
Borealis Ethik-Richtlinie

Verhaltenskodex – Code of Business Conduct



Keep Discovering



Borealis ist ein globaler Marktführer in den Bereichen Polyolefine, Basischemikalien und Pflanzennährstoffe. Unser Ziel ist es jedoch, nicht nur ein führender Anbieter zum Vorteil und Wohl unseres

Unternehmens zu sein; wir wollen auch unseren Kunden echten Mehrwert liefern, und dies auf verantwortungsbewusste, faire und integre Weise. Um das zu erreichen, brauchen wir die richtige interne Kultur, die sich in unseren vier Werten widerspiegelt: Verantwortlich („Responsible“), Respekt („Respect“), Höher Hinaus („Exceed“) und Rasch und Unkompliziert („Nimblivity™“). Diese sollen die Art und Weise regeln, wie wir Geschäfte machen, und in unserem Arbeitsalltag hier bei Borealis stets im Mittelpunkt stehen.

Diese Ethik-Richtlinie – unser Verhaltenskodex (der „**Kodex**“) – definiert unsere zentralen Grundsätze, wie und von wem diese anzuwenden sind, wie sie spezifische Bereiche beeinflussen und was im Zweifelsfall zu tun ist.

Sie werden erkennen, dass der neue Kodex kürzer und präziser als sein Vorgänger ist; was jedoch nicht bedeutet, dass er an Bedeutung verloren hat – ganz im Gegenteil: Jeder bei Borealis soll diesen Kodex anwenden, dem Geist und Buchstaben nach, und mit Enthusiasmus. Um die Ziele unseres Unternehmens zu erreichen, zum Wohl der Branche, der Menschen und der Umwelt.

Jeder von uns ist persönlich dafür verantwortlich, den Kodex in seinen Arbeitsalltag zu integrieren und andere Mitarbeiter dazu zu ermutigen, dasselbe zu tun.

Der Kodex wird uns dabei helfen, schwierige Situationen zu meistern, er wird dazu beitragen,

eine Kultur zu entwickeln, die auf unseren Werten basiert, was von grundlegender Bedeutung für die Zukunft von Borealis ist.

Die in diesem Kodex dargestellten Grundsätze ergänzen und unterstützen unser Engagement im Rahmen der branchenweiten Responsible Care®-Initiative. Während wir durch diese Initiative danach streben, die Risiken negativer Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Umwelt zu minimieren, konzentrieren wir uns in diesem Kodex auf unser Verhalten, und fördern dabei eine Kultur der Ehrlichkeit, Integrität und Zusammenarbeit.

Um den effektiven Einsatz dieses Kodex zu unterstützen und zu fördern, haben wir eine **Ethik-Hotline** sowie unser **Ethik-Botschafter-Netzwerk** eingerichtet. Damit wollen wir sicherstellen, dass Sie die entsprechende Unterstützung erhalten, um den Kodex zu verstehen und ihn zu leben. Neben Ihren direkten Vorgesetzten werden die Ethik-Botschafter sowie das Ethics & Compliance-Team Ihre wichtigsten Ansprechpartner sein. Sie geben Ihnen Rückhalt und bieten Orientierungshilfen, wenn Sie sich nicht sicher sein sollten, wie ein bestimmter Grundsatz dieses Kodex umgesetzt werden soll. Oder wenn Sie sich bezüglich einer bestimmten Maßnahme, die Sie setzen wollen, ungewiss sind. Oder wenn Sie etwas melden wollen.

Danke, dass Sie sich die Zeit dafür nehmen, diesen Kodex zu lesen. Und danke für Ihren Beitrag zum Aufbau eines Unternehmens, das erfolgreich ist und auf das wir stolz sein können.



Alfred Stern

Vorstandsvorsitzender Borealis AG
Mai 2019

Inhaltsübersicht

- 06** 1. Wer hat sich an den Kodex zu halten
- 07** 2. Unsere ethischen Prinzipien
- 08** 3. Einhaltung des Kodex – was wir von Ihnen erwarten
- 11** 4. Bedenken äußern, sich melden und Rat einholen
- 13** 5. Spezifische Compliance-Erwartungen
- 21** 6. Unsere Ethikrichtlinie auf einen Blick
- 22** 7. Erkenntnisse der Ethikkonferenz (Auswahl)
- 24** 8. Wichtige Links



1. Wer hat sich an den Kodex zu halten

1.1 Alle Mitarbeiter

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

1.2 Tochtergesellschaften und von Borealis kontrollierte angeschlossene Unternehmen

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

1.3 Dritte

Wir bemühen uns, mit Dritten, die unsere Werte teilen, Geschäfte zu machen. Wir erwarten von Mitarbeitern, die mit Dritten Geschäfte machen, dass sie diese dazu anhalten, die maßgeblichen Aspekte dieses Kodex zu befolgen. Als Borealis-Mitarbeiter sind Sie dafür verantwortlich, die relevanten Abschnitte dieses Kodex gegenüber Dritten, mit denen Sie in unserem Auftrag in Kontakt treten, hervorzuheben und sie dazu auffordern, jede Abweichung gemäß Abschnitt 4 unverzüglich zu melden.

