen, bei denen Sie Hilfe erhalten können.

Berichterstattung zu finanziellen Problemen oder Fragen

Wenn wir auf fragwürdige Buchführungs- oder Buchprüfungspraktiken stoßen, sollten wir diese unverzüglich unserem Vorgesetzten oder einem übergeordneten Manager in unserem Unternehmen und auch dem Vizepräsidenten von Olin, Interne Revision, melden. Bedenken bezüglich Buchführung oder Buchprüfung können auch vertraulich oder, sofern gesetzlich zulässig, anonym dem Ethics & Compliance Office oder der 24-Stunden-Help-Line von Olin gemeldet werden.

Alle Bücher und Unterlagen des Unternehmens unterliegen einer Prüfung und einem unabhängigen Audit. Wenn wir gebeten werden, Anfragen von internen Prüfern, Mitarbeitern der Rechtsabteilung, unabhängigen Wirtschaftsprüfern oder Sonderberatern zu beantworten, müssen wir vollständig und wahrheitsgemäß antworten. Wir müssen alle relevanten – oder potenziell relevanten – Informationen offenlegen, auch wenn die Anfrage nicht spezifisch darlegt, welche Informationen benötigt werden.

Fragen und Antworten

Q Victor, der bei Olin in der Buchhaltung arbeitet, bemerkt einen Rechnungsfehler – aber da dieser zum Vorteil unseres Unternehmens ist, beschließt er, ihn zu ignorieren. Ist das ein Problem?

A Ja. Victor sollte seinen Vorgesetzten auf diesen Fehler aufmerksam machen, sodass dieser korrigiert werden kann. Korrekte Bücher und Aufzeichnungen zu pflegen ist eine wichtige Verantwortung, die wir alle gemeinsam tragen.

ABSCHNITT 4

Unser Bekenntnis zu Verantwortung, Nachhaltigkeit, Qualität und Gemeinschaften

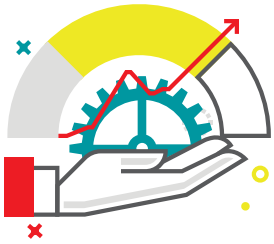
Verantwortung und Nachhaltigkeit bei Allem, was wir tun

Bei Olin sind wir uns darüber im Klaren, dass wir eine große Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt gleichermaßen tragen. Unser Engagement für Nachhaltigkeit konzentriert sich auf unsere vier Säulen, die sich aus für Olin bedeutenden Themen ergeben und an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung ausgerichtet sind. Dies hilft uns, die Möglichkeiten dort voranzubringen, wo unser Einfluss auf den Planeten, unsere Operationen und unsere Mitarbeiter und Gemeinschaften am sinnvollsten ist. Produkte von Olin ermöglichen sauberes Wasser, Lebensmittelkonservierung, Windenergie und Naturschutz. Wir setzen auf die effiziente Nutzung von Energie und anderen natürlichen Stellen. Wir suchen nach Möglichkeiten, Abfall zu reduzieren, gleichzeitig Stellen verantwortungsvoll zu nutzen und ohne Beeinträchtigung der Qualität wiederzuverwenden.

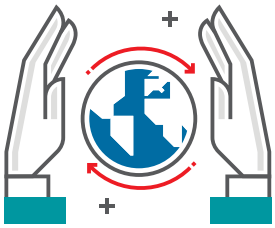
Unsere Werte treiben unser Engagement für Nachhaltigkeit an, denn wir arbeiten gemeinsam daran:

- Als verantwortungsvoller Teil der Gesellschaft integer unter Einhaltung von Vorschriften und Standards und in Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Anteilseigner auf der ganzen Welt zum Schutz der Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, leben und Dienstleistungen erbringen, zu handeln.
- Innovation und Verbesserung zu fördern, indem wir uns immer wieder selbst herausfordern, um innovative Wege zur Optimierung unseres Betriebs, Verbesserung der Energieeffizienz und Reduzierung des Abfalls zu finden.
- Die Mitarbeiter von Olin zu würdigen, indem wir respektvoll miteinander umgehen und in einer Weise arbeiten, die die Gesundheit und Sicherheit von uns und unseren Kollegen schützt.

ENERGIE- UND KLIMABEWUSSTSEIN



RESSOURCENEFFIZIENZ



PRODUKTNACHHALTIGKEIT UND KOMMERZIELLE REICHWEITE

MITARBEITER- UND GEMEINSCHAFTSPFLEGE

Olins Produktionsverfahren in Bezug auf Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Qualität

Produktqualität

Die Integrität und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ist von grundlegender Bedeutung für den Ruf und letztendlich auch für den Erfolg unseres Unternehmens. Alle unsere Produkte und Dienstleistungen müssen angemessene Inspektionen und Prüfungen durchlaufen und Qualitätskriterien gemäß Vertrags- und behördlichen Anforderungen erfüllen.

Im Hinblick auf Qualität und Überprüfungen sind wir für Folgendes zuständig:

- Eigenverantwortliche Sicherstellung der Produktqualität.
- In Erfahrung bringen, welche Tests durchzuführen sind.
- Die Vorgehensweise bei der Durchführung dieser Tests kennen.
- Die genaue Dokumentation von Testergebnissen.

Wir müssen die Testdokumentation genau und umgehend ausfüllen.
Wir dürfen ***niemals***:

- Inspektions- oder Testdokumentation oder -software fälschen, ändern oder verzerren.
- Inspektions- oder Testergebnisse falsch oder fehlerhaft dokumentieren.
- Kundenvertreter täuschen.
- Fälschlicherweise bestätigen, dass erforderliche Inspektionen oder Tests durchgeführt wurden.
- Unvollständige oder nicht vorschriftsmäßige Inspektions- oder Testprotokolle oder -verfahren verwenden.

Fragen und Antworten

Q Lauren arbeitet in der Qualitätssicherung. Ein Auftrag, an dem sie arbeitet, schreibt einige besonders strenge Produkttests vor, um die Inspektion zu bestehen. Darunter ist ein Test, der Laurens Erfahrung nach so gut wie nie irgendwelche Probleme aufzeigt. Da der Termin für den Versand des Produkts sehr knapp bemessen ist, will Lauren den Test in dieser Woche auslassen. Wäre das in Ordnung?

A Nein. Lauren muss sicherstellen, dass ihr Team – ausnahmslos – alle vertraglich geforderten Tests durchführt. Auch wenn der Test nur selten ein Problem aufzeigt, ist Olin verpflichtet, alle vertraglich festgelegten Inspektionen, Tests und Qualitätssicherungsverfahren durchzuführen, es sei denn, eine Abweichung wird vom Kunden genehmigt.

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie

Olin bekennt sich zu den Leitprinzipien der globalen Initiative Responsible Care®, um kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben und Spitzenleistungen in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS&S) zu erzielen. Unsere Unternehmenswerte bilden die Grundlage unserer Kultur: Handeln mit Integrität, Förderung von Innovation und Verbesserung und Würdigung der Mitarbeiter von Olin. Diese Werte spiegeln sich auch in unserer Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie und den damit verbundenen Verfahren und Praktiken wider. Die Führungskräfte von Olin präsentieren und leiten das Unternehmen in einer Weise, die unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Gemeinschaften, in denen wir leben, schützt und fördert. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, Responsible Care durch aktives Engagement im Olin EHS&S-Prozess zu verkörpern.

Im Rahmen seiner weltweiten Aktivitäten strebt Olin Folgendes an:

- Verpflichtung zur Erfüllung oder Übererfüllung aller anwendbaren gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Anforderungen.
- Etablierung von Zielen und Vorgaben zur kontinuierlichen Verbesserung und Förderung des nachhaltigen Schutzes von Umwelt, Gesundheit, Sicherheit, Prozesssicherheit, Vertrieb und Sicherheitsverfahren, die unsere Mitarbeiter, Produkte, Abläufe und Dienstleistungen betreffen.
- Unermüdliche Verfolgung von ZERO-Verletzungen und negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit durch eine robuste Bewertung interner und externer Risiken und Chancen sowie die Entwicklung von Managementsystemen zu deren Bewältigung.
- Offener Informationsaustausch mit unseren Anteilseignern über unsere EHS&S-Richtlinien, -Praktiken und -Leistungen und Bewertung ihrer Beiträge.
- Planung und Bau neuer Anlagen und Modernisierung oder Modifikation bestehender Anlagen zur Sicherstellung von hervorragendem Prozesssicherheitsmanagement und zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit und Effizienz in unserem Betrieb.
- Als positiver Begleiter von Olin-Produkten und -Materialien über ihren Lebenszyklus hinweg agieren, um eine umsichtige und sichere Entwicklung, Beschaffung, Produktion, Verwendung, Handhabung, Transport und Entsorgung/ Recycling zu gewährleisten.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, Olins Engagement für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zu unterstützen. Am besten können wir dies umsetzen, indem wir die Anforderungen, die unsere Arbeitsplätze betreffen, verstehen und diese ohne Abweichungen befolgen. Jeder Einzelne kann sich aktiv am EHS&S-Prozess beteiligen.

Fragen und Antworten

Q In einem Werk geschieht ein Sicherheitsvorfall, bei dem sich ein Mitarbeiter einen kleinen Schnitt an der Hand zuzieht und einen Verband braucht. Der Unfall ist nicht etwas, das wahrscheinlich wieder passieren wird, und nicht das Ergebnis eines unsicheren Zustands oder Prozesses. Der Standort liegt kurz vor Erreichen der Sicherheitsziele des Werks für das Jahr, und wenn sie den Sicherheitsvorfall melden, werden sie das Jahresziel verfehlen. Ein Vorgesetzter ruft die Schichtmitarbeiter zusammen und bittet alle, sich darauf zu einigen, den Vorfall nicht zu melden, da der Verband das Problem behoben hat und der Unfall nicht wieder passieren dürfte. Das Sicherheitsverfahren sieht vor, dass der Sicherheitsvorfall gemeldet werden muss. Was sollten die Mitarbeiter tun?

A Sie müssen den Sicherheitsvorfall melden. Sicherheit und die Integrität unseres Sicherheitsprogramms sind für den Erfolg des Unternehmens genauso wichtig wie jede Produktion oder für das Jahr anvisierte Ziele. Der Vorgesetzte muss den Sicherheitsvorfall melden, und wenn dies nicht der Fall ist, sollten die Mitarbeiter den Vorgesetzten an das Verfahren und die Notwendigkeit der Meldung erinnern. Jeder, der von einem nicht gemeldeten Sicherheitsvorfall erfährt, muss den zuständigen Sicherheitsbeauftragten benachrichtigen, und wenn er der Meinung ist, dass ein Vorfall unterschlagen wird, kann er jederzeit mit einem übergeordneten Manager vor Ort, dem Sicherheitsbeauftragten, einem Vertreter der Personalabteilung, Ethikberater oder Ethikbeauftragten oder dem Ethics & Compliance Office sprechen oder sich sogar an die Help-Line von Olin wenden. Integer handeln bedeutet, dass wir zu jeder Zeit das Richtige tun, vor allem in Sicherheitsfragen.

