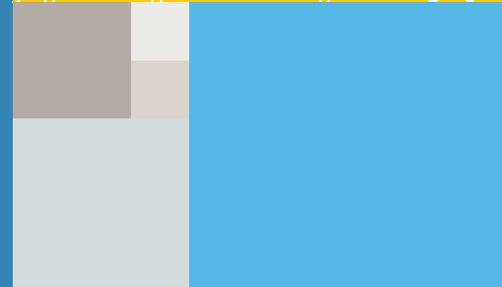
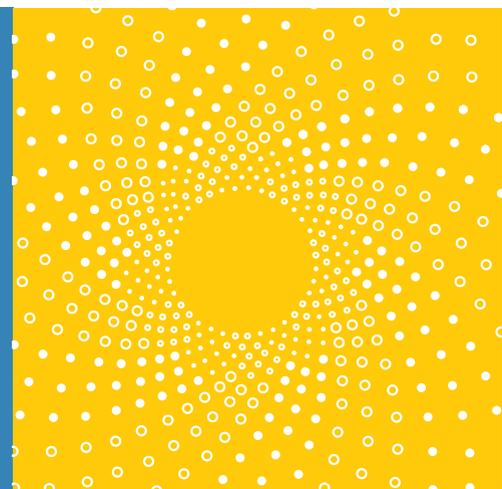


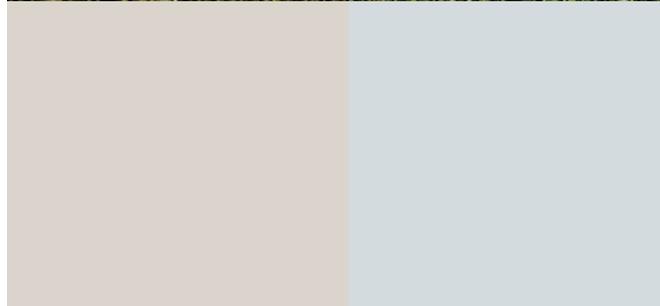


Knowledge grows

Verhaltenskodex

2020





Inhalt

	Seite	
1	Eine Nachricht von unserem CEO	4
2	Knowledge Grows	5
3	Einhaltung des Verhaltenskodex	6
4	Personen	9
5	Menschenrechte	14
6	Betrug	16
7	Interessenkonflikte	17
8	Unsere Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung	18
9	Bewirtung, Geschenke und Aufwendungen	20
10	Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern	24
11	Wettbewerbsrecht	26
12	Finanzielle Rechenschaftspflicht	28
13	Schutz von Unternehmensinformationen	30
14	Datenschutz	32
15	Nachhaltigkeit, unsere Interessengruppen und unsere Gemeinschaft	33
16	Einholen von Rat und Melden von Problemen	35
17	Zusätzliche Ethik- und Compliance-Tools	38

1 Eine Nachricht von unserem CEO

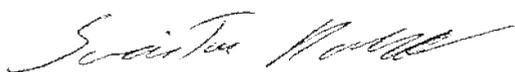
Liebe Kollegen,

Erfolge können wir nur dann wirklich feiern, wenn wir sie auf die richtige Art und Weise erreicht haben. Unser alltägliches Geschäftsverhalten definiert, was für ein Unternehmen wir sind. Wir nutzen dies nach außen als Vorteil gegenüber unserer Konkurrenz und nach innen als richtungsgebenden Kompass. Unser Ziel ist es, eine Kultur der Sicherheit und der Vielfalt für alle Mitarbeiter zu fördern. Dies ist die Basis, auf der unsere Verhaltensweisen sowie Geschäftsentscheidungen aufbauen. Entscheidend sind dabei unsere Grundwerte:

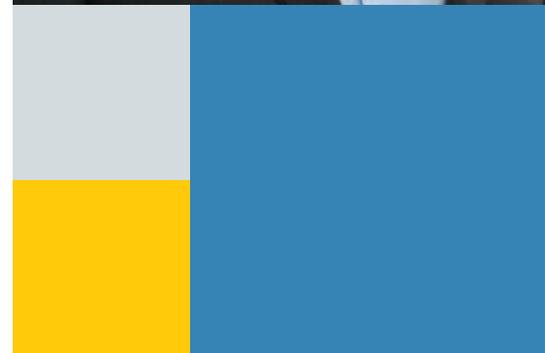
Ambition, Curiosity, Collaboration, Accountability

Unsere Zusammenarbeit mit Kollegen, Geschäftspartnern und den lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten sowie mit der Gesellschaft als Ganzes bildet die solide Grundlage für unsere Ziele. Wir schaffen aktiv Vertrauen, indem wir unsere Integrität konsequent in den Mittelpunkt unserer Geschäftsentscheidungen stellen. Für uns gibt es immer nur eine Entscheidung: die ethisch richtige. Sobald bestimmte Situationen oder Verhaltensweisen nicht mehr unseren Standards entsprechen, machen wir dies deutlich.

Unseren Verhaltenskodex sehen wir dabei als Fundament unserer Werte an. Er gilt für mich, unser Management, unseren Aufsichtsrat und jeden unserer Mitarbeiter – Tag für Tag. Indem wir unser Wissen weitergeben, vertiefen wir auch das Verständnis für unsere ethischen Standards. Diese Standards stehen fest und sind nicht verhandelbar. Sie bestimmen unser gesamtes Handeln. Wir werden sie niemals aufs Spiel setzen.



Präsident und CEO
Svein Tore Holsether



2 Knowledge Grows: Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten

At Yara our mission is to responsibly feed the world and protect the planet. Our vision is of a collaborative society, a world without hunger, a planet respected.

Knowledge Grows ist das Schlüsselprinzip dieses Bestrebens. Es definiert, wer wir sind, wie wir handeln und warum wir diese Rolle einnehmen. Knowledge Grows ist der Antrieb dafür, nachhaltige Lösungen für einige der weitreichendsten globalen Herausforderungen unserer Zeit bereitzustellen.

Unser Compliance-Programm spielt dabei eine große Rolle. Der fortdauernde Erfolg von Yara hängt vom öffentlichen Vertrauen und dem ethischen Ansehen unseres Unternehmens ab.

Knowledge Grows: Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten. Unser Compliance-Programm unterstützt diesen Ansatz folgendermaßen:

- Es erleichtert die Weitergabe von Informationen über Berichtskanäle, ein umfassendes Schulungsprogramm und Dokumente wie den Verhaltenskodex.
- Es erweitert die Transparenz und Verantwortung in unserem ganzen Unternehmen.

Mit dem Verhaltenskodex bringen wir unser Engagement für innovative Lösungen und ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren zum Ausdruck.



3 Einhaltung des Verhaltenskodex

3.1 Jährlicher Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wird jährlich veröffentlicht. Dieses Dokument, der Verhaltenskodex 2020, gilt ab dem 1. Januar 2020.

Sie müssen sicherstellen, dass Sie den Inhalt des Verhaltenskodex, einschließlich etwaiger Änderungen im Vergleich zu früheren Versionen, kennen. Er kann auch öfter aktualisiert werden.

Der Verhaltenskodex 2020 enthält die folgenden Neuerungen:

Änderungen

- Ein von Teilhabe und Verantwortungsbewusstsein geprägter Arbeitsplatz – Abschnitt 4.1
- Nachhaltigkeit – Abschnitt 15.1
- Förderungsmaßnahmen und Spenden – Abschnitt 15.2

Geringfügige Präzisierungen

- Wettbewerbsrecht – Abschnitte 11.3 & 11.4
- Finanzielle Rechenschaftspflicht und Transparenz – Abschnitt 12.1
- Elektronische Geräte – Abschnitt 13.3
- Datenschutz – Abschnitt 14
- Kommunikation über Yara in der Öffentlichkeit – Abschnitt 15.5
- Persönliches Verhalten in sozialen Medien – Abschnitt 15.6
- Verbot von Vergeltungsmaßnahmen – Abschnitt 16.3
- Geringfügige orthografische und grammatikalische Änderungen im gesamten Dokument.

Machen Sie sich mit diesen Neuerungen vertraut.

Der Verhaltenskodex steht derzeit in über 15 Sprachen auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen und unter www.yara.com zur Verfügung.



3.2 Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von Yara¹, ganz gleich, ob sie auf Vollzeit- oder Teilzeitsbasis beschäftigt sind oder einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag unterzeichnet haben. Außerdem gilt er für die Mitglieder des Vorstands.

Yara erwartet von all seinen Geschäftspartnern², dass sie sich bei ihren Geschäftsaktivitäten ebenfalls nach Grundsätzen richten, die denen im Verhaltenskodex dargelegten Prinzipien vergleichbar sind. Außerdem wird von ihnen erwartet, dass sie sich nach den Grundsätzen richten, die in dem von Yara für seine Geschäftspartner erstellten Verhaltenskodex aufgeführt sind. Für Geschäftspartner, die im Auftrag von Yara³ tätig sind, gelten darüber hinaus zusätzliche Anforderungen.

Berater und Vertragspartner gelten im Sinne dieses Verhaltenskodex als Geschäftspartner. In diese Personen gesetzte Erwartungen werden in dem maßgeblichen Vertrag geregelt.

¹ Wenn von „Yara“ die Rede ist, sind damit das Unternehmen Yara International ASA, dessen Tochtergesellschaften sowie konsolidierte Unternehmen gemeint.

² Siehe Definition im Abschnitt 10 „Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern“.

³ Siehe Definition im Abschnitt 10.1 „Vermittler: Arbeit im Auftrag von Yara“.