Dritte sind alle Parteien, die mit Borealis Geschäfte machen, u. a.:

- Lieferanten
- Berater
- Vermittler
- Handelsvertreter
- Händler
- Selbständige Unternehmer
- Leiharbeiter
- Kunden


1.4 Manager tragen zusätzlich Verantwortung, ein geeignetes Umfeld zu fördern

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

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

1.5 Nichteinhaltung des Verhaltenskodex

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

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

2. Unsere ethischen Prinzipien

Dieser Kodex verfolgt das Ziel, eine Arbeitskultur zu fördern, die sicherstellt, dass wir unsere hohen Erwartungen für Borealis bestmöglich erfüllen können. Dies geht über die bloße Einhaltung rechtlicher Bestimmungen hinaus. Abschnitt 5 definiert unseren Ansatz für die spezifischen Bereiche. Der Kodex wird jedoch von bestimmten Grundprinzipien untermauert, die sich aus unseren Werten Verantwortlich („Responsible“), Respekt („Respect“), Höher Hinaus („Exceed“) und Rasch und Unkompliziert („Nimblivity™“) ableiten.

2.1 Ehrlichkeit

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

2.2 Integrität

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

2.3 Zusammenarbeit

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

2.4 Gegenseitiger Respekt

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

2.5 Verantwortung

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

2.6 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Wir bekennen uns zu Sicherheit und zum Schutz der Umwelt. Nichts ist uns wichtiger als die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und verantwortungsbewusstes Handeln im Umgang mit unserer Umwelt.

Borealis ist ein starker Unterstützer der branchenweiten Responsible Care®-Initiative, die sich mit gesundheits-, sicherheits- und umweltbezogenen Themen in Verbindung mit unserem Geschäft befasst.

Während wir von allen erwarten, dass sie sämtliche Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften der Länder, in denen wir Geschäfte abwickeln, verstehen und diese einhalten, befasst sich dieser Kodex nicht direkt mit diesen Themen. Sie stellen jedoch einen wichtigen Teil der Ethikgrundsätze dar, auf deren Grundlage Borealis Geschäfte macht, und unsere Mitarbeiter sollten diese stets berücksichtigen und gegebenenfalls ihre Bedenken zu diesen Überlegungen äußern.

3. Einhaltung des Kodex – was wir von Ihnen erwarten

3.1 Wir erwarten von Ihnen, dass Sie Ihr Urteilsvermögen einsetzen

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

3.2 Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die gesetzlichen Vorschriften einhalten

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

3.3 Wir erwarten, dass Sie mögliche rechtliche oder ethische Konsequenzen bedenken, bevor Sie handeln

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

3.4 Wir erwarten, dass Sie sich melden, wenn Sie ein Fehlverhalten bei Borealis erkennen

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



Abb. 1: Ethik-Bewertungsschritte

3.5 Wir erwarten, dass Sie die Trainings besuchen, die von Borealis zu diesen Themen organisiert werden

Alle Mitarbeiter müssen ein verpflichtendes Online-Verhaltenskodextraining absolvieren. Dieses ist jährlich zu wiederholen. Alle Mitarbeiter müssen dabei die jährliche Bestätigung darüber erbringen, dass sie sowohl mit dem Verhaltenskodex vertraut sind als auch darüber informiert wurden,

dass jede beobachtete Abweichung von den Grundsätzen des Kodex zu melden ist.

Wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung stehen, sollten Sie den Entscheidungsbaum (siehe Abb. 2) zu Rate ziehen, bevor Sie handeln. Dieser hilft Ihnen dabei, zu entscheiden, ob eine bestimmte Vorgehensweise richtig ist: Wenn die Antwort auf eine der oben gestellten Fragen „nein“ lautet, stoppen Sie jeweilige Handlung und äußern Sie Ihre Bedenken, wie in Abschnitt 4 beschrieben.

Stellen Sie die Frage: Ist es legal?