Q Die Umweltkontrolle einer Fertigungsanlage funktioniert nicht ordnungsgemäß und es wird mehrere Tage dauern, bis die Ersatzteile eintreffen. Julias Vorgesetzter sagt, sie solle das Gerät einfach deaktivieren, sodass sie weiterarbeiten kann. Sie stellt in Frage, ob das eine gute Idee ist, aber er droht ihr mit Suspendierung. Was sollte Julia tun?

A Julia hat Recht. Wir sollten ohne die Genehmigung des Werksbeauftragten für Umweltangelegenheiten oder des Sicherheitsbeauftragten niemals irgendwelche Sicherheitsgeräte, Umweltkontrollen oder Überwachungsgeräte umgehen, trennen oder deaktivieren. Unsere Sicherheit und die Sicherheit unserer Kollegen, unserer Umwelt und unserer Anlagen ist von diesen Systemen abhängig. Julia sollte dieses Drohverhalten einer höheren Führungsebene oder einer der anderen in diesem Kodex aufgeführten Stellen melden.

ABSCHNITT 5
Vermeiden von Interessenkonflikten

Sicherstellen, dass keine Interessenskonflikte vorliegen

Jeder von uns, auf jeder Ebene des Unternehmens, muss Situationen vermeiden, die unsere persönlichen Interessen mit den Interessen von Olin in Konflikt stellen. Wir müssen Olins Interessen treu bleiben. Das bedeutet, dass unsere persönlichen Finanz-, Geschäfts- und anderen Aktivitäten uns nie voreingenommen oder auf eine Art befangen machen dürfen, die unsere Arbeit für Olin negativ beeinflussen würde. Um den guten Ruf unseres Unternehmens – und unseren eigenen – zu erhalten, sollten wir Situationen vermeiden, die auch nur den Verdacht eines Interessenkonflikts wecken, und jeden potenziellen Konflikt gegenüber unserem Vorgesetzten offenlegen, sobald wir davon Kenntnis erhalten.

Potenzielle Interessenkonflikte sollten an einen leitenden Angestellten, einen Abteilungsleiter oder das Ethics & Compliance Office weitergeleitet werden, um festzustellen, ob ein Konflikt vorliegt. Diese Manager sind zum regelmäßigen Ausfüllen eines Fragebogens zu Interessenkonflikten und zu deren Offenzulegung verpflichtet. Weitere Einzelheiten zu Interessenkonflikten können Sie in Olins Richtlinie zu Interessenkonflikten oder im Folgenden nachlesen.

Neben- und Zweitbeschäftigung

Wenn wir eine Nebenbeschäftigung außerhalb unseres Unternehmens aufnehmen, müssen wir sorgfältig darauf achten, dass kein Interessenkonflikt entsteht. Wenn wir eine Nebenbeschäftigung annehmen oder Arbeiten für ein anderes Unternehmen ausführen, darf diese Arbeit unsere Pflichten bei Olin nicht beeinträchtigen oder einen Konflikt auslösen. Darüber hinaus erlauben es die Unternehmensrichtlinien von Olin nicht, dass wir für einen Mitbewerber, Kunden oder Lieferanten von Olin (oder ein Unternehmen, das bestrebt ist, ein Mitbewerber, Kunde oder Lieferant von Olin zu werden) arbeiten, ohne dass dies zuvor vom Management genehmigt wurde. Diese Richtlinie gilt auch für Familienangehörige, die folgendermaßen definiert sind.

Zu den **Familienangehörigen** zählen Ehepartner, Kinder, Geschwister, Eltern, Großeltern, Stiefkinder oder Stiefeltern, Mutter, Vater, Sohn, Tochter, Bruder, Schwager, Schwägerin und alle Personen, die in Ihrem Haushalt leben, ausgenommen Mieter und Hausangestellte.

Neben der Beschäftigung in anderen Unternehmen können auch selbständige Geschäftsaktivitäten, wie beispielsweise der Betrieb eines Teilzeit- oder nebenberuflichen Geschäfts, Potenzial für Konflikte bergen, wenn die Geschäftsaktivitäten im Wettbewerb mit Interessen von Olin stehen oder sich negativ auf Olin auswirken. Aus diesem Grund darf ein Unternehmen, dessen voller oder teilweiser Eigentümer wir sind, ohne vorherige Bekanntgabe und Genehmigung nicht als Zulieferer für Olin oder einen aktuellen oder potenziellen Mitbewerber, Kunden oder Lieferanten von Olin tätig sein.

Führungskräfte der Olin Corporation dürfen ohne vorherige Genehmigung durch den Vorstand von Olin nicht als Direktor, leitender Angestellter, Mitarbeiter, Partner, Berater, Agent oder Vertreter eines nicht mit Olin verbundenen Geschäfts agieren.

KONFLIKT

Stephen arbeitet am Wochenende in einer Wartungsfirma, die ihm zusammen mit einem Freund gehört. Er möchte eine Auftragsarbeit für einen Produktionsstandort von Olin durchführen, weil das sein Geschäft fördern und Olin Geld einsparen würde.

ERLÄUTERUNG

Hier bestünde ein Interessenkonflikt für Stephen. Sollte sich die Situation ändern, sodass die Abmachung nicht sowohl für Olin als auch für seine Wartungsfirma günstig ist, müsste er zwischen den Interessen beider Unternehmen wählen. Wir sollten es vermeiden, in eine solche Situation zu geraten.

KEIN KONFLIKT

Sarah zieht in Erwägung, einen zweiten Job in einem örtlichen Geschäft anzunehmen. Solange der Zweitjob Sarah zeitlich nicht daran hindert, ihre Aufgaben bei der Arbeit für Olin angemessen nachzukommen, sollte dies kein Problem sein.

ERLÄUTERUNG

Bei Fragen sollte Sarah sich an ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder das Ethics & Compliance Office wenden, um die Situation vor Antritt der Stelle zu klären.

Zusammenarbeit mit Freunden und Familie

In bestimmten Situationen können die Arbeitsumstände von Familienangehörigen einen Interessenkonflikt darstellen. Um Konflikte zu vermeiden, erlaubt Olin keine direkte Unterstellung von Familienangehörigen. Wenn Familienmitglieder in der gleichen Abteilung oder am gleichen Standort arbeiten, stellt Olin sicher, dass berufliche Aufgaben und Überstundenzuweisungen auf objektiven Kriterien basieren und dass Entscheidungen über Bezahlung und Leistungsbewertungen von einer unabhängigen Person durchgeführt werden.

Wir sollten uns auch bewusst sein, dass ein Interessenkonflikt in solchen Situationen bestehen kann oder zu existieren scheinen kann, in denen ein Familienmitglied für einen Mitbewerber, Kunden oder Lieferanten von Olin arbeitet, insbesondere wenn wir oder jemand, der an uns berichtet, Geschäftsbeziehungen mit diesem Unternehmen oder Familienmitglied unterhält. Wir sollten fragwürdige Situationen, sobald wir davon Kenntnis erlangen, immer unserem Vorgesetzten melden, um auch nur den Anschein eines Konflikts im Umgang mit Familienmitgliedern zu vermeiden.

Eigentum oder Beteiligungen an anderen Unternehmen

Olin respektiert unser Recht, in andere Unternehmen zu investieren, solange die damit verbundenen finanziellen Interessen sich nicht auf unser Urteilsvermögen oder unsere Aktivitäten für Olin auswirken oder Olins Ruf gefährden. Aus diesem Grund dürfen weder wir noch unsere Familienmitglieder entsprechend der obigen Definition eine bedeutende Investition in ein Unternehmen tätigen, das Geschäfte mit unserem Unternehmen oder einem Mitbewerber des Unternehmens unterhält oder dies anstrebt, es sei denn, es wurde dem Management schriftlich offengelegt und eine Entscheidung getroffen, dass kein Interessenkonflikt besteht. Selbst wenn keine finanzielle Beteiligung an einem anderen Unternehmen vorliegt, sollten wir uns bewusst sein, dass Potenzial für einen Interessenkonflikt bestehen kann, wenn wir oder ein Familienmitglied einen signifikanten Nutzen erhalten, wie beispielsweise erhebliche Provisionen oder Boni von einer anderen Organisation, wenn diese mit Olin Geschäfte macht.

Eine „erhebliche“ finanzielle Beteiligung bedeutet einen mindestens 10 %-igen Anteilsbesitz, eine Tätigkeit (beispielsweise als Direktor, leitender Angestellter oder Partner) für oder Verpflichtung an eine oder von einer Unternehmensorganisation, die Geschäfte mit Olin macht oder dies anstrebt. Als „Unternehmensorganisation“ gelten auch gemeinnützige Organisationen, an die Olin Beiträge leistet, sowie alle Mitbewerber von Olin.

Wettbewerb mit Olin oder Nutzen von Geschäftsmöglichkeiten

Es wird von uns erwartet, Olins Geschäfte zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dafür bietet. Dies schließt Situationen ein, in denen wir persönlich von einer Gelegenheit profitieren, die wir während unserer Beschäftigung bei Olin entwickelt oder von der wir Kenntnis erhalten haben.

Zum Beispiel würde die Entwicklung einer Geschäftsmöglichkeit ohne Wissen und Zustimmung von Olin, die im Zusammenhang mit aktuellen oder potenziellen Olin-Geschäften steht, einen solchen Konflikt darstellen. Ein Interessenkonflikt kann auch dann vorliegen (auch wenn wir nicht persönlich davon profitieren), wenn wir einer anderen Person oder einem anderen Unternehmen als Olin die Vorteile aus einer sich ergebenden Gelegenheit anbieten.

Mitgliedschaften in Gremien und Ausschüssen

Olin ermutigt uns dazu, in Berufsverbänden und Gemeinde-Aktivitäten aktiv zu sein. Allerdings darf unsere Teilnahme nicht den Ruf unseres Unternehmens gefährden oder uns von unserer Arbeit ablenken. Es ist nicht erforderlich, eine Genehmigung einzuholen, um im Vorstand einer gemeinnützigen Organisation aktiv zu sein, solange die Organisation keine Beiträge oder sonstigen Zahlungen von Olin erhält und unsere Aktivitäten nicht mit unseren beruflichen Verpflichtungen in Konflikt geraten oder ein negatives Licht auf Olin werfen. Eine vorherige Genehmigung ist allerdings notwendig, um im Vorstand einer anderen Organisation tätig zu sein.

Fragen und Antworten

Q Jon arbeitet in der Wartung und plant die Arbeit, die für Auftragnehmer ausgelagert wird, aber die Beschaffung entscheidet darüber, wer den Auftrag bekommt. Jons Bruder arbeitet für ein Elektrounternehmen, also legt Jon einen Arbeitsplan vor, der die Fähigkeiten und Werkzeuge der Firma seines Bruders begünstigt. Jon erzählt der Beschaffung nicht von der Beziehung oder dass die Anforderungen einen Auftragnehmer begünstigen. Die Beschaffung macht ein wettbewerbsfähiges Angebot und gibt den Auftrag an das Unternehmen, das die Anforderungen des Plans am besten erfüllt, sodass die Firma von Jons Bruders den Zuschlag erhält. Besteht hier ein Interessenkonflikt?