3.3 Organisatorische Gerechtigkeit

Yara duldet keine Verstöße gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex, die Richtlinien und Verfahren von Yara oder Gesetze und Verordnungen. Bei jedem Verstoß dieser Art ist mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen, die bis hin zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können. Alle ergriffenen Disziplinarmaßnahmen werden verhältnismäßig und angemessen sein und den lokal geltenden Vorschriften und Gesetzen entsprechen.

Sollte ein Verstoß gegen lokal geltende Gesetze und Verordnungen vorliegen oder Yara einen Anspruch auf Schadensersatz erheben, können die infrage kommenden Individuen für derartige Verstöße unter Umständen auch zivil- und strafrechtlich belangt werden.

Die Weigerung, einer Anordnung eines direkten Vorgesetzten oder einer Führungskraft nachzukommen, die gegen den Verhaltenskodex, die Richtlinien und Verfahren von Yara oder Gesetze und Verordnungen verstößt, zieht keinerlei Vergeltungs-, Straf- oder Disziplinarmaßnahmen nach sich, selbst wenn eine solche Weigerung unter Umständen finanzielle Einbußen für Yara zur Folge hat.

Weitere Informationen dazu, wie Sie um Rat bitten oder ein Problem melden können, finden Sie im Abschnitt 16 „Einholen von Rat und Melden von Problemen“.

3.4 Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Verordnungen

Yara hat sich dazu verpflichtet, alle Gesetze, Regelungen und Verordnungen einzuhalten, die in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind. Da Yara Niederlassungen und Betriebe in mehr als 60 Ländern unterhält, können sich kulturelle Unterschiede auf die Art unserer Entscheidungsfindung auswirken. Dennoch sind Sie beim Treffen Ihrer Entscheidungen stets dazu verpflichtet, die strengsten anwendbaren Standards einzuhalten – ganz gleich, ob sich diese Standards auf lokal oder international geltende

Gesetze und Verordnungen, die Richtlinien und Verfahren von Yara oder den Verhaltenskodex beziehen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass etwas nicht automatisch ethisch richtig ist, bloß weil es legal ist.

3.5 Das Treffen richtiger Entscheidungen

Wenn Sie sich einer schwierigen Entscheidung oder einem ethischen Dilemma gegenübersehen, sollten Sie sich im Hinblick auf das von Ihnen in Erwägung gezogene Verhalten die folgenden Fragen stellen:

- Entspricht es den lokal geltenden Gesetzen und Verordnungen sowie den norwegischen Antikorruptionsgesetzen?
- Entspricht es den Richtlinien und Verfahren von Yara sowie dem Verhaltenskodex?
- Ist sie fair und ethisch richtig? Sind Sie der Ansicht, dass die Auswirkungen der Entscheidung als „gut“ einzuschätzen sind?
- Haben Sie Ihren Vorgesetzten oder einen anderen Mitarbeiter von Yara um Rat und Unterstützung gebeten?

Die Antwort auf all diese Fragen muss „ja“ lauten. Wenn dies nicht der Fall ist oder Sie Bedenken haben, beteiligen Sie sich nicht an der Aktivität. Stattdessen sollten Sie die Vorgaben in Abschnitt 16.1 „Einholen von Rat“ beherzigen.





3.6 Mitarbeiterverantwortung

Alle Mitarbeiter von Yara haben die folgenden Verpflichtungen:

- Alle Mitarbeiter müssen sämtliche Richtlinien und Verfahren von Yara sowie die lokal geltenden Gesetze und Verordnungen einhalten.
- Alle Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex lesen und einhalten und die darin aufgeführten Grundsätze in ihr persönliches Verhalten und in das im Auftrag von Yara an den Tag gelegte Geschäftsgebaren einfließen lassen.
- Sie haben das Recht und die Pflicht, um Rat zu bitten, wenn Sie Zweifel an einer Geschäftsentscheidung hegen.
- Sie sind dazu verpflichtet, in gutem Glauben als mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die Richtlinien und Verfahren von Yara sowie gegen geltende Gesetze und Verordnungen erachtete Ereignisse so schnell wie möglich zu melden. Dies schließt auch derzeit angewandte Verfahren und Vorgehensweisen ein, die unter Umständen gegen die vorstehend genannten Punkte verstoßen.
- Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, an Ethik- und Compliance-Schulungen teilzunehmen und sich aktiv in diese einzubringen.
- Bei internen Untersuchungen müssen alle Mitarbeiter kooperieren.

3.7 Zusätzliche Verpflichtungen für Manager

Wenn Sie als Manager tätig sind, gelten für Sie weitere Verpflichtungen, die über die grundlegenden Anforderungen an alle Mitarbeiter hinausgehen:

- Gehen Sie jederzeit mit gutem Beispiel voran, halten Sie die im Verhaltenskodex aufgeführten höchsten Standards ein und unterstützen Sie sie stets.
- Stehen Sie den Ihnen unterstellten Mitarbeitern mit Rat und Tat zur Seite, um ihnen dabei zu helfen, die Grundsätze des Verhaltenskodex in ihre tägliche Arbeit einfließen zu lassen.

- Ermutigen Sie diejenigen, die Ihnen unterstellt sind, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern, und schaffen Sie ein von Offenheit und Vertrauen geprägtes Arbeitsumfeld.
- Unterstützen Sie Personen, die sich in gutem Glauben an Sie wenden, um Bedenken zu äußern oder Verstöße zu melden, und sorgen Sie für ihren Schutz. In solchen Fällen ist ein hohes Maß an Integrität und Professionalität gefragt. Auch Sie haben das Recht und die Pflicht, gegebenenfalls um Rat zum Umgang mit solchen Meldungen zu bitten.
- Ergreifen oder erlauben Sie niemals Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die ihre Bedenken in gutem Glauben zum Ausdruck bringen.
- Überwachen Sie die Einhaltung des Verhaltenskodex und stellen Sie sicher, dass die Ihnen unterstellten Mitarbeiter alle erforderlichen Schulungen absolvieren.

3.8 Verpflichtungen von Yara

Als Unternehmenseinheit hat Yara die folgenden Verpflichtungen:

- Das Unternehmen muss bei seinen Geschäftsaktivitäten höchste Integritätsstandards einhalten und mithilfe des Verhaltenskodex dafür Sorge tragen, dass diese Standards auch von seinen Mitarbeitern eingehalten werden.
- Das Unternehmen muss Schulungen und Tools für die Mitarbeiter bereitstellen, um ihnen dabei zu helfen, mit Ethik- oder Compliance-Problemen umzugehen, die im Rahmen ihrer Arbeit auftreten können.
- Das Unternehmen muss sicherstellen, dass alle Verstöße vertraulich und verantwortungsvoll behandelt werden und eine unparteiische und sorgfältige Prüfung aller Meldungen erfolgt.
- Vergeltungsmaßnahmen bei Meldungen, die im guten Glauben getätigt wurden, dürfen unter keinen Umständen toleriert werden.
- Einen sicheren und vielfältigen Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter schaffen.
- Darüber hinaus muss eine kontinuierliche Verbesserung unserer Corporate Governance angestrebt werden.

4 Personen



4.1 Ein von Offenheit und Verantwortungsbewusstsein geprägter Arbeitsplatz

Bei Yara sind wir der Ansicht, dass ein vielfältiges und auf Teilhabe ausgerichtetes Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter als Person geschätzt fühlen und ungefährdet ihre Meinung vorbringen können, gut für unser Unternehmen ist. Daher wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie ihren Kollegen und deren Ideen gegenüber sowie im Umgang mit unseren Geschäftspartnern jederzeit ein respektvolles Verhalten an den Tag legen. Außerdem ermutigen wir unsere Mitarbeiter dazu, unangemessenen Äußerungen, Annahmen und Verhaltensweisen selbstbewusst und ohne dabei aggressiv zu werden entgegenzutreten.

Sie haben das Recht und die Pflicht, bei diesen Themen um Rat zu bitten, sollte dies erforderlich sein. Ihr erster Ansprechpartner sollte dabei stets Ihr direkter Vorgesetzter sein. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt 16 „Einholen von Rat und Melden von Problemen“.

Chancengleichheit

Bei Yara setzen wir uns für die Schaffung eines von Chancengleichheit geprägten Arbeitsplatzes ein, bei dem die Einstellung und Weiterentwicklung der einzelnen Mitarbeiter ausschließlich auf deren Kompetenz (Wissen, Fähigkeiten, Haltung), Erfahrung, Leistung und Potential basiert.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung, bei der eine Einzelperson oder eine Personengruppe aufgrund von Nationalität, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, ehemaliger Militärzugehörigkeit, HIV, geistiger oder körperlicher Behinderung usw. als weniger geeignet für eine Stelle angesehen wird. Diese Aufzählung ist nicht als abschließend anzusehen.

Wenn es mit den lokal geltenden Gesetzen oder internationalen Standards vereinbar ist, können besondere Maßnahmen ergriffen werden, um benachteiligte Gruppen zu schützen, zu unterstützen und zu fördern.

Belästigung

Yara duldet keine Form der Belästigung.

Yara setzt sich dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von Belästigungen ist. Da die diesbezüglichen rechtlichen Definitionen von Standort zu Standort variieren können, stellt Yara hiermit klar, dass mit Belästigung alle Arten von unerwünschtem Verhalten einer anderen Person gegenüber gemeint sind, die

- ein feindseliges, einschüchterndes, demütigendes, herabsetzendes oder Anstoß erregendes Arbeitsumfeld schaffen und dadurch die Würde und das psychologische Wohlergehen einer anderen Person beeinflussen,
- sich auf unzumutbare Weise auf die Arbeitsleistung oder die Beschäftigungsmöglichkeiten einer anderen Person auswirken oder diese einschränken.