Abb. 2: Entscheidungsbaum

4. Bedenken äußern, sich melden und Rat einholen

4.1 An wen Sie sich wenden können: wie Sie Bedenken äußern oder Rat einholen können

Wenn Sie Bedenken hinsichtlich einer vorgeschlagenen Vorgehensweise oder einer aktuellen Situation haben, können Sie diese an die jeweils zuständige Person kommunizieren. Diese Person ist in den meisten Fällen Ihr direkter Vorgesetzter. Dieser Kodex richtet bestimmte Erwartungen an Manager: Diese sollen ein Arbeitsumfeld fördern, in dem sich Mitarbeiter an sie wenden können.

Es kann jedoch auch Fälle geben, in denen es Ihnen unangemessen erscheint, mit Ihrem direkten Vorgesetzten über eine Situation zu reden (z. B. wenn Ihre Bedenken ihm/ihr selbst gelten), oder in denen Ihre Bedenken weiter bestehen, nachdem Sie mit ihm/ihr gesprochen

haben. In solchen Fällen können Sie sich an folgende Kontakte wenden:

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

Borealis verpflichtet sich dazu, jedes gemeldete Anliegen sehr ernst zu nehmen. Jeder Bericht wird sorgfältig geprüft und mit äußerster Sensibilität und Vertraulichkeit (im gesetzlich zulässigen Ausmaß) sowie im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften behandelt.



Die Empfänger solcher Berichte sowie andere Mitarbeiter, die im Zuge der Untersuchung involviert werden, haben die Bestimmungen des Handbuchs zur Handhabung von Ethikfällen (**Investigation and Ethics Case Handling Manual**) zu befolgen.

4.2 Ethikbotschafter und die Ethikhotline

Die Ethikbotschafter haben zwei Aufgaben in Verbindung mit den Mitarbeitern und Dritten:

- Ihnen als beratende Anlaufstelle zur Verfügung zu stehen, wenn ein entsprechendes Problem auftritt, und dieses weiterzuverfolgen;
- den Bekanntheitsgrad dieses Kodex sowie das Verständnis dafür und seine Einhaltung im ganzen Unternehmen zu fördern.

Die Ethikbotschafter sind Mitarbeiter von Borealis. Sie haben grundsätzlich eine andere Aufgabe im Unternehmen, wurden jedoch für ihre Rolle als Ethikbotschafter speziell geschult.

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

▶▶ Borealis' Liste der Ethikbotschafter

Den für Sie zuständigen Ethikbotschafter finden Sie auf SharePoint: **Liste der Ethikbotschafter**.

Die **Ethikhotline** bietet umfassende Hilfestellungen im Zusammenhang mit dem Kodex.

Sie kann Sie darüber hinaus zum nächsten verfügbaren Ethikbotschafter oder Compliance Officer verweisen – je nach Art der von Ihnen angesprochenen Fragestellung und Personalverfügbarkeit. Die Ethikhotline steht Ihnen von 9:00 bis 18:30 zur Verfügung. Verstöße können anonym gemeldet werden.

4.3 Keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Bedenken äußern

Für die Wirksamkeit dieses Kodex und die Aufrechterhaltung einer Kultur der Integrität im gesamten Unternehmen ist es von grundlegender Wichtigkeit, dass sich Mitarbeiter dazu berechtigt fühlen, sich frei zu äußern, ohne Angst vor Kritik oder Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen, und die Möglichkeit haben, an möglichen Folgeuntersuchungen teilzunehmen.

Borealis duldet daher keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die eine Angelegenheit melden oder sich an einer Untersuchung eines möglichen Verstoßes gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder die Gesetze beteiligen. Falls Sie eine Vergeltungsmaßnahme dieser Art, wie beispielsweise Drohungen oder Einschüchterungen, bemerken, wenden Sie sich unverzüglich an den **Group Ethics & Compliance Officer**. Jeder, der derartige Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergreift, hat mit disziplinären Konsequenzen zu rechnen, die bis zur möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können.

Ethikhotline

+32 1547 9090

während der normalen Geschäftszeiten in Europa (in Frankreich: +33 1 47 96 92 45) oder per E-Mail an ethics@borealisgroup.com
Um einen anonymen Bericht einzureichen, nutzen Sie das Ethikformular.

5. Spezifische Compliance-Erwartungen

5.1 Sie und Borealis

5.1.1 Zusammenarbeit mit anderen

Wir behandeln jeden mit Fairness, Respekt und Würde. Wir tolerieren keine Form des Missbrauchs, der Belästigung oder Diskriminierung. Dazu zählen Handlungen, die als beleidigend, einschüchternd oder diskriminierend wahrgenommen werden können, sowie jegliche Form der sexuellen Belästigung.