A Ja. Auch wenn Jon nicht derjenige ist, der den Auftrag aushandelt oder vergibt, wäre dies in mehrfacher Hinsicht ein Interessenkonflikt. Erstens sollte Jon keinen Auftragnehmer gegenüber einem anderen bevorzugen, da dies einen wirklich wettbewerbsfähigen Bieterprozess untergräbt. Zweitens sollten wir immer in erster Linie die Interessen von Olin vertreten, und wir müssen uns selbst zurücknehmen oder laufende oder geplante Bieterverfahren unter Beteiligung von Familienmitgliedern oder Freunden vollständig offenlegen.

Insider-Informationen und Wertpapierhandel

Gelegentlich erhalten wir Einblick in wesentliche Insider-Informationen zu unserem Unternehmen oder anderen Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen. „Wesentliche Insider-Informationen“ sind Informationen, die Personen außerhalb von Olin nicht zur Verfügung stehen, die aber ein verständiger Investor als wichtig erachten würde.

Wertpapiergesetze, lokale Gesetze und Vorschriften und Olin-Richtlinien verbieten uns, Insider-Informationen zu nutzen, um Investitionsentscheidungen in Bezug auf Olin oder irgendein anderes börsennotiertes Unternehmen für uns selbst oder andere zu treffen. Daher müssen wir darauf achten, nicht mit öffentlich gehandelten Wertpapieren, einschließlich Wertpapieren von Olin, zu handeln, wenn wir glauben, dass wir im Besitz von wesentlichen nicht öffentlichen Informationen sind. Bei Fragen dazu, ob wir im Besitz von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen sind oder ob es uns gestattet ist, zu handeln, wenden Sie sich bitte an den General Counsel oder den Chief Financial Officer von Olin. Wir müssen auch darauf achten, anderen keine „Hinweise“ zu geben, einschließlich Familie und Freunden, die die Insider-Informationen an andere weitergeben könnten. Das Geben von Hinweisen erstreckt sich auch auf Konversationen in sozialen Medien, wie Internet-Foren, Blogs oder Chatrooms.

Weitere Einzelheiten dazu können in der Richtlinie zu Insiderhandel von Olin nachgelesen werden, aber einige Beispiele für wesentliche Insider-Informationen sind:

- Unveröffentlichte Finanzergebnisse, -berichte oder -prognosen, wie beispielsweise Gewinnschätzungen oder Ergebnisse, oder Änderungen bei zuvor bekannt gegebenen Gewinnschätzungen.
- Nachrichten über eine bevorstehende oder vorgeschlagene Fusion, Übernahme, Veräußerung oder ein öffentliches Übernahmeangebot.
- Wechsel im Top-Management.
- Änderungen bei der Dividendenpolitik, Ankündigungen von Aktiensplits oder Zeichnungsangebote von Wertpapieren.
- Kündigungen, Einzug oder Erwerb von Olins eigenen Wertpapieren.
- Änderungen der Preise oder der Nachfrage für Produkte des Unternehmens, oder Änderungen bei den Herstellungs-, Transport- oder Vertriebskosten der Produkte des Unternehmens.
- Ungewöhnliche oder große Kreditaufnahme.
- Liquiditätsprobleme.
- Bedeutende neue Produkte oder Dienstleistungen oder sonstige Änderungen bei Betriebsabläufen.
- Beginn oder Beilegung eines großen Schadenfalls oder einer Rechtsstreitigkeit.
- Gewinn oder Verlust eines bedeutenden Kunden oder Lieferanten.
- Wichtiger Prozess oder behördliche Untersuchung oder sonstige behördliche Maßnahmen.
- Brancheninformationen (d. h. Preise, Mengen oder sonstige Bedingungen, die sich auf unser Geschäft auswirken).
- Aufnahme von oder Einigung bei Arbeitsverhandlungen oder Streitigkeiten, Streiks oder Aussperrungen.
- Informationen zu den Aktienrückkaufprogrammen des Unternehmens oder deren Ausführung.
- Datenschutzverletzungen oder andere Cybersicherheitsvorfälle.

Fragen und Antworten

Q Peter erfährt im Vertrauen von einem Freund aus einer anderen Abteilung, dass Olin über die Übernahme eines bestimmten Unternehmens verhandelt. Peter glaubt, dass der Aktienkurs steigen wird, sobald die Neuigkeit bekanntgegeben wird, und beschließt, dass es klug wäre, jetzt zusätzliche Olin-Aktien zu kaufen. Darf Peter jetzt, nachdem er von der potenziellen Übernahme erfahren hat, Aktien kaufen?

A Nein. Peter darf keinen Handel auf Basis dieser nicht öffentlichen, wesentlichen Information ausführen. Wenn er jetzt, nachdem er diese Information erhalten hat, Olin-Aktien kauft oder verkauft, wird angenommen, dass er basierend auf dieser Information gehandelt hat, selbst wenn er der Meinung wäre, dass die Übernahme nicht wirklich stattfindet. Jede nicht öffentliche Information, die ein verständiger Investor bei der Entscheidung über den Kauf, Verkauf oder Handel mit Aktien eines Unternehmens als wichtig einstufen würde, kann als Insider-Information angesehen werden.

ABSCHNITT 6
Geschenke, Anti-Korruption und allgemeine Geschäftspraktiken

Integer handeln

Im Rahmen unseres Grundwertes für integres Verhalten greifen wir niemals auf Bestechung oder andere Korruptionsversuche zurück. Wir sind von der hervorragenden Qualität unserer Produkte überzeugt und wissen, dass qualitativ hochwertige Produkte immer der beste Weg sind, um Kunden zu gewinnen. Darüber hinaus nehmen wir unsere Verantwortung, alle anwendbaren Anti-Korruptionsgesetze zu befolgen, sehr ernst.

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, ist die Bestechung der eigenen Amtsträger oder von Unternehmen untersagt. Viele verbieten auch die Bestechung der Beamten anderer Länder. Auch wenn Olin ein US-amerikanisches Unternehmen ist, sind wir weltweit geschäftlich aktiv. Deshalb müssen wir Sorge für die Einhaltung des U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen), des UK Bribery Act (UK-Bestechungsgesetz), des UN-Übereinkommens gegen Korruption und des OECD-Übereinkommens zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Staatsbedienstete sowie aller zutreffenden örtlichen Anti-Korruptionsgesetze tragen.

Da die Konsequenzen für Bestechung schwerwiegend sein können – einschließlich straf- oder zivilrechtlicher Sanktionen, Geldbußen oder Beendigung der Beschäftigungsverhältnisses – muss jeder einzelne von uns die geltenden Anti-Korruptionsgesetze, die unsere jeweiligen Aufgabenbereiche betreffen, kennen und strengstens befolgen. Weitere Einzelheiten dazu können in der Antikorruptions-Richtlinie von Olin und damit verbundenen Verfahren nachgelesen werden.

Fragen und Antworten

Q Jan arbeitet im Vertrieb, und ein Kunde sagt ihr, dass sie, wenn sie der Firma 2.000 US-Dollar oder ein Mobiltelefon zukommen lässt, Olin an der Ausschreibung teilnehmen dürfe, die einen Verkauf an ihre Firma ermöglich würde. Ohne Geschenk wird Olin von der Ausschreibung ausgeschlossen. Was sollte Jan tun?

A Jan sollte sich weigern und den Vorfall ihrem Manager melden. Zahlungen dieser Art könnten im Rahmen der Antikorruptions-Richtlinie von Olin als Bestechung angesehen werden, sodass dies für gewerbliche Kunden nicht zulässig wäre, und insbesondere nicht für Kunden, die mit einem staatlichen Unternehmen verbunden oder Teil einer staatlichen Einrichtung sind. Wir würden auf die gleiche Weise reagieren, wenn ein Regierungsbeamter oder Kunde unsere Produkte im Hafen oder in ihrem Lager halten und nur im Austausch gegen ein Geschenk oder Bestechungsgeld freigeben würde, oder generell unseren Verkauf oder Versand im Austausch gegen ein Geschenk oder Bestechungsgeld weiterlaufen lassen würde. Wenn so etwas vorkommt, wenden Sie sich bitte an das Ethics & Compliance Office oder die Rechtsabteilung, und sie werden Ihnen helfen, die Situation zu klären.

Definitionen und woran wir denken sollten

Bestechung eines Amtsträgers bedeutet, einem Amtsträger etwas von Wert anzubieten, zu versprechen, zu bezahlen oder von diesem anzunehmen oder diesen dazu anzustiften, um Handlungen des Beamten auf eine Art zu beeinflussen, die Olin dahingehend hilft, sich Geschäfte oder andere Vorteile zu sichern.

Bestechung im geschäftlichen Verkehr bedeutet, dass etwas von Wert mit der Absicht an einen aktuellen oder zukünftigen Geschäftspartner gegeben wird, ein Geschäft zu sichern oder Einfluss auf eine geschäftliche Entscheidung zu nehmen.

Wir müssen die Teilnahme an Bestechung im öffentlichen oder geschäftlichen Verkehr – und selbst den Anschein eines solchen Verhaltens – in all unseren Geschäftsbeziehungen vermeiden.

Etwas von Wert ist sehr breit definiert und kann Dinge wie Geld, Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung, Reisen und Unterkunft, persönliche Dienstleistungen, Spenden, Geschäftsmöglichkeiten, Gefälligkeiten oder Stellenangebote umfassen. Für Bestechung gibt es keinen Mindestwert, sodass jeder Wert als Bestechung betrachtet werden kann.

Die Definition eines Amtsträgers ist ebenfalls weit gefasst und trifft auf jede Person zu, unabhängig von deren Rang oder Position, die in offizieller Funktion für eine der folgenden Organisationen tätig ist:

- Jede gesetzgebende, regierende oder rechtliche Körperschaft, einschließlich Ministerien, Behörden, Militär, Gerichte oder Gesetzgeber sowie Zoll- und Steuerbehörden.
- Handelsunternehmen, die sich teilweise oder vollständig im Besitz einer Regierung befinden bzw. von einer Regierung kontrolliert werden, wie z. B. ein verstaatlichtes Unternehmen oder eine verstaatlichte Industrie.
- Politische Parteien, einschließlich Parteifunktionäre und Kandidaten.
- Mitglieder einer königlichen Familie.
- Öffentliche internationale Organisationen, wie die Weltbank oder das Rote Kreuz.

Neben Bestechungszahlungen sollten wir auch die folgenden Arten von Korruptionszahlungen vermeiden:

Eine Rückvergütung ist eine Vereinbarung darüber, einen Geldbetrag an eine andere Partei als Gegenleistung für die Herstellung oder Vermittlung einer Geschäftstransaktion zurückzuzahlen.