Eine Belästigung kann eine Geste, aber auch verbaler, physischer, visueller oder sexueller Natur sein. Es kann sich um eine einzelne Aktion oder um wiederholte Aktionen handeln.





Sexuelle Belästigung

Yara duldet keine Form der sexuellen Belästigung.

Unter sexueller Belästigung sind unerwünschte sexuelle Annäherungen, Aufforderungen zu sexuellen Aktivitäten oder jedwede andere Form einer verbalen, physischen, schriftlichen oder visuellen Belästigung sexueller Natur zu verstehen.

Gewalt

Yara duldet keine Form der Gewalt.

Persönliches Verhalten

Wenn Sie Yara vertreten, wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich gegenüber Ihren Kollegen, den Geschäftspartnern von Yara und anderen, mit denen Sie im Namen von Yara interagieren, stets professionell und verantwortungsbewusst verhalten.

Es ist Ihnen untersagt, eine Einrichtung zu besuchen oder an einer Aktivität teilzunehmen, wenn dies ein schlechtes Licht auf Yara werfen würde. Dies gilt insbesondere für den Besuch erotischer Etablissements und den Erwerb sexueller Dienste für Sie selbst oder andere, wenn Sie Geschäfte im Namen von Yara abwickeln. Bei sämtlichen Ihrer Aktionen müssen die lokal geltenden Gesetze eingehalten werden.

Denken Sie daran, dass Sie Yara auf Geschäftsreisen auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten vertreten.





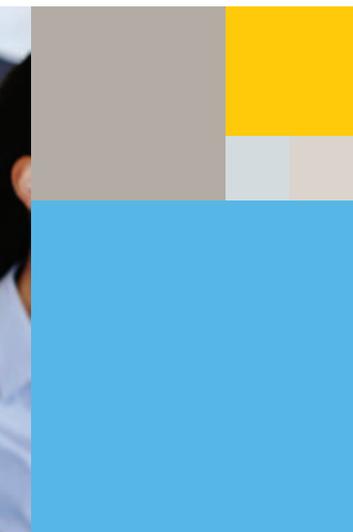
Richtlinien zum Alkohol- und Drogenkonsum

Sie dürfen während der Arbeitszeit, auf dem Firmengelände von Yara, beim Abwickeln von Geschäften im Auftrag von Yara oder bei sonstigen von Yara gesponserten gesellschaftlichen Veranstaltungen nicht unter dem Einfluss von berauschenden Substanzen, einschließlich Alkohol, stehen.

Wenn es aufgrund lokaler Gebräuche oder eines entsprechenden Anlasses angebracht ist, darf jedoch eine angemessene Menge Alkohol serviert werden. Die Einschätzung dessen, was angebracht und angemessen ist, hat dabei stets auf Grundlage der strengsten Auslegung der diesbezüglichen Regelungen zu erfolgen. Diese Ausnahmeregelung gestattet Ihnen jedoch nicht, im Auftrag von Yara ein Fahrzeug zu lenken, Maschinen zu bedienen oder Geschäfte zu tätigen, während Sie unter dem Einfluss von berauschenden Substanzen stehen.

Dies gilt auch für von einem Arzt verschriebene berauschende Substanzen.

Wenn Sie Alkohol zu sich nehmen, ist es Ihnen untersagt, andere zum Trinken zu ermutigen, sich auf eine Art zu verhalten, die Sie oder Yara in einem ungünstigen Licht erscheinen lässt oder unbehagliche bzw. unangenehme Situationen verursacht.





4.2 Safe by Choice

Alle Unfälle sind vermeidbar. Es darf nichts unternommen werden, was sich nachteilig auf die Gesundheit, die Sicherheit oder das Wohlergehen der Mitarbeiter und Geschäftspartner von Yara auswirken könnte.

Sicherheit

Wir sind alle dazu verpflichtet, uns für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld einzusetzen. Aus diesem Grund wickeln wir unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit allen für die Bereiche Gesundheit und Sicherheit geltenden Gesetzen und Verordnungen und gemäß den Richtlinien und Verfahren von Yara ab. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Standards in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit zu verbessern, damit sie den Vorgaben der Industriestandards und den lokalen Vorschriften entsprechen oder diese sogar übertreffen.

Yara erwartet von jedem, der sich an unseren Standorten aufhält, einschließlich der Mitarbeiter, Vertragspartner und Besucher, dass er oder sie unsere Richtlinien und Anforderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit einhält. Von Auftragnehmern wird erwartet, dass sie ihren Mitarbeitern relevante und regelmäßige Schulungen anbieten und in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Standards von Yara handeln. Jeder, der sich auf dem Firmengelände von Yara aufhält, ist dazu verpflichtet, eine angemessene persönliche Schutzausrüstung zu tragen.

Alle Unfälle, Beinaheunfälle sowie mögliche unsichere Bedingungen müssen sofort gemeldet werden, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können, um das Problem zu lösen und zukünftige Risiken zu vermeiden. Zur Förderung der Transparenz wird Yara die Gesundheits- und Sicherheitsstatistik auch weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich machen. „Safe by Choice“ steht dafür, dass wir unsere Arbeit mit größter Sorgfalt gemäß den obenstehenden Anforderungen verrichten.

Sicherheit

Sicherheit bezieht sich auf unsere Mitarbeiter, die Umwelt, unsere Vermögenswerte und unseren Ruf. Die Sicherheitsrisiken ändern sich mit der Zeit und unterscheiden sich von Standort zu Standort. Aus diesem Grund muss jeder Mitarbeiter die lokalen Risiken verstehen und dazu beitragen, diese zu vermeiden und zu verringern, um unsere Arbeitsplätze und das Unternehmen zu schützen. Die meisten Sicherheitsbedrohungen und -risiken sind beherrschbar, lassen sich also kontrollieren oder verringern, aber nie ganz ausräumen. Yara muss daher die globale, regionale und lokale Sicherheitslage kontinuierlich überwachen, um Präventions- und Minderungsmaßnahmen zur Senkung des Risikos zu erarbeiten und umzusetzen.

Werden die internen Sicherheitsanforderungen sowie die externen rechtlichen Sicherheitsvorschriften nicht erfüllt, kann dies zu Verletzungen unserer Mitarbeiter, Schäden an unseren Anlagen, Produktionsausfällen oder Informationsverlusten, Verletzung gesetzlicher Vorschriften und im schlimmsten Fall sogar zu Todesfällen führen. Sicherheit ist die Grundlage unserer Betriebslizenz.

Bedrohungen ändern sich im Laufe der Zeit. Manchmal langsam, manchmal schnell. Die Sicherheitsorganisation von Yara wird den gleichen Grad an Dynamik aufweisen. Wir benötigen die Kapazität, um Risiken und Bedrohungen zu bewerten, sowie Flexibilität, um unser Sicherheitsniveau anzupassen und uns entsprechend darauf zu konzentrieren. Unsere Mitarbeiter sind die erste Verteidigungslinie bei der Erkennung potenzieller Bedrohungen.



Notfallreaktion

Bei der Notfallvorsorge und -reaktion geht es darum, die Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter, die Umwelt, unsere Vermögenswerte und unseren Ruf zu verringern. Die Maßnahmen, die in den ersten Minuten und Stunden eines Notfalls ergriffen werden, sind entscheidend. Die umgehende Aufforderung der Mitarbeiter, das Gebäude zu verlassen, Schutz zu suchen oder sich einzuschließen, ist lebensrettend. Ein schneller Alarm innerhalb des Unternehmens mobilisiert Ressourcen und gewährleistet koordinierte Anstrengungen zur Eindämmung. Ein Hilferuf an die öffentlichen Rettungsdienste, der vollständige und genaue Informationen liefert, wird dem Mitarbeiter der Notrufzentrale helfen, die richtigen Einsatzkräfte und die richtige Ausrüstung zu schicken. Ein Mitarbeiter, der im Umgang mit Vorfällen geschult ist, kann Leben retten.

Der Zweck der Notfallvorsorge und -reaktion ist es, die Auswirkungen einer Krise auf unsere Belegschaft, die Umwelt, unsere Vermögenswerte und unseren Ruf zu verringern. Jeder bei Yara, der für eine bestimmte Aktivität verantwortlich ist, bleibt auch im Falle einer Krise weiter dafür verantwortlich.

Alle Notfälle sollten auf der niedrigsten organisatorischen Ebene gehandhabt werden. Gleichzeitig sollten Sie dennoch bei Bedarf die Kapazitäten der unternehmenseigenen Organisation für Sicherheit und Notfallreaktion nutzen, die eine optimale Zusammenarbeit gewährleistet. In diesem Zusammenhang ist der diensthabende Krisenmanager von Yara ein bedeutender Faktor, der überall im Unternehmen schnelle Mobilisierung gewährleistet.



5 Menschenrechte

Yara hat sich dazu verpflichtet, die international anerkannten Menschenrechte in unserem gesamten Unternehmen und über unsere gesamte Lieferkette hinweg zu respektieren. Wir unterstützen United Nations Global Compact, die Leitsätze der Vereinten Nationen zu den Arbeits- und Menschenrechten, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die internationale Menschenrechtscharta und die Kernkonventionen der International Labour Organisation (ILO).

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die oben genannten Grundsätze innerhalb unseres gesamten Unternehmens sowie in unseren Beziehungen zu unseren Lieferanten, Auftragnehmern, Geschäftspartnern und den von unseren Aktivitäten betroffenen Gemeinschaften zu fördern und umzusetzen.