Daher erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Behandeln Sie jeden mit Respekt und Würde.
- Unterlassen Sie Drohungen, Erniedrigungen oder die Verwendung suggestiver oder abschätziger Sprache oder derartiger Handlungen, auch im Zusammenhang mit kritischem Feedback.
- Machen Sie niemals unangemessene Kommentare sexueller Natur und unterlassen Sie jegliches sexuell anstößige Verhalten.
- Behandeln Sie jeden (sowohl intern als auch extern) gleich und treffen Sie Entscheidungen auf Grund von Verdiensten, und nicht von irrelevanten Eigenschaften.
- Wir unterscheiden bei der Einstellung und Beförderung von Mitarbeitern nicht nach

Rasse, Religion, Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand oder Behinderung, die in keinem Zusammenhang mit der jeweiligen Position stehen.

- Respektieren Sie kulturelle Unterschiede.
- Nehmen Sie Rücksicht, wenn andere ein bestimmtes Verhalten oder Kommentare als beleidigend empfinden.
- Unternehmen Sie etwas, wenn ein solches Verhalten Sie oder Ihre Kollegen betrifft.

5.1.2 Datenschutz

Als Konzern sind wir für den Umgang mit Ihren persönlichen Daten verantwortlich. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter darauf vertrauen können, dass Borealis alle persönlichen Daten seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner mit hoher Sensibilität, vertraulich und im Einklang mit den Rechtsvorschriften behandelt. Wir nehmen unsere Verpflichtungen im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung (General Data Protection Regulation, GDPR) und jeglicher anderer gültiger Datenschutzgesetze ernst und ergreifen Maßnahmen, um die unbefugte Weitergabe zu verhindern.



Manche Mitarbeiter können aufgrund ihrer Rolle rechtlich dazu befugt sein, mit persönlichen Daten anderer Mitarbeiter oder Dritter zu arbeiten. Diese werden speziell geschult, um die Erwartungen an sie sowie die entsprechenden Anforderungen im Zusammenhang mit dem Umgang mit derartigen Daten zu erfüllen.

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter persönliche Daten im Einklang mit dem Gesetz und vertraulich behandeln, sobald sie mit solchen – in welchem Zusammenhang auch immer – in Berührung kommen.

▶▶ Borealis Datenschutzverfahrenshandbuch

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

5.1.3 Vertrauliche Informationen

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

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

▶▶ Borealis-Prozedur zum Umgang mit und zum Schutz von Informationen

Weitere Informationen zum richtigen Umgang mit vertraulichen Informationen finden Sie in der Borealis-Prozedur zum Umgang mit und

zum Schutz von Informationen (**Borealis Information Handling and Safeguarding Procedure**).

5.1.4 Interessenskonflikt

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

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

Wir erwarten von Ihnen:

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

5.1.5 Beschäftigung außerhalb des Unternehmens

Im Allgemeinen erwarten wir nicht, dass Borealis-Mitarbeiter gleichzeitig eine andere Beschäftigung haben. Unter bestimmten Umständen kann dies jedoch zulässig sein.

Falls Sie beabsichtigen, einer Beschäftigung außerhalb Ihrer offiziellen Funktion außerhalb von Borealis nachzugehen, sollten Sie diese Absicht zuerst mit Ihrem direkten Vorgesetzten und HR besprechen und sicherstellen, dass diese Position nicht in Konflikt mit Ihrer Verantwortung als Borealis-Mitarbeiter oder mit diesem Kodex steht. Sie dürfen die externe Beschäftigung ausschließlich nach vorheriger Genehmigung durch Ihren direkten Vorgesetzten und HR antreten.

5.1.6 Einstellung von öffentlichen Amtsträgern

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

Grundsätzlich gilt:

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

- Borealis darf einen Amtsträger nicht dazu engagieren, Dienstleistungen zu erbringen, die auf irgendeine Weise in Konflikt mit dessen Verpflichtungen oder den Verpflichtungen der öffentlichen Behörde, die als dessen Arbeitgeber fungiert, stehen.

5.2 Borealis schützen

5.2.1 Externe Bereitstellung von Informationen

Für Borealis' Reputation und Ansehen ist es von grundlegender Bedeutung, dass alle bereitgestellten Daten und Informationen über seine Produkte und Dienstleistungen – sei es an Kunden, Behörden oder andere – nach bestem Wissen und Gewissen exakt und nicht irreführend sind.

Jede externe Bereitstellung von Daten, die wissentlich falsch, unvollständig oder irreführend sind, oder die nicht durch Beweise belegt werden können, insbesondere an Kunden, Lieferanten oder Behörden, wird besonders ernst genommen.