Schmiergeldzahlungen sind kleinere Zahlungen an Regierungsbeamte, um die Ausführung von Routinedienstleistungen, die das Unternehmen ansonsten anderweitig erhalten sollte, wie beispielsweise Post, grundlegende Versorgungsdienstleistungen wie Telefon, Strom und Wasser oder Einwanderungs- und Arbeitsgenehmigungen, zu erhalten. Olins Richtlinie verbietet Schmiergeldzahlungen von unseren Mitarbeitern, leitenden Angestellten, Direktoren, Beratern, Agenten, Distributoren, Vertretern und anderen Drittparteien. Wenn Sie aufgefordert werden, eine Schmiergeldzahlung zu leisten, müssen Sie das Ethics & Compliance Office unverzüglich benachrichtigen und auf weitere Anweisungen warten.

Anbieten und Annehmen von Geschenken und Unterhaltungsangeboten

Geschenke

Auch wenn der Austausch von Geschenken helfen kann, enge Beziehungen zu unseren verschiedenen Geschäftspartnern aufzubauen, bergen diese auch das Potenzial, einen Interessenkonflikt zu verursachen oder zumindest den Anschein eines Konflikts zu erwecken. Aus diesem Grund dürfen wir angemessene Geschenke im Rahmen einer Geschäftsbeziehung nur hin und wieder zukommen lassen oder erhalten, und der Wert dieser Geschenke darf 100 US-Dollar nicht überschreiten. Dabei sollte beachtet werden, dass das, was in einigen Ländern gemäß Gesetz oder Gepflogenheiten als angemessen gelten kann, in anderen Ländern möglicherweise als übertrieben angesehen wird. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an das Ethics & Compliance Office. Als Geschenke können materielle Waren wie spezielle Gegenstände mit Firmenlogo, Geschenkkörbe, Lebensmittel-Spezialitäten oder Geschenkgutscheine, die gegen Mahlzeiten, Waren oder Dienstleistungen eingelöst werden können, gelten.

Geschenke schließen Karten für Unterhaltungsveranstaltungen wie Sport-, Kultur- oder andere Veranstaltungen ein, bei denen der Gastgeber oder Anbieter nicht anwesend ist. So gilt beispielsweise die Ausgabe von Fußballkarten an einen Kunden, der nicht von einem Olin-Mitarbeiter begleitet wird, nicht als Unterhaltung, sondern als Geschenk. Die Annahme von Karten für ein Konzert ohne Begleitung durch den bestehenden oder potenziellen Lieferanten von Olin, der diese zur Verfügung gestellt hat, gilt als Geschenk. In diesen beiden Situationen würde das Unterhaltungsangebot als Geschenk eingestuft und unterläge Olins Wertgrenze für Geschenke.

Bestimmte Geschenke sind ***keinesfalls*** akzeptabel:

- Geschenke von allem, was einen Wert besitzt, mit dem Ziel, den Empfänger so zu beeinflussen, dass dieser seine Position in einer Weise missbraucht, die Olin nützt.
- Geschenke, die im Austausch gegen persönlichen Gewinn oder unlautere Geschäftsvorteile verlangt oder angeboten werden.
- Geschenke in Form von Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalenten wie Aktien, Anleihen, Aktienoptionen, Krediten oder Zertifikaten, die gegen Bargeld eingelöst werden können.
- Geschenke, die illegaler oder sexueller Natur sind oder die unsere Verpflichtung zu gegenseitigem Respekt verletzen würden.

Gelegentlich und in bestimmten Situationen können Geschenke angeboten oder angenommen werden, deren Wert die Grenze von 100 US-Dollar überschreitet. Solche Situationen sind in der Regel Gruppenveranstaltungen, die von einem Olin-Mitarbeiter und Vertretern eines oder mehrerer Unternehmen besucht werden, bei der alle Teilnehmer das Geschenk erhalten. Es kann auch Situationen geben, in denen ein teureres Geschenk als Anerkennung für ein besonderes Ereignis oder einen Meilenstein überreicht wird. Jedes Geschenk mit einem Wert von über 100 US-Dollar muss jedoch vom Vorgesetzten des Mitarbeiters und dann von einem Corporate Officer oder, für Mitarbeiter außerhalb der Vereinigten Staaten, dem General Manager für die Region des Mitarbeiters genehmigt werden. Bei Fragen wenden Sie sich am besten an das Ethics & Compliance Office oder einen Ethikberater oder Ethikbeauftragten vor Ort.

Ein Geschenk von mehr als 100 US-Dollar kann unter Umständen auch im Zusammenhang mit einer Zufallsverlosung bei einer Veranstaltung oder einem Wettbewerb (z. B. einem Golfausflug) gewonnen werden. In solchen Fällen könnte das Geschenk behalten werden, vorausgesetzt, dass die Verlosung oder der Wettbewerb allen Teilnehmern zur Verfügung stand, die Verlosung wirklich zufällig war und fair gewonnen wurde und der Preis einen angemessenen Wert hat. Derartige Preise müssen unserem Vorgesetzten mitgeteilt werden, und in manchen Fällen kann der Mitarbeiter aufgefordert werden, den Preis abzulehnen, auch wenn die Richtlinien oder Verfahren von Olin dies anderweitig zulassen.

Fragen und Antworten

Q Angie erhält ein Geschenk von einem wichtigen Lieferanten, das die Wertgrenze von 100 US-Dollar übersteigt. Was sollte sie tun?

A Manchmal erhalten wir ein unangekündigtes Geschenk von einem Lieferanten oder anderen Geschäftspartner, das Olins Wertgrenze für Geschenke übersteigt. In diesem Fall kann Angie das Geschenk entweder mit einem Hinweis auf Olins Richtlinie zu Geschenken zurücksenden, es zur Ausstellung an Olin übergeben, es als Geschenk an einen Mitarbeiter weitergeben, es an eine gemeinnützige Organisation übergeben oder, wenn es sich bei dem Geschenk um verderbliche Lebensmittel handelt, diese mit allen Mitgliedern der Abteilung teilen. Wer jedoch ein Geschenk, das Olins Wertgrenze für Geschenke überschreitet, behalten möchte, muss dies vom Chief Ethics & Compliance Officer genehmigen lassen.

Verpflegung und Unterhaltungsangebote

Wir dürfen Mahlzeiten, Bewirtung und Unterhaltungsangebote im Rahmen einer Geschäftsbeziehung anbieten und annehmen, solange dies bezogen auf Häufigkeit und Kosten angemessen ist und der Anbieter teilnimmt und diese nicht zu Korruptionszwecken ausgegeben oder empfangen werden. Ist der Anbieter nicht anwesend, gilt jedes Angebot und jede Gabe als Geschenk und unterliegt Olins Wertgrenze für Geschenke.

„Angemessen und üblich“ bedeutet, dass die Mahlzeiten, Bewirtung oder Unterhaltungsangebote einen legitimen geschäftlichen Zweck verfolgen und:

- Mit den akzeptablen Geschäftspraktiken der Branche und des Ortes übereinstimmen.
- Selten vorkommen.
- Nicht verschwenderisch oder extravagant sind.

Das Essen oder die Unterhaltung steht dann in Verbindung mit einem Geschäft mit Olin, wenn eine der folgenden Anforderungen erfüllt wird:

- Steht in Beziehung zur Werbung, Demonstration oder Erklärung der Produkte oder Dienstleistungen von Olin.
- Steht in Beziehung zur Ausführung oder Erfüllung eines Olin-Vertrags durch Olin oder einen Geschäftspartner.
- Steht in Beziehung zur Schaffung, Stärkung oder Fortsetzung einer Geschäftsbeziehung und von Geschäftsgesprächen mit dem Geschäftspartner.

Da wir unser Unternehmen vertreten, darf das Unterhaltungsangebot weder Olins Verhaltenskodex oder die Geschäftsstandards der anderen Partei verletzen noch Einrichtungen und Aktivitäten umfassen, die ein negatives Licht auf Olin werfen würden. Ein Beispiel für unangemessene Unterhaltung ist sexuell orientierte Unterhaltung oder Unterhaltung auf Kosten von ethnischer Identität bzw. Abstammung oder Religion. Wenden Sie sich an das Ethics & Compliance Office, um sich beraten zu lassen, wenn Sie betroffen sind oder Fragen zu einem möglichen Geschenk haben.

Reise- und Übernachtungsangebote

Wir dürfen keine Geschenke in Form der Übernahme von Ausgaben für gewerblichen Transport, Unterkunft oder von anderen Lebens- und Reisekosten annehmen, es sei denn, die Ausgaben sind angemessen und stehen in Beziehung zu einem Geschäft von Olin, die anbietende Partei ist bei dem Geschäft anwesend und die Aktivität wird im Voraus von einem Corporate Officer oder dem Ethics & Compliance Office genehmigt. Für angemessene Transportkosten innerhalb einer Stadt zur Teilnahme an Besprechungen, Unterhaltungsveranstaltungen und Mahlzeiten, z. B. Taxikosten oder Kosten für öffentliche Verkehrsmittel, ist eine solche Genehmigung nicht erforderlich.

Ausgaben für Ehepartner und Partner

Im Allgemeinen dürfen wir Ausgaben für Ehepartner und Partner nicht als Geschäftsausgaben angeben. In seltenen Fällen kann Olin uns derartige Ausgaben erstatten, wenn ein Corporate Officer oder das Ethics & Compliance Office derartige Ausgaben vorab genehmigt hat, nachdem festgestellt wurde, dass Olin mit dem jeweiligen Ehepartner oder Partner besser vertreten wäre. Wir müssen eine schriftliche Genehmigung eines Corporate Officers oder des Ethics & Compliance Office, in der der spezifische durch ihre Teilnahme erzielte geschäftliche Nutzen angegeben ist, einholen und aufbewahren.

Fragen und Antworten

Q Maria ist für mehrere von Olins Lieferanten zuständig. Maria trifft diese gern persönlich, insbesondere wenn sie mit einem bestimmten Lieferanten zusammenarbeitet. Immer wenn sie das Büro des Lieferanten besucht, wird sie in ein teures Restaurant eingeladen und mehrmals im Jahr auch zu Konzerten oder Sportveranstaltungen. In letzter Zeit war sie jeden Monat dort. Könnte es sein, dass Maria unsere Richtlinie zu Mahlzeiten und Unterhaltung verletzt?

A Möglicherweise. Gelegentliche, preisgünstige Mahlzeiten in Restaurants und andere Unterhaltungsangebote können das Wohlwollen zwischen unserem Unternehmen und einem Geschäftspartner fördern. Wir sollten jedoch beachten, dass die häufige Annahme von Unterhaltungsangeboten von einem bestimmten Vertragspartner oder Lieferanten zu einem Interessenkonflikt führen – oder zumindest einen entsprechenden Anschein erwecken – könnte. Maria sollte diese Einladungen vom Lieferanten mit ihrem Vorgesetzten diskutieren, um sicherzustellen, dass sie unsere Richtlinie befolgt. Bei Zweifeln sollten sich Maria und ihr Vorgesetzter an das Ethics & Compliance Office wenden.