Wir verpflichten uns zu kontinuierlichen Verbesserungen im Bereich Menschenrechte. Im Rahmen unserer Bemühungen zur Aufrechterhaltung eines hohen Maßes an Transparenz und Rechenschaftspflicht macht Yara unsere in diesem Bereich erzielten Fortschritte gemäß der Global Reporting Initiative (GRI) der Öffentlichkeit zugänglich.

Darüber hinaus verpflichtet sich Yara, Programme zu verabschieden, um branchenspezifische Menschenrechtsrisiken anzugehen und die möglichen Auswirkungen unserer Aktivitäten zu überwachen. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter relevanten Risiken im Hinblick auf Menschenrechte sowohl an unseren eigenen Standorten als auch an jenen unserer Geschäftspartner hohe Aufmerksamkeit widmen. Bedenken sollen ohne Verzögerung gemäß Abschnitt 16, „Einholen von Rat und Melden von Problemen“, geäußert werden. Alle Bedenken, die von unseren Mitarbeitern oder Gemeinschaften und Interessengruppen geäußert werden, werden umgehend, vertraulich und professionell behandelt.

Gesellschaftliches Engagement und Beschwerden

Yara arbeitet mit lokalen Gemeinschaften und Interessengruppen zusammen im Hinblick auf Menschenrechtsfragen, die mit unserem Geschäft und unserer gesamten Wertschöpfungskette zusammenhängen. Mit unseren Aktivitäten streben wir danach, zur wirtschaftlichen und menschlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, beizutragen. Wir werden die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Menschenrechte bewerten und mit den potenziell Betroffenen zusammenarbeiten, wenn wir geeignete Korrekturen vornehmen. Dazu gehören auch wirksame Beschwerdemechanismen. Wir verpflichten uns zu einer offenen und transparenten Herangehensweise beim Umgang mit Beschwerden und ermutigen alle internen und externen Beteiligten, eine Beschwerde einzureichen, falls sie Vorfälle in unseren Niederlassungen oder unserer Lieferkette feststellen.

Indigene Völker

Unsere Aktivitäten sollten indigene Völker nicht daran hindern, ihre traditionellen Rechte auszuüben.

Indigene Völker haben ein Recht darauf, informiert und anschließend um ihre Zustimmung zu Entscheidungen gebeten zu werden, die sie möglicherweise betreffen.

Einsatz von Ressourcen

Yara ist darauf bedacht, die Nachfrage nach Ressourcen, die für die Lebensgrundlage lokaler Gemeinschaften oder das Überleben indigener Völker entscheidend sind, nicht zu erhöhen. Wir respektieren die Rechte und Interessen von Gemeinschaften und indigenen Völkern an Grundstücken und Gewässern, die traditionell das Land besitzen oder nutzen, an dem unsere Produktionsstätten und Bergbauprojekte angesiedelt werden sollen.

Kinderarbeit

Basierend auf den Empfehlungen der ILO gestattet es Yara nicht, dass Kinder unter 15 Jahren in unseren Niederlassungen beschäftigt werden. Es gibt Programme für bestimmte Rollen, wie etwa Berufsausbildungen für Kinder unter 15 Jahren, einschließlich zusätzlicher Überwachung. Die Beschäftigung sollte sich unter keinen Umständen nachteilig auf die Ausbildung, Entwicklung oder das allgemeine Wohlergehen eines Kindes auswirken.



Zwangsarbeit

In Übereinstimmung mit den von der ILO bereitgestellten Definitionen ist in unseren Niederlassungen keine Form der Zwangsarbeit gestattet. Yara ist der Ansicht, dass eine Arbeitsbeziehung auf freiwilliger Basis und ohne jegliche Drohungen eingegangen werden sollte.

Diskriminierung

Wir dulden keinerlei Diskriminierung, bei der eine Einzelperson oder eine Personengruppe aufgrund von Nationalität, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, ehemaliger Militäranghörigkeit, HIV, geistiger oder körperlicher Behinderung usw. als weniger geeignet für eine Stelle angesehen wird. Diese Aufzählung ist nicht als abschließend anzusehen.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Yara erkennt das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen an, das den Mitarbeitern im Rahmen der nationalen Gesetze und Verordnungen zusteht. Wenn wir in Ländern tätig sind, in denen dieses Recht durch die lokale Gesetzgebung eingeschränkt wird, werden wir angemessene Abhilfemaßnahmen ergreifen, die den lokalen Bedingungen und Verordnungen entsprechen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter beispielsweise dazu, unabhängige Versammlungen einzuberufen, bei denen

die Mitglieder einer Mitarbeitervertretung gewählt werden können, die arbeitsbezogene Themen mit der Geschäftsführung besprechen kann.

Menschenhandel

Menschenhandel stellt einen grundlegenden Verstoß gegen die Menschenrechte dar, und wir verurteilen nachdrücklich alle damit verbundenen Aktivitäten.

Unsere Geschäftspartner

In dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner von Yara erläutern wir die Erwartungen, die wir an unsere Geschäftspartner in Sachen Menschenrechte und Geschäftsethik stellen. Dieses Dokument geht explizit auf die Einhaltung internationaler Standards und nationaler Gesetze, unsere Erwartungen an einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz, das Thema Chancengleichheit ohne rechtswidrige Diskriminierung, unseren entschlossenen Standpunkt gegenüber Zwangs- oder Kinderarbeit sowie die Anerkennung des Rechtes unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ein.

Wir haben uns dazu verpflichtet, mit verantwortungsbewussten Partnern zusammenzuarbeiten, die den hohen Standards gerecht werden, die in dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner von Yara im Hinblick auf ethisches Verhalten aufgeführt sind. Wenn diese Anforderungen nicht erfüllt werden, kann dies die Einstellung der Geschäftsbeziehungen zur Folge haben.



6 Betrug

Betrug ist per Definition jede vorsätzliche Handlung oder Unterlassung, die dem Zweck dient, durch Täuschung oder andere unehrliche Mittel das Eigentum einer anderen Person zu stehlen oder ein Verfahren zu umgehen.

Betrug umfasst, ist aber nicht beschränkt auf:

- interne und externe Drohungen,
- jegliche Entwendung von Vermögenswerten,
- Diebstahl,
- jegliche Form von Korruption, einschließlich Schmiergeldzahlungen,
- Manipulation von Finanzberichten und
- Unterlassen von Berichten zu Verstößen gegen Gesetze, Vorschriften oder Verfahren von Yara.

Yara toleriert Betrug grundsätzlich nicht. Wir gehen proaktiv gegen alle Formen von Betrug vor, indem wir Betrugsrisiken in unseren Aktivitäten ermitteln und mildern. Wir wissen, dass Betrug das Mittel zum Begehen anderer Verstöße ist, einschließlich Korruption.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt 12 „Finanzielle Rechenschaftspflicht“ und im Abschnitt 13 „Schutz von Unternehmensinformationen“.



7 Interessenkonflikte



Interessenkonflikte ergeben sich, wenn jemandes persönliche Interessen im Widerspruch zu den Interessen von Yara stehen oder ein derartiger Eindruck erweckt wird. Beim Umgang mit tatsächlichen, potenziellen oder als solchen empfundenen Interessenkonflikten kommt es auf Offenheit und Transparenz an. Darüber hinaus sollte mit jeder dieser drei Situationen auf die gleiche Weise verfahren werden. Unter Umständen kann von Ihnen erwartet werden, dass Sie sich aus einem bestimmten Entscheidungsfindungsprozess zurückziehen, wenn dieser im Zusammenhang mit einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt steht.

Es gibt viele Arten von Interessenkonflikten. Interessenkonflikte können sich auf Familienmitglieder oder enge Freunde beziehen (mit „Familienmitglieder“ können Ehepartner, Beziehungspartner, Eltern, Kinder, Geschwister, Cousins und Cousinen, Neffen, Nichten, Tanten, Onkel, Großeltern, Enkelkinder sowie angeheiratete Verwandte gemeint sein). Im Folgenden sind einige Situationen aufgeführt, in denen häufig tatsächliche, potenzielle oder als solche empfundene Interessenkonflikte entstehen können:

- Wenn Sie Familienmitglieder oder enge Freunde einstellen oder für sie verantwortlich sind.
- Wenn zwischen Ihnen und einem Familienmitglied oder engem Freund eine Pflichtentrennung beabsichtigt wird. Eine Pflichttrennung besteht dann, wenn eine Aufgabe zwischen zwei oder mehr Personen aufgeteilt wurde, um die Kontrolle zu erhöhen. Wenn zum Beispiel eine Person eine Zahlung autorisiert und eine andere Person diese Zahlung leistet.
- Wenn Ihre Familienmitglieder oder engen Freunde für einen Geschäftspartner oder einen Wettbewerber arbeiten oder Dienstleistungen für diesen erbringen.
- Wenn Ihre Familienmitglieder oder engen Freunde Eigenanteile an einem Geschäftspartner oder Konkurrenten von Yara besitzen oder ein finanzielles Interesse direkter oder indirekter Natur an diesem haben.

- Wenn Sie ohne die schriftliche Genehmigung von Yara im Vorstand eines gewinnorientierten Unternehmens tätig sind.
- Wenn Sie einer Nebenbeschäftigung nachgehen, bei der sich die aus dieser Anstellung ergebenden Interessen nachteilig auf die Erfüllung Ihrer Arbeitspflichten gegenüber Yara auswirken.

Sie haben das Recht und die Pflicht, bei Interessenkonflikten um Rat zu bitten. Ihr erster Ansprechpartner sollte dabei stets Ihr direkter Vorgesetzter sein. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt 16 „Einholen von Rat und Melden von Problemen“.