5.2.2 Nutzung von Unternehmensanlagen

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

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie das Eigentum, Geld und andere Ressourcen des Unternehmens auf bestmögliche Weise einsetzen.

Es liegt in der Verantwortung jedes Borealis-Mitarbeiters, das Eigentum, die Ressourcen und Informationssysteme von Borealis vor unbefugter Verwendung, Beschädigung oder Offenlegung zu schützen.

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

▶▶ [Group IT Systemzugang](#)

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die Konzernrichtlinie zum **Zugang zu IT-Systemen und deren Nutzung**.

5.3 Geschäfte richtig machen

5.3.1 Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

Bestechung und Korruption wird von Borealis in keiner Form toleriert, und wir befolgen sämtliche Gesetze und Vorschriften der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung.

Bestechungsgelder, Schmiergelder, unfaire Vorteile und andere Arten der Korruption sind bei Borealis strengstens verboten. Eine Bestechung ist ein Anbot eines finanziellen Vorteils oder einer Wertsache, das unterbreitet wird, um eine unzulässige Durchführung einer Aufgabe durch den Empfänger zu veranlassen oder zu belohnen. Die Bestechung kann in Form von Geld erfolgen, oder in anderer Form stattfinden, wie zum Beispiel durch eine Bewirtung oder die Zahlung einer Reise/Unterkunft, wobei dies jedoch nicht normale Unternehmenseinladungen verhindern soll.

Bestechung und Korruption durch Unternehmen und Einzelpersonen sind Straftaten, die mit schweren Strafen geahndet werden, die bis hin zur Inhaftierung reichen können. Aus diesem Grund wird die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen als besonders gravierend eingestuft.

Grundsätzlich:

- dürfen Mitarbeiter niemals eine Zahlung oder etwas von Wert direkt oder über einen Dritten anbieten, geben oder annehmen, um ein Geschäft anzubahnen oder eine Geschäftsentscheidung unangemessen zu beeinflussen,

- dürfen Mitarbeiter Geschenke und Bewirtungen nur im Einklang mit Borealis' Richtlinien anbieten und entgegennehmen (siehe Abb. 3),
- müssen Mitarbeiter Schmiergeldzahlungen, die ihnen angeboten werden, um eine bestimmte Aufgabe auszuführen, ablehnen,
- müssen Mitarbeiter im Umgang mit Amtsträgern besondere Sorgfalt walten lassen,
- müssen Mitarbeiter eine genaue Buchführung und Dokumentation sicherstellen, um Zahlungsflüsse auf transparente Weise zu beschreiben,
- müssen Mitarbeiter den **Group Compliance & Ethics Officer** kontaktieren, wenn sie mit einer möglichen Bestechungs- oder Schmiergeldzahlung konfrontiert sind oder glauben, mit einer solchen konfrontiert zu sein.

▶▶ [Anweisung zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#)

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

5.3.2 Geschenke und Bewirtungen

Im Geschäftsverlauf kann es vorkommen, dass Ihnen Bewirtungen oder Geschenke von Dritten wie Lieferanten angeboten werden. Gleichermaßen kann es vorkommen, dass Sie Dritten derartige Bewirtungen anbieten.

Angemessene und verhältnismäßige Geschenke und Bewirtungen im Rahmen eines legitimen Geschäftszwecks sind zulässig und werden gemäß den internationalen Antikorruptionsgesetzen nicht als Bestechung betrachtet.

Allerdings dürfen Sie keine Geschenke, Bewirtungen, Unterhaltungsangebote oder andere Gefälligkeiten von Kunden oder Lieferanten annehmen, wenn dies Ihre Fähigkeit, objektive Geschäftsentscheidungen im besten Interesse von Borealis zu treffen, beeinträchtigt oder zu

beeinträchtigen scheint. Ebenso dürfen Sie keine Bewirtungen anbieten, die den Anschein erwecken könnten, dass sie den Empfänger zu etwas verpflichtet.

Jegliche Geschenke oder Bewirtungen für Regierungsbeamte oder Amtsträger sollten vermieden werden und sind nur dann gestattet, wenn sie streng im Einklang mit unserer Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung und Geschenke und Bewirtungen stehen.

Internationale Antibestechungsgesetze betonen die Tatsache, dass Dokumentation und Transparenz wichtig sind. Aus diesem Grund führt Borealis ein Geschenke- und Bewirtungsverzeichnis, in dem angebotene oder angenommene

Geschenke und Einladungen vermerkt werden. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er/sie Geschenke und Bewirtungen gemäß den Vorschriften in der nachstehenden Tabelle registriert.