Lesen Sie auf jeden Fall Abschnitt 7 für weitere Informationen über besondere Bedenken beim Umgang mit Amtsträger.

Repräsentanten von Drittparteien, Lieferanten und Vertreter

So wie wir keine Bestechungsgelder zahlen, können wir auch keine Dritten beauftragen oder bitten, etwas zu tun, das wir aus moralischen oder rechtlichen Gründen nicht tun dürfen. Ein Dritter kann ein Berater, Agent, Händler, Vertreter, Vertragspartner, Joint Venture-Partner, Steuerberater, Anwalt oder anderer Geschäftspartner sein, der im Auftrag von Olin handelt.

Mitarbeiter und Dritte gleichermaßen sollten jede Anfrage oder Forderung ablehnen, sich an illegalen Verhaltensweisen zu beteiligen. Wenn wir aufgefordert werden, im Rahmen eines Geschäftsvorfalls eine unzulässige Zahlung zu leisten, müssen wir diese ablehnen und den Vorfall unserem Vorgesetzten oder Ansprechpartner bei Olin sowie dem Ethics & Compliance Office von Olin melden und auf weitere Anweisungen des Ethics & Compliance Office warten. Unser Ruf im Hinblick auf Integrität ist wichtiger als der Gewinn aus irgendeinem Vertrag oder individuellen Geschäftsbeziehungen.

Achten Sie auf folgende Anzeichen dafür, dass eine Zahlung möglicherweise korrupt sein könnte:

- Die Bitte, eine Provision in bar, auf einen anderen Namen oder an eine ausländische Adresse auszuzahlen.
- Nicht weiter benannte hohe Ausgaben für Reisen und Unterhaltung auf einer Spesenabrechnung.
- Ein Agent fordert eine höhere Provision, als für eine Transaktion normal ist.
- Ein Agent oder Verkäufer, der sagt, dass er mit einem offiziellen Regierungsvertreter zusammenarbeitet, um unserem Unternehmen den Auftrag zu geben.
- Verweise auf helfende Familienmitglieder oder Freunde, wenn es sich bei diesen Personen um Staatsbedienstete handelt.

Achten Sie bei der Auswahl Dritter auf folgende Warnsignale:

- Das Land, in dem der Dritte eingestellt wird, ist bekannt für Korruption.
- Dritte mit familiären oder anderen Beziehungen, die Kaufentscheidungen beeinflussen könnten.
- Dritte, die für Korruption oder unlauteres Verhalten bekannt sind.
- Ungewöhnlich hohe Provisionsforderungen.
- Ein Dritter, der kurz vor der Vergabe eines Auftrags an uns herantritt und auf eine „Sonderregelung“ mit einem offiziellen Vertreter der Regierung, einer politischen Partei oder einem anderen Funktionär hinweist.
- Ein Kunde, der vorschlägt, dass Olin ein Angebot über einen speziellen Agenten oder Vertreter macht.

Fragen und Antworten

Q Nadia und ihr Vorgesetzter arbeiten eng mit einer dritten Partei zusammen, die Olin dabei hilft, ein Angebot für einen Auftrag zu erstellen. Nadia hört zufällig, wie ihr Vorgesetzter dem Agenten am Telefon sagt, dass er etwas als Reisekosten abrechnen könne. Sie glaubt, dass ihr Vorgesetzter über eine Korruptionszahlung spricht. Was sollte Nadia tun?

A Auch wenn Nadia keinen Beweis dafür hat, dass die Zahlung korrupt ist, sollte sie ihren Verdacht einer höheren Führungsebene und dem Ethics & Compliance Office von Olin melden. Sie kann ihren Verdacht auch vertraulich oder anonym, wo dies gesetzlich gestattet ist, der Help-Line von Olin melden. Olin duldet Bestechung unter keinen Umständen und unser Unternehmen könnte für das Handeln unserer Agenten und anderer Dritter haftbar gemacht werden. Wir können die Haftbarkeit für Verstöße, die vielleicht um uns herum passieren, nicht umgehen, indem wir „ein Auge zudrücken“, und wir dürfen Bestechungsgelder niemals fälschlicherweise als legitime Ausgaben erfassen.

Lauterer Wettbewerb und Kartelle

Wir sind von freiem und offenem Wettbewerb überzeugt. Auch wenn sich das Wettbewerbsrecht von Land zu Land unterscheidet, gelten in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, strenge Gesetze, die dem Wettbewerbs- und Kartellrecht der USA und Europäischen Union entsprechen.

Wir müssen die grundlegenden Vorgaben des Wettbewerbsrechts verstehen, die für unsere Geschäftstätigkeiten gelten. Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht können empfindliche Strafen nach sich ziehen, wie Haft- oder Geldstrafen.

Reden Sie niemals mit Mitbewerbern oder Kunden, Händlern oder Lieferanten, die auch als Mitbewerber agieren, über folgende Themen:

- Preise oder Kreditbedingungen.
- Unterdrücken, Rotieren oder Abgabe komplementärer Angebote.
- Kosten, Gewinne oder Margen.
- Aufteilung von Märkten, Bestellungen oder Kunden.
- Einschränkung der Produktion oder Handelsvolumen.
- Vertriebsmethoden oder Zuteilungen.
- Boykott eines Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten aus geschäftlichen Gründen.

Darüber hinaus müssen wir stets mit der Rechtsabteilung von Olin Rücksprache halten, bevor wir Vereinbarungen oder Absprachen vorschlagen oder eingehen, die:

- Von Lieferanten oder Kunden verlangen, mit Olin Geschäfte zu machen, bevor wir von ihnen kaufen oder an sie verkaufen.
- Die Auswahlmöglichkeiten eines Kunden in Bezug auf die Anwendung oder dem Weiterverkauf unserer Produkte oder Dienstleistungen einschränken.
- Von einem Kunden den Kauf eines Olin-Produkts oder einer Dienstleistung als Bedingung für den Kauf von weiteren Olin-Produkten oder Dienstleistungen zu verlangen.
- Die Freiheit einer Vertragspartei bei der Durchführung von Geschäften mit anderen Parteien oder bei der Herstellung von Produkten oder Dienstleistungen oder in seinem Angebot an Produkten oder Dienstleistungen einschränken.
- Die Freiheit eines Lizenznehmers oder Lizenzgebers in Bezug auf Patente, Urheberrechte oder Lizenzvereinbarungen einschränken.

Mitgliedschaft in Verbänden und Teilnahme an Konferenzen

Olin ist Mitglied in verschiedenen Branchen- und Handelsverbänden, in denen Mitarbeiter unseres Unternehmens mit Mitarbeitern unserer Konkurrenz zusammenkommen, um Fragen zu erörtern, die von gemeinsamem Interesse in der Branche sind. Da bei diesen Treffen Kontakt und Austausch mit unseren Mitbewerbern stattfindet, werfen sie Fragen zur Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts auf. Bei Treffen von Fachverbänden oder der Übernahme irgendeiner Funktion in Ausschüssen sind jegliche formelle oder informelle Diskussion über Preise, Rabatte und Verkaufsbedingungen, den Ausschluss von Mitgliedern oder die Standardisierung von Geschäftsbedingungen, Produktspezifikationen oder Gewährleistungen zu vermeiden. Sollten wir bei einer Fachverbands-Sitzung auf eine Diskussion solcher Fragen aufmerksam werden, sollten wir sofort den Raum verlassen und Rechtsabteilung von Olin kontaktieren.

Fragen und Antworten

Q Bill wurde von einem Olin-Konkurrenten gebeten, für neue Verträge unterschiedlich hohe Angebote abzugeben. Einmal würde Olin den niedrigeren Preis bieten und beim nächsten Mal würde der Mitbewerber den niedrigeren Preis bieten. Darf Bill solche alternierenden Angebote mit einem Mitbewerber diskutieren?

A Nein. Wir dürfen in keinem Fall rotierende oder alternierende Angebote oder andere Formen von Submissionsabsprachen mit einem Mitbewerber diskutieren. Wenn ein Konkurrent jemals eine Diskussion zu Submissionsabsprachen startet, beenden Sie das Gespräch und gehen Sie. Melden Sie jegliche Versuche, Preisstrategien zu diskutieren, umgehend an die Rechtsabteilung.

Sammeln und Verwenden von Informationen über Mitbewerber

Sich über Mitbewerber zu informieren zählt zur guten Geschäftspraxis, aber es muss auf faire und verantwortungsvolle Weise und unter Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften erfolgen. Wir sollten Wettbewerbsinformationen nur dann einholen, wenn angenommen werden kann, dass sowohl der Erhalt als auch die Nutzung der Informationen rechtmäßig ist. Zu den Wettbewerbsinformationen gehört alles, was in Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit oder den Produkten, Dienstleistungen, Märkten, Preisen oder Geschäftsplänen eines Mitbewerbers steht.

Legitime Quellen für Wettbewerbsinformationen sind öffentlich zugängliche Informationen wie Nachrichten, Branchenstudien, Ausstellungen von Mitbewerbern auf Konferenzen und Messen und Informationen, die über das Internet öffentlich zugänglich sind. Wir können Wettbewerbsinformationen auch entsprechend von Kunden und Lieferanten (es sei denn, es ist ihnen nicht gestattet, die Informationen zu teilen) und durch den Erwerb einer Lizenz zur Nutzung der Informationen oder den Erwerb der Rechte an den Daten erhalten.

Wir dürfen uns niemals um folgende Informationen bemühen oder diese nutzen:

- Informationen, die auf unethische oder illegale Weise, wie Diebstahl, Bestechung, Abhören oder unbefugte Aufzeichnung eines Kunden oder Lieferanten, gewonnen wurden.
- Proprietäre Informationen, die kopiert, gezeichnet oder fotografiert wurden.
- Informationen, die gegen Bezahlung, beschäftigungspolitische Überlegungen, Geschenke oder etwas anderes von Wert beschafft wurden.
- Informationen eines neuen Mitarbeiters über einen früheren Arbeitgeber.
- Informationen über technische Daten, die durch das Geschäftsgeheimnis geschützt sein könnten.

Fragen und Antworten

Q Als Craig eine E-Mail von einem seiner neueren Kunden erhält, entdeckt er einen Anhang mit detaillierten Informationen über eine unangekündigte Preiserhöhung von einem unserer Konkurrenten. Craig wird klar, dass die E-Mail mit dem Anhang irrtümlich an ihn gesendet wurde. Natürlich könnten dies nützliche Informationen sein. Was sollte Craig damit machen?

A Craig sollte diese Informationen nicht verwenden oder sie mit jemand anderem teilen, da er diese nicht rechtmäßig erhalten hat. Craig sollte den Absender informieren, dass die E-Mail mit dem Anhang nicht an den beabsichtigten Empfänger gesendet wurde und dass er die Informationen löschen wird. Craig sollte außerdem seinen Vorgesetzten und Rechtsabteilung von Olin über den Vorfall informieren.