Beziehungen zwischen Mitarbeitern

Yara hat Verständnis dafür, dass zwischen Mitarbeitern Liebesbeziehungen entstehen können. Wir sind jedoch auch der Ansicht, dass sich solche Beziehungen unter Umständen nachteilig auf das Arbeitsumfeld anderer auswirken und das Risiko von Fehleinschätzungen, Interessenkonflikten und sogar Betrugsfällen erhöhen können. Wenn Sie sich in einer Liebesbeziehung mit einem Kollegen befinden, achten Sie bitte ganz besonders auf die zum Thema Interessenkonflikt geltenden Regeln. Wenn Sie Bedenken bezüglich einer Liebesbeziehung haben, bitten wir Sie darum, Ihren direkten Vorgesetzten um Rat zu fragen.

Sollten Liebesbeziehungen innerhalb eines Verantwortungsbereichs oder zwischen Kollegen innerhalb des gleichen Teams entstehen, muss die jeweils höchstrangige Person ihren direkten Vorgesetzten davon in Kenntnis setzen, um die Situation im Einvernehmen aller Beteiligten zu klären.

Alle Meldungen zu Liebesbeziehungen werden mit einem Höchstmaß an Diskretion behandelt.

Alle Interessenkonflikte sind mittels des Erklärungsformulars für Interessenkonflikte, das auf den Pulse-Seiten der Ethik- und Compliance-Abteilung zur Verfügung steht, zu melden.



8 Unsere Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung

Yara toleriert Korruption grundsätzlich nicht.

Transparency International definiert den Begriff der Korruption als „Missbrauch von überantworteter Macht für private Zwecke“. Dies ist dann der Fall, wenn jemand persönliche über berufliche Interessen stellt. Gemäß dem norwegischen Recht wird Korruption als die Erlangung eines unzulässigen Vorteils durch den Missbrauch der eigenen Position definiert.

Ein Vorteil wird in der Regel dann als unzulässig erachtet, wenn er die Fähigkeit des Empfängers, objektive Geschäftsentscheidungen zu treffen, beeinflussen kann oder dieser Eindruck erweckt wird. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der unzulässige Vorteil den Empfänger tatsächlich auf eine bestimmte Art handeln lässt, denn es ist bereits ausreichend, wenn nur der Eindruck einer versuchten Einflussnahme auf den Empfänger erweckt wird. Zu beachten ist auch, dass die *Gewährung* eines unzulässigen Vorteils genauso behandelt wird wie die *Inanspruchnahme* eines unzulässigen Vorteils.

Beispiele für unzulässige Vorteile sind Barzahlungen, wertvolle oder häufige Geschenke, zahlreiche und aufwendige Reisen oder Bewirtungsaufwendungen, zum Beispiel in Form von Einladungen zu Sport- oder Kulturveranstaltungen. Bei den Empfängern solcher unzulässigen Vorteile kann es sich um die eigene Person oder um Freunde oder Familienmitglieder handeln. Andere Beispiele sind eher indirekter Natur, zum Beispiel zinsbegünstigte Darlehen, eine in Aussicht gestellte zukünftige Anstellung, „Beziehungen spielen lassen“ oder „Gefälligkeiten“ usw. Bei Bestechungen und Schmiergeldzahlungen handelt es sich um Arten der Korruption, während es sich bei Interessenkonflikten, Geschenken, Bewirtung und Aufwendungen unter Umständen um Korruption handeln oder dies dazu führen kann. Dies hängt von den jeweiligen Umständen ab.

Da sich der Hauptsitz von Yara in Norwegen befindet, sind alle Mitarbeiter dazu verpflichtet, das norwegische Antikorruptionsgesetz sowie alle lokal geltenden Gesetze

einzuhalten. Das norwegische Antikorruptionsgesetz erstreckt sich sowohl auf den privaten als auch auf den öffentlichen Sektor. Dem Wortlaut des Gesetzes zufolge wird auch die missbräuchliche Einflussnahme als eine Form der Korruption betrachtet. Eine missbräuchliche Einflussnahme liegt dann vor, wenn ein unzulässiger Vorteil angeboten oder jemand darum gebeten wird, die Handlungen eines Dritten zu beeinflussen.

Das norwegische Antikorruptionsgesetz gilt für alle Geschäftspartner, die im Namen von Yara handeln – ungeachtet ihrer Nationalität oder ihres Geschäftssitzes. Diese Geschäftspartner werden auch als Vermittler bezeichnet. Das bedeutet, dass Yara unter Umständen für die Handlungen eines Vermittlers haftbar gemacht werden kann. Wir müssen daher ganz besonders vorsichtig vorgehen und sicherstellen, dass unsere Vermittler niemals irgendeine Art von unzulässigem Vorteil anbieten, gewähren, einfordern oder annehmen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt 10.1 „Vermittler: Arbeit im Auftrag von Yara“.

Yara kann als Unternehmen für Verstöße gegen das Gesetz strafrechtlich verfolgt werden, selbst wenn keine Einzelperson für das Vergehen bestraft wird. Die weiteren Konsequenzen für Yara können von einer zivilrechtlichen Haftung über Geschäftsausfälle bis hin zu einer Schädigung des Rufes reichen. Einzelpersonen, die an Korruptionsvorgängen beteiligt sind, können zivil- und strafrechtlich verfolgt werden.

Sie haben das Recht und die Pflicht, bei diesen Themen um Rat zu bitten, sofern dies erforderlich ist. Ihr erster Ansprechpartner sollte dabei stets Ihr direkter Vorgesetzter sein. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt 16 „Einholen von Rat und Melden von Problemen“. Sie können sich auch über das Engagement von Yara im Bereich von Ethik und Compliance informieren. In dem diesbezüglichen Dokument werden das Compliance-Programm von Yara und die Antikorruptionsbemühungen des Unternehmens erläutert. Auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen finden Sie einen Link zu diesem Dokument.





8.1 Schmiergeldzahlungen

Zahlungen in Form von Geld- oder Sachleistungen, die für den zeitnahen Abschluss einer routinemäßigen Handlung getätigt werden, werden häufig als Bestechungsgeldzahlungen oder „Schmiergelder“ bezeichnet. Dabei handelt es sich um Handlungen, zu deren Ausführung der Empfänger verpflichtet ist und die unter Umständen die Bearbeitung von Dokumenten und die Ausstellung von Genehmigungen einschließen können. Die Zahlung weist dabei einen sich zur lokalen Wirtschaft in einem bestimmten Verhältnis befindlichen nominellen Wert auf.

Im Namen von Yara dürfen keine Schmiergeldzahlungen jedweder Art getätigt werden. Dies gilt auch für Zahlungen, die direkt oder indirekt über Geschäftspartner getätigt werden, und zwar ungeachtet dessen, ob es sich bei der Zahlung um eine Geld- oder Sachleistung handelt.

Sollten Sie zu Schmiergeldzahlungen aufgefordert werden, sind Sie dazu verpflichtet, derartige Aufforderungen energisch abzulehnen. Yara ist zur Vermeidung derartiger Zahlungen dazu bereit, den zusätzlichen zeitlichen und finanziellen Aufwand in Kauf zu nehmen.

Für diese Richtlinie gilt derselbe Grundsatz wie für alle anderen Richtlinien des Verhaltenskodex: Durch die Richtlinie dürfen niemals die Gesundheit oder Sicherheit einer Person gefährdet werden.

Alle Aufforderungen zu Schmiergeldzahlungen sind umgehend mittels Berichtformular zu Schmiergeldzahlungen auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen zu melden. Dieses Formular ist an die Ethik- und Compliance-Abteilung und an Ihren direkten Vorgesetzten zu senden. Alle derartigen Aufforderungen müssen gemeldet werden, auch wenn keine Zahlung erfolgt.

9 Bewirtung, Geschenke und Aufwendungen

Bei Yara gilt, dass Geschenke weder überreicht noch angenommen werden sollten.

Bewirtungsaufwendungen, Geschenke und sonstige Aufwendungen, die sich auf das Ergebnis von Geschäftstransaktionen auswirken oder einen derartigen Eindruck erwecken können, sind untersagt, da sie zur Verschleierung von Bestechungen verwendet werden können. Ihre Geschäftsentscheidungen müssen stets objektiv gefällt werden und auf Ihrer Loyalität gegenüber Yara beruhen und nicht auf persönlichen Interessen oder Präferenzen.

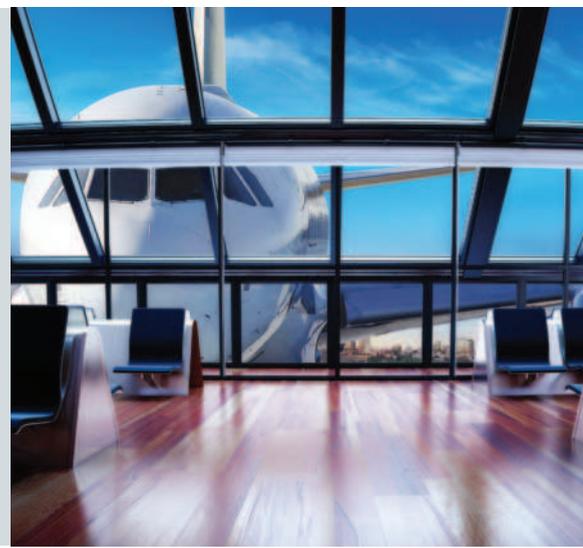
Sämtliche Entscheidungen sind stets nach vernünftigem Ermessen und unter Wahrung des integren Rufes von Yara zu treffen. Darüber hinaus sollte bei Bewirtungsaufwendungen, Geschenken und sonstigen Aufwendungen immer ein hohes Maß an Offenheit und Transparenz an den Tag gelegt werden. Sie sollten den Werten von Yara, dem geschäftlichen Zweck und dem jeweiligen Anlass entsprechen. Sie sind in den Büchern und Aufzeichnungen von Yara korrekt zu erfassen.