Im Zweifelsfall oder falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den **Group Compliance & Ethics Officer**.

Mitarbeiter, die es verabsäumen, Geschenke & Bewirtungen korrekt zu dokumentieren, haben mit disziplinären Konsequenzen zu rechnen.

▶▶ [Geschenke- und Bewirtungsverzeichnis](#)

Dokumentiert Geschenke im **Borealis-Geschenkeverzeichnis**.

Vorschriften für die Eintragung ins Geschenke- & Bewirtungsverzeichnis			
Ohne Eintragung erlaubt	Nicht erlaubt	Eintragung und VP-Genehmigung erforderlich	Eintragung erforderlich, keine Genehmigung erforderlich
<ul style="list-style-type: none"> Einzelne triviale und billige Geschenke, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> - Taschenkalender - Kugelschreiber - Kalender - Taschenrechner - Schlüsselanhänger - Papierbeschwerer - Dekorative Objekte (Teller/Box) - Blumen - Cateringservice; Mittagessen/andere Mahlzeiten für Gäste von Borealis bei Anlagenbesuchen - Mahlzeiten mit legitimen Geschäftszweck im Wert von unter EUR 100 	<ul style="list-style-type: none"> - Geschenke und Bewirtungen, die gegen geltende Gesetze verstoßen (z. B. sind in manchen Ländern Weinflaschen als Geschenke nicht gestattet) - Bargeld oder Bargeldäquivalente (wie Gutscheine) - Geschenke oder Einladungen unethischer Natur (sexueller Natur) - Geschenke, die aktiv verlangt wurden - Besuch regelmäßiger oder extravaganter gesellschaftlicher Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Geschenke und Bewirtungen im Wert von über EUR 100; oder falls wiederkehrend nicht über EUR 500 im Verlauf der letzten 12 Monate - Geschenke und Bewirtungen für Amtsträger - Mitgliedsbeiträge - Urlaube oder Urlaubsreisen 	<ul style="list-style-type: none"> Alle anderen Geschenke oder Bewirtungen im Wert von unter EUR 100

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

5.3.3 Insiderhandel

Borealis erwartet, dass Sie weder als Einzelperson noch in Ihrer Rolle bei Borealis Fehlverhalten im Markt an den Tag legen.

Im Zuge Ihrer Arbeit kommen Sie möglicherweise mit sensiblen „Insider“-Informationen (d. h. mit vertraulichen Informationen, die im Falle einer Veröffentlichung den Kurs bestimmter Aktien oder anderer Finanzinstrumente beeinflussen können) in Berührung. Es ist unzulässig, solche Informationen zum persönlichen Vorteil zu nutzen, und es gibt klare Regeln darüber, wie, wann und an wen solche Informationen weitergegeben werden dürfen.

Um sich gegen Verstöße gegen diese Regeln abzusichern, legt Borealis' Richtlinie Folgendes fest:

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

5.3.4 Wettbewerbswidriges Verhalten

Borealis beteiligt sich in allen Märkten und Ländern an einem fairen Wettbewerb und trifft mit seinen Konkurrenten keine Absprachen in

Bezug auf jegliche Aspekte seines Geschäfts. Das Unternehmen befolgt alle geltenden Wettbewerbsrechte auf der ganzen Welt. Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb (oft als „Kartellgesetze“ bezeichnet) sind komplex, und die Strafen für entsprechende Verstöße sind hoch. Weitere Konsequenzen solcher Verstöße sind Sanktionen für Einzelpersonen, die Unwirksamkeit von Verträgen und Schadenersatzforderungen sowie Reputationsschaden.

Im Einklang mit Borealis' Richtlinie ist Folgendes zu beachten:

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

▶▶ Anweisung zum Wettbewerbsrecht

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

5.3.5 Internationale Handels- und Sanktionsgesetze

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

Mitarbeiter, deren Tätigkeit in Verbindung mit dem grenzübergreifenden Handel mit unseren Produkten und Dienstleistungen steht, haben:

- die geltenden Handelskontroll- und Sanktionsgesetze sowie die geltenden Zollverfahren einzuhalten;
- Sanktionsrisiken als Teil der Geschäftschancen und Geschäftspartner zu betrachten;
- Interne Genehmigungen im Einklang mit Borealis' Richtlinien einzuholen, bevor sie eine Transaktion tätigen, in deren Rahmen Handelsbeschränkungen anwendbar werden

könnten, wie zum Beispiel mit Einzelpersonen oder in Ländern, die auf Sanktionslisten aufscheinen;

- sich mit der Rechtsabteilung zu beraten, bevor sie auf Anfragen oder Befragungen zu Aktivitäten antworten, die möglicherweise Handelsbeschränkungen unterliegen;
- den Group Ethics & Compliance Officer über jegliche vermutete oder tatsächliche Nichteinhaltung von Handelsgesetzen oder -beschränkungen zu informieren.