Teilnahme am Weltmarkt

Wir sind in vielen Ländern weltweit tätig. Als globales Unternehmen wird es vorkommen, dass örtliche Gesetze und Bräuche gegenseitig oder mit unserem Kodex und unseren Richtlinien in Konflikt stehen. Wenden Sie sich in einem solchen Fall an einen Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, das Ethics & Compliance Office von Olin oder eine der anderen in diesem Kodex aufgeführten Stellen, um zu klären, welche Norm zu befolgen ist.

Diejenigen von uns, die im internationalen Geschäft tätig sind, müssen sich der Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen diese Unternehmen tätig sind, und aller zutreffenden Olin-Richtlinien bewusst sein. Wenn wir nicht wissen, welche Gesetze, Vorgaben oder Richtlinien zu befolgen sind, sollten wir uns an die Rechtsabteilung von Olin wenden.

Import- und Exportbeschränkungen

Olin ist ein internationales Unternehmen, das Produkte und Materialien regelmäßig über Landesgrenzen hinweg versendet. Bei all unseren Geschäftsaktivitäten müssen wir alle anwendbaren Gesetze bezüglich Import und Export beachten.

Um es deutlich zu machen – ein „Export“ kann jedes Produkt, jede Software, Technologie oder Information sein, die wir in ein anderes Land versenden oder grenzübergreifend übertragen. Ebenfalls als Export gelten Technologien, Software oder Informationen, die einem Bürger eines anderen Landes oder einem Mitarbeiter eines ausländischen Unternehmens, in dessen Namen er handelt, zur Verfügung gestellt werden, unabhängig davon, wo sich die Person befindet.

Wir alle sollten uns der internationalen Handelsgesetze und Richtlinien unseres Unternehmens bewusst sein und diese beachten. Das gilt insbesondere für diejenigen von uns, die unsere Produkte verkaufen und vertreiben.

Handelskontrollen

Die Vereinten Nationen und viele Länder – darunter die Vereinigten Staaten und andere Länder, in denen Olin tätig ist – führen internationale Handelskontrollen zum Schutz der nationalen Sicherheit und der heimischen Wirtschaft und zur Förderung der Außenpolitik durch. Handelskontrollen wirken sich auf unsere internationalen Transaktionen, wie Exporte und Re-Exporte von Produkten, Technologien und Software, sowie Importe, Reisen, neue Investitionen und andere Finanztransaktionen oder Geschäfte mit sanktionierten Ländern, Regionen, Organisationen oder Einzelpersonen, aus. Es gehört zu den Grundsätzen von Olin, alle anwendbaren internationalen Handelskontrollen einzuhalten, die seine Geschäftstätigkeiten regeln.

Dementsprechend dürfen wir keine internationalen Transaktionen mit Personen oder Einrichtungen aus bestimmten sanktionierten Ländern oder Regionen ohne ausdrückliche vorherige schriftliche Genehmigung der Rechtsabteilung von Olin, des Export Compliance Departments oder von International Trade Operations durchführen. Wir müssen alle relevanten Handelsrestriktionen in allen Ländern, in denen wir tätig sind, befolgen. Alle Transaktionen müssen im Voraus überprüft werden, sodass sichergestellt ist, dass sie mit den Gesetzen der USA und jeweiligen lokalen Gesetzen der Länder übereinstimmen und dass die an den Transaktionen beteiligten Parteien keine der folgenden Punkte enthalten:

- Mit einem Embargo belegte Länder oder Regionen und Einzelpersonen oder Organisationen, die auf den entsprechenden Listen der eingeschränkten Parteien aufgeführt sind.
- Endnutzer, die im Zusammenhang mit der Verbreitung von Waffen stehen, oder Parteien (natürliche oder juristische Personen), die auf den Sperr- und Verbotslisten des US-Handelsministeriums, des US-Finanzministeriums und des US-Außenministeriums aufgeführt sind.
- Parteien, von denen bekannt ist oder von denen angenommen wird, dass sie relevante Gesetze und Bestimmungen verletzen.

Fragen zu internationalen Handelskontrollen sollten an die Rechtsabteilung von Olin, das Export Compliance Department oder International Trade Operations gerichtet werden.

Boykotts

Es gehört zu den Grundsätzen von Olin, die Anti-Boykott-Bestimmungen der USA einzuhalten. Von Zeit zu Zeit könnten wir eine Aufforderung – oft als Teil eines Vertrags – zum Boykott eines bestimmten Landes oder eines Unternehmens erhalten. Olin ist ein US-amerikanisches Unternehmen und unterliegt somit den Anti-Boykott-Bestimmungen in den Gesetzen der USA, gemäß denen wir nicht an Boykotts teilnehmen dürfen, wenn keine Sanktionen seitens der USA verhängt wurden. Per Gesetz dürfen wir einer Aufforderung zum Boykott außerhalb der oben beschriebenen Sanktionen nicht nachkommen. Aus diesem Grund dürfen wir keine Maßnahmen einleiten, keine Informationen preisgeben oder Aussagen über Länder, Unternehmen oder andere Einrichtungen machen, die fälschlicherweise als Beteiligung an einem illegalen ausländischen Boykott interpretiert werden könnten. Alle Aufforderungen zum Boykott sind umgehend der Help-Line von Olin Rechtsabteilung von Olin zu melden.

Fragen und Antworten

Q Cynthia arbeitet als Ingenieurin für Olin. Sie arbeitet eng mit Keiko zusammen, einer Mitarbeiterin eines japanischen Unternehmens, das eine neue Maschine für Olin baut. Keiko und ihr Team wollen sicherstellen, dass sich die neue Maschine reibungslos in den bestehenden Systemen von Olin integrieren lässt, die Handelskontrollen unterliegen. Daraufhin schickt Cynthia ihr per E-Mail mehrere technische Dokumente mit Schaltplänen für einige unserer Geräte. Durfte Cynthia die technischen Dokumente per E-Mail verschicken?

A Nein. Vor dem Versenden technischer Unterlagen muss Cynthia bestätigen, dass sie berechtigt ist, solche Dokumente zu versenden, und dass Keiko berechtigt ist, diese zu empfangen. Außerdem benötigt sie eine entsprechende Ausfuhrgenehmigung, falls nötig. Obwohl Olin für dieses Projekt mit Keikos Unternehmen zusammenarbeitet, sind Keiko und ihr Team nicht automatisch berechtigt, Zugang zu Informationen oder Technologien zu erhalten, die für den Export eine Exportlizenz oder eine Lizenzausnahme erfordern würden. Wenn Sie mit internationalen Lieferanten zusammenarbeiten, müssen Sie sich immer eng mit der Beschaffung oder dem Einkauf und der Export Compliance Department oder International Trade Operations abstimmen.

ABSCHNITT 7
Besondere Verantwortung bei der Zusammenarbeit mit unseren Regierungspartnern

Respekt vor unseren Behörden und Vorschriften

Olin agiert in einem stark regulierten Umfeld. Unsere Geschäftstätigkeit wird durch zahlreiche bundes- und einzelstaatliche US-Behörden sowie Regierungen außerhalb der Vereinigten Staaten reguliert. Aus diesem Grund müssen wir bei der Zusammenarbeit mit Behörden und Beamten aus bestimmten Ländern oder bei der Beteiligung an der Ausschreibung oder Bereitstellung von Lieferungen oder Dienstleistungen im Rahmen eines Regierungsvertrags bedenken, dass ein Geschäftsverhalten, das im kommerziellen Bereich akzeptabel ist, möglicherweise aufgrund von Gesetzen oder Vorschriften des öffentlichen Beschaffungswesens nicht akzeptabel ist. Beispielsweise gelten für den öffentlichen Bereich strengere Vorschriften in Bezug auf Geschenke und Unterhaltungsangebote als im kommerziellen Bereich. In diesem Zusammenhang finden Sie Informationen über Geschenke und Unterhaltungsangebote an US-amerikanische oder internationale Regierungsbeamte im Abschnitt Geschenke und Unterhaltungsangebote dieses Kodex.

Verstöße im öffentlichen Bereich können harte Konsequenzen zur Folge haben, wie z. B. Strafen für Einzelpersonen und Unternehmen, Geldstrafen, Kündigung von Verträgen, Sperrung oder Aussetzung des Wettbewerbs um öffentliche Aufträge und in eklatanten Situationen die strafrechtliche Verfolgung des Unternehmens oder von Einzelpersonen.

Sicherstellung von Integrität im Beschaffungsprozess

Wir müssen stets sicherstellen, dass wir unsere Produkte und Dienstleistungen auf eine Weise bereitstellen, die vollständig mit den Gesetzen und Vorschriften zur öffentlichen Vergabe von Aufträgen übereinstimmt. Dies gilt unabhängig von der betroffenen Regierung oder Autoritätsebene. Für diejenigen von uns, die an US-Regierungsaufträgen arbeiten, regeln US-Bundesvorschriften wie beispielsweise die Federal Acquisition Regulation (FAR) und Defense Supplement to the FAR (DFARS), der Anti-Kickback Act, der Truth in Negotiations Act (TINA) und der Procurement Integrity Act (PIA) unsere Interaktionen mit US-Regierungsbehörden.

Unser Kodex enthält einen Überblick über einige dieser Gesetze und Richtlinien. Es ist wichtig zu verstehen, dass diese Gesetze, Vorschriften und Richtlinien komplex sind. Sie können je nach Behörde unterschiedlich sein. Wenn unsere Arbeit das öffentlichen Beschaffungswesen betrifft oder betreffen könnte, müssen wir die besonderen für unsere Arbeit geltende Vergabevorschriften kennen und uns daran halten.

Unter anderem erfordern Beschaffungsgesetze und -vorschriften womöglich:

- Eine korrekte und vollständig nachvollziehbare Rechnungsstellung für alle Arbeits- und Materialkosten.
- Die gewissenhafte und strenge Einhaltung aller Vertragsspezifikationen und -bedingungen.
- Die präzise und korrekte Buchführung zu Forschungs- und Entwicklungskosten entsprechend den staatlichen Vorschriften.
- Die Einhaltung jeglicher Prüfungs-, Inspektions- oder Qualitätssicherungs-anforderungen, einschließlich der uneingeschränkten Zusammenarbeit mit einem Regierungsinspektor.
- Die Vermeidung jeglicher betrügerischen Forderungen nach Geldzahlungen oder der Übertragung von Eigentum, z. B. in Form eines Gutscheins, in dem Wissen, dass die Güter nicht inspiziert oder akzeptiert wurden.
- Genaue und vollständige Aufzeichnungen, die sich in irgendeiner Weise auf öffentliche Aufträge beziehen, wie Produktionsaufzeichnungen, Ausrüstungsprotokolle, Inspektionsprotokolle, Prüfungsprotokolle, Zeitkarten und Rechnungen.