Yara untersagt die Vergabe und den Erhalt von Bewirtungsaufwendungen, Geschenken und sonstigen Aufwendungen, die:

- eine unzulässige Einflussnahme auf eine Partei darstellen oder einen derartigen Eindruck erwecken,
- exzessiv oder häufig sind,
- an Parteien vergeben werden, die an einer Vertragsverhandlung, einem Bieter- oder Ausschreibungsverfahren beteiligt sind,
- auf einer Gegenleistung beruhen,
- von Ihnen persönlich bezahlt werden, um sie nicht melden zu müssen,
- nicht den lokal geltenden Gesetzen und Verordnungen oder den kulturellen Gebräuchen vor Ort entsprechen,
- als unangemessen erachtet werden,
- monetärer Natur sind, zum Beispiel in Form von Barzahlungen, Darlehen, Geschenkkarten, Gutscheinen, Pre-Paid-Kreditkarten usw.

Sie haben das Recht und die Pflicht, bei diesen Themen um Rat zu bitten. Ihr erster Ansprechpartner sollte dabei stets Ihr direkter Vorgesetzter sein. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt 16 „Einholen von Rat und Melden von Problemen“.





9.1 Bewirtung

Bei Yara wird zwischen den folgenden Formen der Bewirtung unterschieden:

- Geschäftsessen und Empfänge
- Geschäftsübliche Bewirtung
- Nicht geschäftsübliche Bewirtung
- Geschäftsreise

Geschäftsessen und Empfänge

Essen und Empfänge mit einem Geschäftspartner oder einer anderen externen Partei, die dazu dienen, eine Geschäftsbeziehung aufzubauen oder zu festigen, werden in der Regel als geschäftsrelevant und akzeptabel angesehen. Bitte beachten Sie, dass die höchstrangige Person für den Anlass bezahlen sollte. Denken Sie daran, die Richtlinien für untersagte Bewirtungsaufwendungen zu konsultieren, auf die zu Beginn dieses Kapitels eingegangen wurde.

Geschäftsübliche Bewirtung

Alle geschäftsüblichen Bewirtungsaufwendungen müssen geschäftsrelevant sein. Beispiele für geschäftsrelevante Aktivitäten: Teilnahme an Handelsmessen, Konferenzen, Schulungseinheiten oder an einer Werksinspektion. Geschäftsübliche Bewirtung, ob gewährt oder erhalten, ist grundsätzlich vom direkten Vorgesetzten im Voraus schriftlich zu genehmigen. Weitere Richtlinien zum Umgang mit Reise- und Unterbringungskosten finden Sie im Abschnitt „Geschäftsreise“.

Nicht geschäftsübliche Bewirtung

Zu Bewirtungsaufwendungen, die unter Umständen als nicht geschäftsrelevant eingestuft werden, zählen Einladungen zu Sportveranstaltungen, Konzerten oder anderen kulturellen Veranstaltungen. Das Besprechen von geschäftlichen Themen bei solchen Anlässen reicht nicht aus, um sie als geschäftsrelevante Aktivitäten einzustufen.

Jede nicht geschäftsübliche Bewirtung wird zu Genehmigungszwecken als Geschenk behandelt, und zwar selbst dann, wenn sie Teil einer gemischten Veranstaltung ist. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt „Geschenke“.

Yara weiß, dass Veranstaltungen oftmals eine Mischung aus geschäftlicher und nicht geschäftlicher Bewirtung darstellen. Es kann schwierig sein, die unterschiedlichen Teile solcher Veranstaltungen zu trennen. Bitten Sie am besten Ihren direkten Vorgesetzten um Rat.

Geschäftsreise

Eine Geschäftsreise darf niemals eine unzulässige Einflussnahme oder einen unzulässigen Vorteil darstellen oder einen derartigen Eindruck erwecken. Geschäftsreisen dürfen niemals als exzessiv oder zu häufig wahrgenommen werden und sind unter der strengstmöglichen Auslegung der diesbezüglichen Richtlinien zu planen.

Erhalt

Bei Yara kommen wir auf Geschäftsreisen stets für unsere eigenen Reise- und Unterbringungskosten auf.

Vergabe

Wir sind uns dessen bewusst, dass bestimmte Umstände die Übernahme der Reisekosten von Geschäftspartnern oder anderen Personen aufgrund dringender Geschäftsbedürfnisse erforderlich machen können. In diesen Fällen muss das „Erklärungsformular für Geschenke und Bewirtung“ bei der Ethik- und Compliance-Abteilung eingereicht werden, bevor die Zahlung solcher Aufwendungen angeboten wird. Dies gilt auch dann, wenn Yara die Kosten für Reisen und/oder Unterkünfte im Zusammenhang mit Besuchen in einer Produktionsstätte von Yara, einem F&E-Zentrum oder einer anderen Anlage übernimmt. Das Formular kann auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen abgerufen werden. Dort finden sich außerdem zusätzliche Hinweise zum korrekten Ausfüllen des Formulars.

Aufteilung von Kosten

Die gemeinsame Nutzung von Transportmitteln, zum Beispiel bei einer Taxifahrt oder einer Fahrt zu einem entlegenen Standort, ist durchaus sinnvoll. In diesen Fällen wird eine gleiche Aufteilung der Kosten empfohlen.

Ehepartner

Die Mitarbeiter von Yara können auf Geschäftsreisen von ihren Ehepartnern begleitet werden, insofern alle diesbezüglichen Kosten privat und nicht von Yara oder einer anderen externen Partei getragen und die beruflichen Pflichten nicht vernachlässigt werden. Ihr direkter Vorgesetzter muss schriftlich darüber informiert werden.

Yara kommt auch dann nicht für die Kosten von Ehepartnern auf, wenn der außergewöhnliche Fall eintritt, dass wir die Reise- und Unterbringungskosten eines Geschäftspartners oder einer anderen externen Partei übernehmen.



9.2 Geschenke

Bei Yara gilt die Grundregel, dass Geschenke weder überreicht noch angenommen werden sollten.

Sie sollten Ihren Geschäftspartner im Vorfeld über diese Richtlinie informieren, um nicht in die unangenehme Situation zu geraten, die Annahme eines Geschenkes verweigern zu müssen oder kein Geschenk überreichen zu können, wenn eines angebracht gewesen wäre. Yara fordert alle Mitarbeiter dazu auf, regelmäßige Erinnerungen bezüglich der Richtlinien zum Überreichen und Annehmen von Geschenken an relevante Geschäftspartner zu verschicken, insbesondere vor Beginn der Weihnachtszeit.

Yara hat jedoch Verständnis dafür, dass das Überreichen von Geschenken in einigen Kulturen und zu einigen besonderen Anlässen ein ganz natürlicher und legitimer Bestandteil der Geschäftskultur sein kann. In Fällen, in denen das Überreichen von Geschenken aufgrund der Umstände angebracht ist, gelten die folgenden Regeln:

Finanzielle Höchstgrenze für Geschenke

Persönlicher Entscheidungsrahmen	0-75 USD
Erklärungsformular	>75 USD

Für den Wert eines jeden individuellen Geschenks gelten pro Person numerische Grenzwerte.

Jedes Land ist dazu berechtigt, das Limit des persönlichen Entscheidungsrahmens tiefer anzusetzen. In diesen Fällen gilt stets das niedrigste Limit. Bitte halten Sie im Hinblick auf das in Ihrem Land geltende Limit Rücksprache mit Ihrem direkten Vorgesetzten.

Beachten Sie bitte auch die Richtlinien, auf die zu Beginn des Kapitels zu untersagten Geschenken eingegangen wird.

Persönlicher Entscheidungsrahmen

Geschenke (einschließlich nicht geschäftsüblicher Bewirtungsaufwendungen) mit einem Wert von unter 75 USD können ohne vorherige Genehmigung Ihres direkten Vorgesetzten angenommen oder überreicht werden. Denken Sie daran, dass dieser Betrag stets dem gegebenenfalls

niedrigeren Limit des jeweiligen Landes und Beschränkungen zu untersagten Geschenken unterliegt.

Erklärungsformular

Geschenke und nicht geschäftsübliche Bewirtungsaufwendungen mit einem Wert von über 75 USD sollten Geschäftspartnern oder anderen externen Parteien nicht überreicht bzw. gewährt und ebenso wenig von Ihnen angenommen werden.

Wir sind uns dennoch dessen bewusst, dass bestimmte Umstände dies aufgrund von Geschäftserfordernissen rechtfertigen können. In diesen Ausnahmefällen benötigen Sie die schriftliche Genehmigung Ihres direkten Vorgesetzten. Außerdem muss der Ethik- und Compliance-Abteilung das „Erklärungsformular für Geschenke und Bewirtung“ vorgelegt werden.

Bitte beachten Sie, dass der Empfänger von Geschenken im Wert von über 75 USD das Geschenk grundsätzlich nicht behalten darf. Auch dann nicht, wenn er es aufgrund von Geschäftserfordernissen oder kulturellen Besonderheiten angenommen hat. Die Geschenke sollten höflich abgelehnt und zurückgegeben oder mit Kollegen geteilt werden. Wenn das nicht möglich ist, muss es wohltätigen Organisationen gespendet werden.