Beachten Sie insbesondere:

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



5.3.6 Geldwäsche verhindern

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

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

5.3.7 Geschäftspartner

Unsere Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Vermittler und anderen Geschäftspartner spielen eine wesentliche Rolle in unserem Geschäft. Wir prüfen diese sorgfältig, bevor wir mit ihnen Vereinbarungen treffen, und wir erwarten von ihnen, dass sie sich ethisch und korrekt verhalten.

Dienstleister, die mit Regierungen interagieren, müssen mit besonderer Sorgfalt geprüft werden, vor allem in Ländern, die als weniger transparent gelten.

Geschäftspartner müssen Vertraulichkeitsvereinbarungen unterzeichnen, wenn sie Zugang zu vertraulichen oder unternehmens-eigenen Informationen haben.

Die Auswahl von Lieferanten hat fair und ohne Interessenskonflikt oder Bevorzugung, die den Auswahlprozess kompromittieren könnte, zu erfolgen.

Lieferanten haben ihre Arbeiter fair zu behandeln, sichere und gesunde Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und die gleichen Anforderungen an ihre Subunternehmer zu stellen.

Bevor Sie eine Vereinbarung mit einem Geschäftspartner treffen, müssen Sie:

- die nötige Due Diligence durchführen und sich in angemessenem Ausmaß versichern, dass deren Geschäftsaktivitäten und Transaktionen legal, seriös, verantwortungsbewusst sind und im Einklang mit dem britischen Gesetz zur Korruptionsbekämpfung (UK Bribery Act) stehen.
- sicherstellen, dass Sie die Dienstleistungen eines Vermittlers, Zwischenhändlers oder anderen Anbieters, für den Sie verantwortlich sind, verstehen.
- Anbieter auf Grundlage von Verdiensten und gemäß Borealis' Beschaffungsrichtlinien und -prozessen auswählen.
- die Zustimmung von Ihren Geschäftspartnern einholen, dass sie sich ethisch und korrekt gemäß Borealis' Ethikrichtlinie verhalten.

Umfassendere Erläuterungen finden Sie in unserem „**Modern Slavery Act**“ und unserer „**Compliance Due Diligence**“.

▶▶ [Modern Slavery Act](#)

▶▶ [Compliance Due Diligence](#)

6. Unsere Ethikrichtlinie auf einen Blick

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

Abb. 4: Borealis' Ethikrichtlinie auf einen Blick

Für weitere Informationen oder um die aktuellste Version abzurufen, gehen Sie auf: www.borealisgroup.com/en/company/sustainability/our-position/ethical-business/ oder kontaktieren Sie die Ethikhotline: +32 1547 9090

7. Erkenntnisse der Ethikkonferenz (Auswahl)

Einer der zwei Höhepunkte der Ethikkonferenz 2018 war die „World Café Teamaktivität“.

Zwei der den Teilnehmern gestellten Aufgaben lauteten:

1. Zeichnet die Essenz unserer Borealis-Ethikkultur.
2. Wie können wir diese Kultur implementieren und beibehalten?

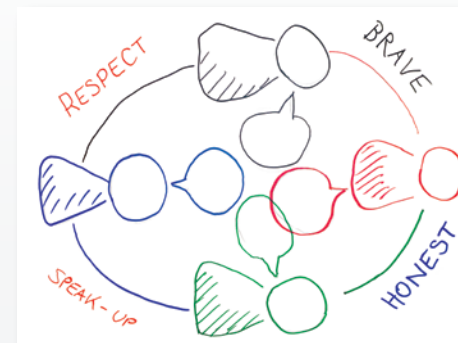
Ziel dieser Aktivität war die Einbindung aller Teilnehmer in konstruktive Diskussionen, um sich als Team Gedanken zu machen und eine eigene Vision zu erarbeiten. Einige der Ergebnisse werden unten gezeigt.