Geheimhaltung, Schutz und Quelle von Informationen zur Lieferantenauswahl

Wir müssen alle Sicherheitsbestimmungen der US-Regierung und aller anderen Regierungen, die für unsere Aktivitäten zuständig sind, einhalten. Diese Vorschriften decken z. B. Anlagen- und Bürosicherheit, Datenübertragung, grundlegende tägliche Aktionen und den ordnungsgemäßen Umgang mit Verschlusssachen ab.

Gegebenenfalls ist der Zugang zu Verschlusssachen streng auf Einzelpersonen mit einer entsprechenden staatlichen Sicherheitsfreigabe beschränkt, die ein berechtigtes Interesse haben, diese zu kennen, wobei diese unter Einhaltung strenger Standards und Verfahren zu behandeln und zu speichern sind. Wir müssen tatsächliche oder potenzielle Sicherheitsverletzungen unverzüglich an den Facility Security Officer unseres Standorts, das Ethics & Compliance Office von Olin oder die Rechtsabteilung von Olin melden.

Gesetze und Vorschriften der US-Regierung verbieten es uns auch, „proprietäre“ Informationen zu Drittparteien wie Kosten oder Preise oder Informationen zur Lieferantenauswahl wie Angebote, technische Bewertungspläne und andere sensible Informationen und Dokumente zu verlangen oder zu besitzen. Wenn wir glauben, dass geheime, proprietäre oder Informationen zur Lieferantenauswahl offengelegt wurden, müssen wir dies unverzüglich unserem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung von Olin melden.

Erfüllung aller vertraglichen Anforderungen

Wenn Olin Aufträge und Unteraufträge von der Regierung annimmt, müssen wir sicherstellen, dass wir diese Verträge angemessen und rechtmäßig ausführen. Das bedeutet, dass wir bei der Durchführung von Tätigkeiten im Rahmen von öffentlichen Verträgen jederzeit dafür verantwortlich sind, die genauen Anforderungen des Vertrags zu kennen und einzuhalten.
Das Abweichen von den Spezifikationen eines Vertrags ohne Genehmigung, die unsachgemäße Substitution von Produkten oder Komponenten oder Vernachlässigung der erforderlichen Prüfungen und Inspektionen sind verboten.

Es ist auch wichtig, dass wir unseren öffentlichen Kunden ausschließlich korrekte, vollständige und ehrliche Informationen bereitstellen – das gilt natürlich für alle unsere Kunden. Dies erfordert, dass wir alle Kosten richtig erfassen und kategorisieren und alle Unterlagen sorgfältig überprüfen, um vor der Übermittlung deren Richtigkeit sicherzustellen.

Fragen und Antworten

Q Unser Vertrag mit der Regierung verlangt, dass wir eine Produktkomponente von einem bestimmten Lieferanten kaufen. Vor Kurzem hat ein Einkaufsleiter von Olin eine billigere Quelle für diese Komponente gefunden. Darf Olin den Lieferanten wechseln?

A Nein. Olin muss Rohstoffe und Produktkomponenten so beschaffen, wie im Vertrag vereinbart. Eine Änderung einer Spezifikation, einschließlich der Bezugsquelle, ohne vorherige Zustimmung der Regierung wird wahrscheinlich als Verstoß gegen gesetzliche und vertragliche Bestimmungen und möglicherweise als Grundlage für eine falsche Behauptung angesehen. Dies gilt auch dann, wenn die neue Komponente qualitativ besser oder preisgünstiger ist.

Berichterstattung und andere Anforderungen

Aufgrund der Bedeutung und möglicher rechtlicher Konsequenzen bei öffentlichen Aufträgen sind wir verpflichtet, alle bekannten oder vermuteten Vertragsverletzungen intern zu melden, und zwar immer dann, wenn wir einen glaubwürdigen Grund für die Annahme haben, dass wir gegen ein Gesetz verstoßen haben oder überbezahlt worden sind – sei es absichtlich oder aus Versehen. In diesen Situationen müssen wir das Problem bei unserem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung von Olin ansprechen und die Situation den Vorschriften entsprechend offenlegen.

Enge Zusammenarbeit bei Inspektionen und Untersuchungen durch staatliche Stellen

Wir kooperieren bei staatlichen Kontrollen und sind zuvorkommend gegenüber den Inspektoren. Wir müssen der Rechtsabteilung unverzüglich melden, wenn wir von Inspektionen, Untersuchungen oder Informationsanfragen von Fremdunternehmen erfahren.

Während einer Inspektion dürfen wir niemals Dokumente zerstören oder ändern, einen Inspektor anlügen oder irreführen oder das Erfassen von Informationen behindern. Die Rechtsabteilung leistet bei der Überprüfung aller von einem Inspektor angeforderten Informationen vor deren Herausgabe Unterstützung.

Einstellung ehemaliger Regierungsmitarbeiter

Bestimmte Gesetze und Vorschriften können Olins Möglichkeiten bei der Einstellung ehemaliger Angestellte im öffentlichen Dienst, die an der Vergabe oder Verwaltung von Aufträgen an Olin beteiligt waren, einschränken. Wir sollten uns an die Personalabteilung wenden, bevor formelle oder informelle Gespräche jeglicher Art mit aktuellen oder ehemaligen Angestellten im öffentlichen Dienst über eine eventuelle Anstellung bei Olin geführt werden. Bei Fragen zu dieser Einstellungsrichtlinie wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung oder das Ethics & Compliance Office.

Politische Spenden und Aktivitäten

Olin erkennt den Wert politischer Arbeit an, aber unsere politischen Aktivitäten müssen auf unsere private Zeit und privaten Stellen begrenzt bleiben.

Olin leistet keine Spenden an politische Parteien, Kandidaten oder Amtsträger, es sei denn, dies ist gesetzlich zulässig. Spenden einzelner Mitarbeiter, Agenten oder anderer Vertreter werden weder direkt noch indirekt von Olin erstattet, selbst wenn diese im Namen von Olin gemacht wurden. Allerdings hat Olin ein Political Action Committee (PAC, politische Aktionsgruppe), für das einige US-Mitarbeiter spenden können. Das PAC kann legal Wahlkampfspenden an politische Kandidaten und Organisationen in den USA leisten. Alle Mitarbeiterspenden an das PAC sind vollkommen freiwillig.

Mit Ausnahme des PAC dürfen wir keine Arbeitszeit und -ressourcen für politische Aktivitäten aufwenden. Dieses Verbot erstreckt sich auf Telefon, E-Mail, Fax und Kopierer sowie das Sammeln von Spenden. Als eine Möglichkeit, anderen Respekt zu zeigen, sollten wir unsere Kollegen oder Lieferanten nicht unter Druck setzen, eine politische Spende zu leisten, sich ehrenamtlich politisch zu engagieren oder an einer politischen Veranstaltung teilzunehmen.

Fragen und Antworten

Q Brents Schwester kandidiert für einen Sitz in der lokalen Schulbehörde. Brent weiß, dass viele seiner Kollegen Kinder im schulpflichtigen Alter haben, und glaubt, dass sie sehr interessiert an den Ideen seiner Schwester wären. Er möchte eine Informations-E-Mail an seine Abteilung schicken, um jeden über die Kandidatur seiner Schwester zu informieren. Sollte er das tun?

A Nein. Brent sollte die E-Mail nicht versenden. Auch wenn Olin uns ermutigt, uns politisch zu engagieren, sollte Brent seine Arbeitszeit oder seine geschäftliche E-Mail-Adresse nicht verwenden, um die Kampagne seiner Schwester zu unterstützen. Das könnte fälschlicherweise den Eindruck erwecken, dass ihre Kandidatur von Olin unterstützt wird.

Besondere Bedenken beim Umgang mit Amtsträgern

Olin oder seine Mitarbeiter und Dritte verstoßen mit der Übergabe von Geschenken von Wert an Regierungsbeamte, um die Position des Amtsträgers oder der Regierungsbeamtin auf eine Weise zu missbrauchen, die Olin bevorteilt, gegen das Gesetz.

Auf der ganzen Welt gibt es verschiedene Gesetze zur Beschränkung von Geschenken und Unterhaltungsangeboten für Beamte, wobei die Beschränkungen in einigen Rechtsordnungen strenger sind als in anderen. Beispielsweise ist es in den USA gemäß Beschaffungsgesetzen der Bundesregierung sowie der Regierungen einzelner Bundesstaaten oder von Lokalverwaltungen untersagt, Angestellten im öffentlichen Dienst Geschenke von Wert anzubieten, außer es handelt sich dabei um geschäftsbezogene Mahlzeiten und Erfrischungen, die Teilnehmern eines Meetings angeboten werden, wobei die Angestellten im öffentlichen Dienst einen fairen Anteil der Kosten übernehmen dürfen. Denken Sie daher daran, dass Geschenke, Bewirtung, Unterhaltungsangebote und Reisekosten, die Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst bei Gemeinden, Staaten und Bundesregierungen der Vereinigten Staaten und anderer Länder angeboten werden, stark reguliert und oft verboten sind. Aus diesem Grund sollten wir unabhängig vom Wert Beamten oder Angestellten im öffentlichen Dienst keinerlei Geschenke oder Unterhaltungsangebote anbieten, es sei denn, wir wissen, dass derartige Geschenke oder Unterhaltungsangebote im Rahmen der Richtlinien und Verfahren von Olin sowie der geltenden Gesetze und Vorschriften ausdrücklich zulässig sind. Bitte beachten Sie, dass, wenn ein Unternehmen in Staatsbesitz ist (d. h. die Regierung besitzt 10 % oder mehr des Unternehmens oder kontrolliert das Geschäft), Geschenke oder Unterhaltungsangebote für jeglichen Mitarbeiter dieses Unternehmens unter diese Regel fallen würden und diese Einzelpersonen wie Angestellten im öffentlichen Dienst zu behandeln sind.

Die lokalen Gesetze, die für nationale, staatliche, territoriale, regionale, kantonale, lokale oder kommunale Beamte gelten, unterscheiden sich je nach geltender Rechtsordnung, wobei in einigen Rechtsordnungen strengere Regeln als für die US-Bundesregierung gelten. Sofern gesetzlich zulässig, sind Geschenke, Bewirtung, Unterhaltungsangebote und Reisen für Regierungsbeamte auf angemessene Kosten so zu beschränken, dass sie in Beziehung zu der Werbung, Vorstellung oder Erläuterung von Olins Produkten oder mit Olins Umsetzung bzw. Durchführung eines Vertrags stehen. Bitte lesen Sie Olins Richtlinien in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption, Geschenke, Unterhaltungsangebote, Bewirtung und Reisen sowie diejenigen in Bezug auf die Überprüfungen von Reisen und Unterhaltungsangeboten des Unternehmens und kleine Anschaffungen durch. Bevor Sie Beamten Geschenke, Bewirtung, Unterhaltungsangebote oder Reisen anbieten, holen Sie die schriftliche Genehmigung des Ethics & Compliance Office ein und bewahren Sie diese auf. Derartige Genehmigungen können entweder von Fall zu Fall oder in Form einer allgemeinen Genehmigung erteilt werden. Die schriftliche Genehmigung muss die Art der genehmigten Maßnahme und die damit verbundenen Kostenbeschränkungen angeben, und wir müssen uns erneut an das Ethics & Compliance Office wenden, wenn sich die Einzelheiten zu unseren Geschenken, Unterhaltungsangeboten, Bewirtung oder Reisen ändern.