Das „Erklärungsformular für Geschenke und Bewirtung“ kann auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen abgerufen werden. Die Seiten enthalten außerdem zusätzliche Hinweise zum korrekten Ausfüllen des Formulars.

Andere Arten von Geschenken

- Preise, die in von Geschäftspartnern oder anderen Personen veranstalteten Lotterien gewonnen werden, stellen Geschenke dar.
- Geschenke, die Yara seinen Mitarbeitern zukommen lässt, werden von dieser Richtlinie nicht abgedeckt.
- Geschenke zwischen Mitarbeitern werden von dieser Richtlinie nicht abgedeckt, allerdings sollte in diesen Fällen großer Wert auf eine besondere Vorsicht und Transparenz sowie auf die Ratschläge des direkten Vorgesetzten gelegt werden.

9.3 Amtspersonen

Eine Amtsperson bezeichnet jede Person, die in Vollzeit oder Teilzeit bei einer nationalen, regionalen oder lokalen Regierung angestellt ist oder für diese handelt; ein in staatlichem Besitz befindliches oder staatlich kontrolliertes Unternehmen oder sonstige Rechtsträger; Mitarbeiter oder Vertreter öffentlicher internationaler Organisationen (wie die Vereinten Nationen, die Europäische Union, die Weltbank oder andere internationale Entwicklungsorganisationen); politische Parteien, Funktionäre politischer Parteien und Anwärter auf ein öffentliches Amt; sowie alle anderen Personen, die in offizieller Funktion für eine staatliche Behörde oder einen staatlichen Rechtsträger handeln, einschließlich Personen mit einer legislativen, administrativen oder gerichtlichen Funktion und Angehörigen des Militärs und der Polizei.

Wenn Amtspersonen oder ihren engen Mitarbeitern Geschenke, Bewirtungsaufwendungen oder sonstige Aufwendungen, zum Beispiel Tagesspesen, gewährt oder von diesen erhalten werden, ist ganz besondere Vorsicht gefragt. Sie dürfen Amtspersonen niemals Geschenke oder Bewirtungsaufwendungen anbieten oder zukommen lassen, um eine Lizenz, Genehmigung oder sonstige Vorteile zu erhalten.

In bestimmten Situationen kann es jedoch durchaus legitim sein, für die Reisekosten und sonstigen Aufwendungen einer Amtsperson aufzukommen. Von Zeit zu Zeit kann Yara beispielsweise die Kosten einer Amtsperson übernehmen, die beim Besuch eines Werks oder Labors entstehen, sofern dieser Besuch legitimen Genehmigungszwecken dient.

Sie müssen sich im Vorfeld bei der Ethik- und Compliance-Abteilung informieren, bevor Sie jemandem Geschenke, eine Bewirtung oder sonstige Aufwendungen zukommen lassen oder zu Amtspersonen reisen.

9.4 Aufwendungen

Alle Geschäftsaufwendungen müssen transparent, genehmigt sowie angemessen sein und den jeweils geltenden Richtlinien entsprechen. Sie sind in unseren Büchern und Aufzeichnungen korrekt zu erfassen.



10 Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern

Es reicht nicht aus, nur unseren eigenen Geschäftstätigkeiten auf ethische und konforme Art und Weise nachzugehen. Als globales Unternehmen wird Yara auch anhand des Geschäftsgebarens unserer Geschäftspartner beurteilt und ist für all die Aktivitäten innerhalb unserer Lieferkette verantwortlich, die wir maßgeblich beeinflussen können. Yara legt sehr großen Wert darauf, Teil einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Lieferkette zu sein, und wird in diesem Sinne auch weiterhin daran arbeiten, unsere Systeme und Prozesse zu verbessern.

Mit „Geschäftspartner“ sind alle Personen gemeint, mit denen wir geschäftlich verkehren, d. h. Zulieferer, Kunden, Händler, Agenten, Vermittler, Vertriebspartner, Berater, Vertragspartner, Gesellschafter, Lobbyisten oder Joint Venture-Partner. Wir erwarten von all unseren Geschäftspartnern, dass sie sämtliche infrage kommenden Gesetze und Verordnungen einhalten und sich nach dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner von Yara (auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen und unter www.yara.com in über 15 Sprachen verfügbar) richten. Das bedeutet, dass sie ihren Geschäftsaktivitäten unter Berücksichtigung der international anerkannten und unterstützten Standards nachgehen, die im Hinblick auf die Bereiche Korruptionsbekämpfung, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Nachhaltigkeit, Geschäftsethik und Compliance gelten. Yara verpflichtet sich dazu, ausschließlich mit Partnern zusammenzuarbeiten, die diese Anforderungen erfüllen. Sollten die Anforderungen nicht erfüllt werden, kann dies eine Einstellung der Geschäftsbeziehung zur Folge haben.

Yara ist dafür verantwortlich, dass unsere Geschäftspartner ausdrücklich auf den für die Geschäftspartner von Yara geltenden Verhaltenskodex hingewiesen werden, und es ist Ihre Aufgabe, dafür Sorge zu tragen, dass unsere Standards von Ihren Geschäftspartnern gelesen und verstanden werden.

Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie unser Engagement im Bereich der finanziellen Transparenz teilen. Wir ermutigen unsere Geschäftspartner dazu, Informationen zu Geschäftstätigkeiten, Strukturen, finanziellen Situationen und Leistungen gemäß den geltenden Gesetzen und Verordnungen und branchenüblichen Gepflogenheiten offenzulegen.

Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um Hinweise dazu zu erhalten, wie Sie dem Vertrag mit einem Geschäftspartner Compliance-Klauseln hinzufügen können.

Missbrauch von Produkten

In Übereinstimmung mit unserem Engagement und unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen und regulatorischen Verordnungen, wird der Missbrauch unserer Produkte für illegale Zwecke von Yara nicht toleriert. Dies umfasst unter anderem den Missbrauch von Fertigprodukten, Zwischenprodukten und Rohmaterialien bei der Herstellung von illegalen Drogen und illegalem Sprengstoff. In unserem Bestreben, gesetzliche und regulatorische Strukturen zu stärken, lenkt Yara die Aufmerksamkeit seiner Geschäftspartner kontinuierlich auf deren Verpflichtung, adäquate Überwachungssysteme in ihre Lieferketten zu integrieren. Diese sind notwendig, um zu gewährleisten, dass missbräuchliche Verwendung verhindert wird oder sofort erkannt und unterbunden werden kann.

Sie haben das Recht und die Pflicht, um Rat zu bitten, sofern dies erforderlich ist. Ihr erster Ansprechpartner sollte dabei stets Ihr direkter Vorgesetzter sein. Weitere Informationen dazu finden Sie unter: „Einholen von Rat und Melden von Problemen“.





10.1 Vermittler: Arbeit im Auftrag von Yara

Innerhalb der größeren Gruppe aus Unternehmenseinheiten, aus denen sich unsere Geschäftspartner zusammensetzen, gibt es eine kleine Gruppe von Unternehmen und Einzelpersonen, die im Auftrag von Yara tätig sind. Wir bezeichnen sie als Vertreter und Vermittler. Unter Umständen werden diese Geschäftspartner jedoch auch anders genannt, zum Beispiel Berater, Auftragnehmer, Agenten, Wiederverkäufer, Broker usw. Das Verfahren zur Überprüfung der Integrität, welches auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen aufgeführt ist, beinhaltet eine vollständige Liste aller möglichen Namen sowie die Definition eines Vermittlers. Das wichtigste Kriterium besteht darin, dass ein Vermittler im Auftrag von Yara handelt.

Das norwegische Antikorruptionsgesetz gilt für alle Unternehmen und Einzelpersonen, die im Auftrag von Yara handeln – ungeachtet ihrer Nationalität oder ihres Geschäftssitzes. Das bedeutet, dass Yara unter Umständen für die Handlungen eines Vermittlers haftbar gemacht werden kann. Es bedeutet auch, dass diese Unternehmenseinheiten als Geschäftspartner mit einem hohen Risiko verbunden sind und daher besondere Vorsicht erfordern. Vermittler müssen sich vertraglich in Schriftform dazu verpflichten, einen Standard einzuhalten, der dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner von Yara inhaltlich entspricht oder dessen Vorgaben sogar übertrifft.

10.2 Joint Ventures

In einem Joint Venture oder einer Partnerschaft, das oder die mehrheitlich von Yara verwaltet wird, sind die Standards von Yara in vollem Umfang anzuwenden. Falls Yara nicht über eine Mehrheitsbeteiligung verfügt, sollten abgesprochene Standards und Prüfrechte zwischen den Parteien ausgehandelt und dokumentiert werden, und zwar vorzugsweise im Rahmen der Joint Venture-Vereinbarung.

10.3 Überprüfung der Integrität

Das Verfahren zur Überprüfung der Integrität erfordert, dass vor dem Eingehen einer Vereinbarung mit einem neuen Geschäftspartner dieser einer Ersteinschätzung unterzogen wird.

Im Rahmen der Ersteinschätzung muss evaluiert werden, ob der Geschäftspartner einem oder mehreren der Risikokriterien ausgesetzt ist. Sollten ein Kriterium oder mehrere dieser Kriterien nachgewiesen werden, muss der Geschäftspartner einen Fragebogen zur Überprüfung der Integrität ausfüllen.

Falls mithilfe der Überprüfung der Integrität inakzeptable Risiken festgestellt werden, ist unter Umständen eine tiefer greifende Prüfung erforderlich. Ob diese Prüfung erforderlich ist oder nicht, wird zwischen der Geschäftseinheit und der Ethik- und Compliance-Abteilung vereinbart.