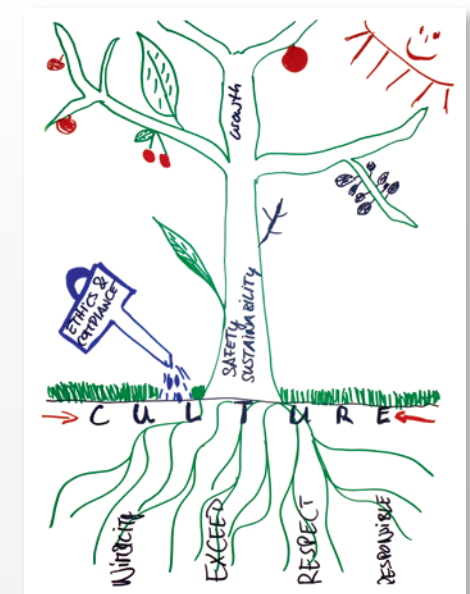
Die Auswirkungen unethischen Verhaltens hinterlassen sowohl auf der Unternehmensebene, aber vor allem auch auf der persönlichen Ebene Spuren. Ganz zu schweigen von all den Haien, die um uns herumschwimmen.



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



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



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

8. Wichtige Links

Links	Seite
Borealis' Liste der Ethikbotschafter	12
Borealis Datenschutzverfahrenshandbuch	14
Borealis-Prozedur zum Umgang mit und Schutz von Informationen	14
Group IT Systemzugang	16
Anweisung zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption	16
Geschenke- und Bewirtungsverzeichnis	17
Anweisung zum Wettbewerbsrecht	19
Modern Slavery Act	20
Compliance Due Diligence	20

Veröffentlichungsdatum: Mai 2019

Über Borealis Borealis ist ein führender Anbieter innovativer Lösungen in den Bereichen Polyolefine, Basischemikalien und Pflanzennährstoffe. Borealis hat seine Konzernzentrale in Wien, Österreich, und beschäftigt rund 6.800 Mitarbeiter in mehr als 120 Ländern. Im Jahr 2018 erwirtschaftete Borealis Umsatzerlöse von EUR 8,3 Milliarden und einen Nettogewinn von EUR 906 Millionen. Borealis steht zu 64 % im Eigentum von Mubadala, über deren Beteiligungsgesellschaft, sowie zu 36 % der OMV, einem integrierten, internationalen Erdgasunternehmen mit Sitz in Österreich. Gemeinsam mit Borouge, einem Joint Venture mit der Abu Dhabi National Oil Company (ADNOC), und Bayport Polymers, einem Joint Venture mit Total und NOVA Chemicals in Texas, USA, liefert Borealis Produkte und Dienstleistungen für Kunden auf der ganzen Welt.

Für weitere Informationen besuchen Sie: www.borealisgroup.com · www.borouge.com · www.waterfortheworld.net

Haftungsausschluss Die hierin enthaltenen Informationen sind nach unserem Kenntnisstand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung genau und zuverlässig. Borealis und Borouge geben keine Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der hierin enthaltenen Informationen und übernehmen keine Verantwortung hinsichtlich der Folgen ihrer Verwendung oder für Fehler. Es obliegt der Verantwortung des Kunden, unsere Produkte zu inspizieren und zu testen, um sich von der Eignung der Produkte für den besonderen Zweck des Kunden zu überzeugen. Der Kunde ist auch für die angemessene, sichere und rechtmäßige Verwendung, Verarbeitung und Handhabung unserer Produkte verantwortlich. Nichts in diesem Dokument stellt eine Garantie dar (ausdrücklich oder stillschweigend, für die Handelsfähigkeit, die Eignung für einen bestimmten Zweck, die Einhaltung von Leistungsindikatoren, die Übereinstimmung mit Mustern oder Modellen, Nichtverletzung oder anderweitig), und es kann auch kein Schutz vor Gesetzen oder Patenten hergeleitet werden. Soweit von Borealis und Borouge gelieferte Produkte in Verbindung mit Materialien von Drittanbietern verwendet werden, ist der Kunde dafür verantwortlich, alle erforderlichen Informationen in Bezug auf die Materialien von Drittanbietern einzuholen und sicherzustellen, dass Borealis' und Borouges Produkte, wenn sie zusammen mit diesen verwendet werden, für den speziellen Zweck des Kunden geeignet sind. Für die Verwendung von Borealis' und Borouges Produkten in Verbindung mit anderen Materialien kann keine Haftung übernommen werden. Die hierin enthaltenen Informationen beziehen sich ausschließlich auf unsere Produkte, wenn sie nicht in Verbindung mit Materialien von Drittanbietern verwendet werden.

Nimblicity ist eine Handelsmarke der Borealis Gruppe.

Responsible Care ist eine eingetragene Handelsmarke der Chemistry Association of Canada.

Borealis AG

Wagramer Strasse 17–19 · A-1220 Vienna · Austria

Tel. +43 1 22 400 300 · Fax +43 1 22 400 333

www.borealisgroup.com