Fragen und Antworten

Q Mark arbeitet mit der US-Regierung an einem Winchester-Auftrag. Er weiß, dass er seinen Kunden nicht zum Essen in einem Restaurant einladen darf, ist sich aber nicht sicher, ob er ihn bei sich zu Hause bewirten darf. Was sollte Mark tun?

A Mark sollte den Regierungsmitarbeiter nicht zu sich nach Hause einladen. Regeln für US-Regierungsaufträge und Olins Richtlinien verbieten es, US-Amtsträger Mahlzeiten, Geschenke oder etwas anderes von Wert zu geben, abgesehen von kleineren Erfrischungen bei Geschäftsbesprechungen. Geschenke und Unterhaltungsangebote an Regierungsbeamte auf Staats- und auf lokaler Ebene sind ebenfalls stark reguliert. Wir dürfen einem Amtsträger niemals Geschenke machen oder Einladungen aussprechen, es sei denn, wir wissen, dass diese im Rahmen der geltenden Vorschriften ausdrücklich zulässig sind. Auch wenn Mark selber die Kosten übernimmt wird und keinerlei Erstattung von Olin verlangt, sollte Mark den Kunden dennoch nicht zu sich nach Hause einladen. Wenden Sie sich für weitere Beratung an das Ethics & Compliance Office von Olin.

Bei jeglichen Verhandlungen mit Amtsträger lesen Sie bitte Olins Richtlinien in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption, Geschenke, Unterhaltungsangebote, Bewirtung und Reisen sowie diejenigen in Bezug auf die Überprüfungen von Reisen und Unterhaltungsangeboten des Unternehmens und kleine Anschaffungen sorgfältig durch.

Angemessene Geschenke an Regierungsbeamte nur mit einer allgemeinen Genehmigung

In vielen Ländern erteilt das Ethics & Compliance Office als Höflichkeit und zur Förderung des guten Willens allgemeine Genehmigungen für Werbegeschenke mit Nominalwert wie Stifte, Tragetaschen, Mützen usw. an Beamte, Mitarbeiter von Unternehmen im Staatsbesitz oder andere Personen. Jedoch muss es sich dabei um kleine Geschenke handeln, die niemals dafür genutzt werden, Einfluss auf eine Entscheidung zu nehmen, um einen unangemessenen Vorteil zu erlangen. Werbegeschenke tragen grundsätzlich das Unternehmenslogo oder das einer unserer Marken.

Angemessene Geschenke können auch als Zeichen der Wertschätzung oder des Dankes verteilt werden. Dies muss jedoch offen und transparent geschehen und ordnungsgemäß in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens aufgeführt werden. Sie dürfen nur verteilt werden, wenn regionale Gesetze dies gestatten, dies in der Region üblich und der Angelegenheit angemessen ist. Geschenkeangebote an Regierungsbeamte müssen im Voraus schriftlich vom Ethics & Compliance Office von Olin genehmigt werden, wobei Einzelheiten zu der Art und dem Umfang der zu verteilenden Geschenke aufgeführt sein müssen.

Bewirtung, Unterhaltungsangebote und Reisekosten für Regierungsbeamte

Bewirtung, Unterhaltungsangebote und Reisekosten dürfen nicht dazu genutzt werden, andere Personen, insbesondere Regierungsbeamte, zu beeinflussen oder Aufträge bzw. einen Geschäftsvorteil für Olin zu gewinnen. Wie oben erläutert, darf Olin in angemessenem Rahmen für die Kosten von Bewirtung und Reisen aufkommen, wenn diese Kosten mit der Werbung, Demonstration oder Erläuterung von Olins Produkten oder der Umsetzung bzw. Durchführung eines Vertrags in Verbindung stehen. Wenn solche Kosten jedoch für Regierungsbeamte übernommen werden sollen, muss dies im Voraus vom Ethics & Compliance Office genehmigt werden.

Mahlzeiten, Bewirtung, Unterhaltungsangebote und Reisen müssen sich in allen Fällen im angemessenen und üblichen Rahmen bewegen und in Verbindung mit routinemäßigen Geschäftsaktivitäten stehen und dürfen weder extravagant sein noch den Anschein von Unangemessenheit erwecken. Jegliche Art der Erwachsenenunterhaltung ist verboten. Die Übernahme von Reisekosten für den Ehepartner oder Familienangehörige eines Beamten wird in der Regel verweigert, und wir müssen für derartige Ausgaben eine spezifische Genehmigung des Ethics & Compliance Office einholen. Das Ethics & Compliance Office genehmigt keine derartigen Reisekosten, die Zwischenstopps oder Reiseziele umfassen, die nicht in Verbindung mit der direkten Werbung und Vermarktung unserer Produkte stehen.

Fragen und Antworten

Q Marcus arbeitet mit einem regionalen Amtsträger außerhalb der USA an der Genehmigung eines Gebäudes für Olin. Bei seinem letzten Besuch bat ihn der Beamte um Karten für ein teures Konzert. Im Gegenzug wollte er das Genehmigungsverfahren „beschleunigen“. Sein Vorgesetzter sagte ihm, es sei dort üblich, solche Geschenke zu machen. Darf er ihm die Karten anbieten?

A Nein. Er sollte diesem Beamten keine Karten oder etwas anderes von Wert anbieten, um eine Genehmigung einzuholen oder einen anderen Geschäftsvorteil zu erlangen. Es handelt sich nicht nur um einen eindeutigen Verstoß gegen unsere Antikorruptions-Richtlinie, sondern stellt auch ein ernstes Verbrechen dar, das mit Geldbußen und sogar Haftstrafen geahndet werden kann. Wir sollten diese Aufforderung und den Rat unseres Vorgesetzten dem Ethics & Compliance Office melden. Wir können die Lage auch Olins vertraulicher Help-Line melden.

ABSCHNITT 8
Kontaktinformationen und Stellen

Ethics & Compliance Office

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
Vereinigten Staaten

E-Mail: Ethics@olin.com

Personalabteilung

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
Vereinigte Staaten

Telefonnummer: +1-314-480-1400

Rechtsabteilung

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
Vereinigte Staaten

Telefonnummer: +1-314-480-1400

EHS&S und Nachhaltigkeit

Olin Corporation
3855 North Ocoee Street, Suite 200
Cleveland, TN 37312
Vereinigte Staaten

Telefonnummer: +1-423-336-4000
E-Mail: EHS@olin.com

Kommunikation

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
Vereinigten Staaten

E-Mail: CorporateMedia.Queries@olin.com

Investorenbeziehungen

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
Vereinigte Staaten

Telefonnummer: +1-314-719-1755
E-Mail: InvestorRelations@olin.com

Employee Assistance Program

Olins Employee Assistance Program (EAP) bietet kostenlose, vertrauliche Beratungsdienste für alle Mitarbeiter und deren Familienmitglieder, die Hilfe bei persönlichen Problemen, einschließlich Drogen- und Alkoholproblemen, benötigen. Informationen zu Programmdetails und eine lokale Telefonnummer erhalten Sie vom Leiter Ihrer Personalabteilung oder von der medizinischen Abteilung.

Die Help-Line von Olin

Die Help-Line von Olin ist ein vertraulicher Telefon- und Internet-Meldeservice, der Mitarbeitern und anderen Beteiligten zur Verfügung steht. Personen können Probleme und Bedenken bei der Olin Help-Line anonym ansprechen, wo dies durch lokale Gesetze erlaubt ist. Die Help-Line ist rund um die Uhr, an sieben Tagen pro Woche erreichbar. Es wird ein Übersetzungsservice angeboten.

Die Help-Line ist über folgende Kanäle erreichbar:

Internet: www.OlinHelp.com

Telefon (gebührenfrei)*:

Vereinigte Staaten	+1-800-362-8348
Australien	+1-800-13-5708
Brasilien	0800-047-4146
Kanada	+1-800-362-8348
Chinesisches Festland	400-880-1487
Deutschland	0800-724-3565
Hongkong	800-93-2266**
Italien	800-902432
Japan	0120-944048
Korea	080-908-0978
Mexiko	001-800-658-5454**
Niederlande	0800-020-1701
Singapur	800-011-1111**
Schweiz	0800-00-0528
Taiwan	00-801-102-880**
Andere Länder	+1-770-810-1127 (R-Gespräch anmelden)

* Für die meisten Sprachen stehen Übersetzungsdienste zur Verfügung.
** Wählen Sie +1 800-362-8348, wenn Englisch Ihre Muttersprache ist.

Notes

Olin™

INTEGRITY

EVERY **DAY**. EVERY **WAY**. EVERY **ONE**.

Hinweis: Es darf nicht auf die Freiheit von Patenten oder anderen Rechten an geistigem Eigentum von Olin oder anderen geschlossen werden. Olin übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für die Informationen in diesem Dokument. Die hier bereitgestellten Informationen werden in gutem Glauben bereitgestellt und basieren auf dem besten Wissen und Gewissen und den besten Informationen von Olin. Die hierin bereitgestellten Informationen stellen keine Rechtsberatung dar und zielen auch nicht darauf ab. Stattdessen dienen alle Informationen und Inhalte lediglich allgemeinen Informationszwecken. Da die Nutzungsbedingungen in Einrichtungen, die nicht zu Olin gehören, außerhalb der Kontrolle von Olin liegen und die behördlichen Anforderungen von Ort zu Ort unterschiedlich sein können und sich mit der Zeit ändern können, liegt es allein in der Verantwortung des Käufers zu bestimmen, ob die Produkte von Olin für die Verwendung durch den Käufer geeignet sind, und sicherzustellen, dass die Arbeits-, Nutzungs- und Entsorgungspraktiken des Käufers den geltenden behördlichen Anforderungen entsprechen. Demzufolge übernimmt Olin keine Verantwortung oder Haftung für die Verwendung dieser Materialien und übernimmt keine ausdrückliche oder stillschweigende Garantie. Es obliegt der ausschließlichen Verantwortung des Benutzers der bereitgestellten Informationen, alle geltenden behördlichen Anforderungen zu erfüllen. ES WERDEN KEINERLEI ZUSICHERUNGEN GEGEBEN; ALLE STILLSCHWEIGENDEN GEWÄHRLEISTUNGEN FÜR MARKTGÄNGIGKEIT ODER EIGNUNG FÜR EINEN BESTIMMTEN ZWECK SIND AUSDRÜCKLICH AUSGESCHLOSSEN.

© Olin Corporation 2020
®™Handelsmarke der Olin Corporation bzw. einer Tochtergesellschaft von Olin

Formular-Nr. 600-05039-221PI