Bitte beachten Sie, dass die kontinuierliche Überwachung der Geschäftspartner ebenfalls Bestandteil des Verfahrens zur Überprüfung der Integrität ist.

Eine Beschreibung des Verfahrens zur Überprüfung der Integrität und der Ersteinschätzung sowie eine Erklärung dazu, wie und wann eine Überprüfung der Integrität vorzunehmen ist, finden Sie auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sich mit dem Verfahren zur Überprüfung der Integrität vertraut zu machen und dieses einzuhalten.

10.4 Steueroasen

Steueroasen sind Territorien, in denen die Behörden möglicherweise nur beschränkt Einsicht zu steuerlichen und anderen Zwecken haben. Eine Liste mit Beispielen für Steueroasen kann jederzeit auf den Pulse-Seiten der Ethik- und Compliance-Abteilung heruntergeladen werden.

Transaktionen, an denen Steueroasen beteiligt sind, können für Yara aufgrund der beschränkten Einsicht ein zusätzliches Risiko darstellen. Solch ein Risiko kann beispielsweise von einer verschärften öffentlichen und behördlichen Prüfung der Unternehmensstrukturen von Geschäftspartnern und der Nichteinhaltung von Vorschriften im Hinblick auf Geldwäsche oder Steuervermeidung ausgehen.

Es kann rechtliche und rechtskräftige Gründe für die Verwendung von Steueroasen durch Geschäftspartner geben. Dennoch ist besondere Vorsicht geboten, wenn ein Geschäftspartner an solchen Orten ein Rechtssubjekt, Bankkonto oder andere Aktivitäten aufweist.

Wenn Sie Zweifel hinsichtlich der Steueroasen haben, wenden Sie sich bitte unverzüglich an die Ethik- und Compliance-Abteilung.

11 Wettbewerbsrecht

Yara achtet sehr streng darauf, dass alle Geschäftsaktivitäten in voller Übereinstimmung mit sämtlichen geltenden kartellrechtlichen Bestimmungen und Verordnungen abgewickelt werden.

Das Wettbewerbs- oder Kartellrecht:

zielt darauf ab, dass beim täglichen Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und Einzelpersonen ein fairer Wettbewerb gewährleistet wird.

- ist von größter Bedeutung für die täglichen Aktivitäten von Yara und muss, wie alle anderen Gesetze auch, bedingungslos respektiert werden.
- sieht im Falle der Nichteinhaltung schwere Sanktionen für Yara und die beteiligten Personen vor.
- Compliance gilt für jeden einzelnen Mitarbeiter auf allen Ebenen von Yara.

Es liegt in unserer Verantwortung als Mitarbeiter, uns mit den relevanten kartellrechtlichen Bestimmungen und Verordnungen vertraut zu machen und unsere täglichen Geschäftstätigkeiten in voller Übereinstimmung damit abzuwickeln. Sollten Sie Fragen oder Bedenken zum Inhalt oder Anwendungsbereich dieser Gesetze oder jedweder Geschäftstätigkeiten im Zusammenhang damit haben, müssen Sie sich zu Klärungszwecken an Ihren direkten Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung wenden.

Zur Gewährleistung der Einhaltung der Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts müssen Sie Folgendes beachten:

- Bleiben Sie wachsam, wenn Mitbewerber über interne oder wirtschaftlich sensible Themen (z. B. Preisstrategie, Rabatte, geplante Werksschließungen/-erweiterungen usw.) zu sprechen beginnen. Sollte sich ein derartiges Gespräch entwickeln, verlassen Sie die Runde umgehend und melden Sie den Sachverhalt Ihrem direkten Vorgesetzten und der Rechtsabteilung. Bitte lesen Sie das Hinweisdokument zum Thema „Informationsaustausch“ auf Pulse.
- Lassen Sie sich weder schriftlich noch elektronisch oder mündlich zu unangemessenen Äußerungen verleiten. Schriftliche Äußerungen können ein Gerichtsverfahren zur Folge haben.
- Machen Sie sich mit dem Handbuch zur Einhaltung der Wettbewerbsregeln und dem „Dawn Raid“-Handbuch von Yara und allen anderen Verfahren vertraut, die für Ihren lokalen Markt relevant sind.

Außerdem sind zu dem Thema ein E-Learning-Kurs sowie mehrere Hinweisdokumente auf der Yara Learning-Plattform abrufbar.

Fehlende Kenntnisse werden von den Kartellbehörden nicht als annehmbare Entschuldigung betrachtet, und die Nichteinhaltung kartellrechtlicher Vorschriften kann zu Disziplinarmaßnahmen führen. Beachten Sie, dass niemand bei Yara autorisiert ist, Aufträge oder Anweisungen zu erteilen, die zu einer Verletzung dieser Gesetze und Verordnungen führen würden.

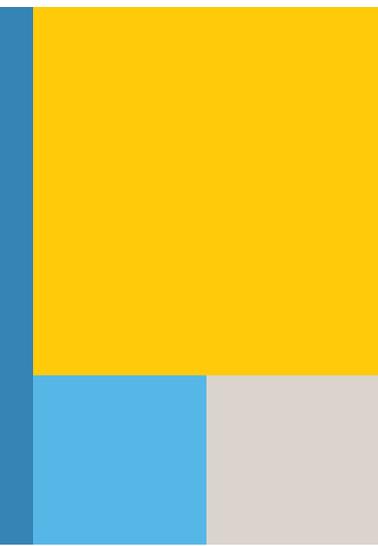
Sollte für Ihr Land noch kein eigenes Handbuch zur Einhaltung der Wettbewerbsregeln herausgegeben worden sein, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung, um Hinweise auf verfügbare Anweisungen und Ressourcen zu erhalten.

11.1 Vertikale Beschränkungen

Bei vertikalen Beschränkungen handelt es sich um Einschränkungen von Handelsabkommen zwischen Unternehmen, die auf unterschiedlichen Ebenen der Herstellungs- oder Vertriebskette tätig sind. Diese Vereinbarungen schränken gewöhnlich die Bedingungen ein, unter denen solche Firmen Produkte und Dienstleistungen erwerben, verkaufen oder weiterverkaufen dürfen. Im Folgenden sind einige gängige Beispiele für vertikale Beschränkungen aufgeführt:

- Vertikale Preisbindung: Dies bezieht sich auf die Festlegung von Mindest- oder Höchstpreisen, zu denen ein Vertriebspartner ein erworbenes Produkt weiterverkaufen darf.
- Territoriale Beschränkungen: Damit ist die Einschränkung des geografischen Territoriums gemeint, in dem ein Vertriebspartner die von ihm erworbenen Waren weiterverkaufen darf.
- Ausschließlichkeitsregelung: Dies bezieht sich darauf, einen Käufer dazu zu veranlassen, nur mit den Produkten eines einzigen Verkäufers zu handeln.
- Kopplungsverträge oder Bündelung: Die Verfügbarkeit eines Produktes wird vom Erwerb anderer Produkte oder Dienstleistungen abhängig gemacht.

Dies sind lediglich einige Beispiele. Auch wenn einige Formen der Exklusivität und Einschränkungen gestattet sein mögen, sind viele Formen der vertikalen Beschränkung untersagt (so ist beispielsweise die vertikale Preisbindung



in Form von Mindestpreisen immer strikt untersagt). Da es sich hierbei um ein komplexes Rechtsgebiet handelt, sollten Sie stets mit der Rechtsabteilung Rücksprache halten, bevor Sie irgendeine Form der vertikalen Beschränkung auferlegen oder akzeptieren.

11.2 Geheime Absprache

Eine geheime Absprache ist eine Vereinbarung oder eine Form des gemeinsamen Verständnisses, die zwischen zwei oder mehreren Konkurrenzunternehmen getroffen wird, um den Wettbewerb einzuschränken und dadurch einen unfairen Vorteil zu erlangen. Häufig handelt es sich dabei um eine Vereinbarung (oder ein „gemeinsames Verständnis“) zwischen Unternehmen, die auch als „Kartelle“ bezeichnet werden, um den Markt aufzuteilen, Preise festzulegen oder die Produktion einzuschränken. Nachstehend einige Beispiele:

- Preisabsprache und Preisstrategien: Dies bezieht sich auf den Verkauf von gleichen Produkten oder Dienstleistungen zu den gleichen Preisen und Bedingungen.
- Vereinbartes Umsatz- oder Produktionsvolumen: Damit ist gemeint, dass für einen Markt nur ein bestimmtes (eingeschränktes) Produktvolumen hergestellt und vertrieben wird.
- Aufteilung der Vertriebsgebiete: Dies bezieht sich auf die Vereinbarung, den Märkten des jeweils anderen Unternehmens fernzubleiben, um den Wettbewerb in den vereinbarten Gebieten oder im Hinblick auf bestimmte Kundenkategorien zu verringern.
- Angebotsabsprachen: Damit ist eine Art des Betrugs gemeint, bei dem die Parteien bei einer Ausschreibung lediglich Scheinangebote vorlegen.

Geheime Absprachen sind nicht nur auf direkte Gespräche oder Vereinbarungen beschränkt. Selbst wenn man den Gesprächen anderer Wettbewerber nur zuhört, nimmt man unter Umständen bereits an einer geheimen Absprache teil. Handlungen mit hohen Geldstrafen belegt werden, und alle an derartigen Absprachen beteiligten Personen müssen mit Disziplinarstrafen sowie möglicherweise mit Geld- und/oder Gefängnisstrafen rechnen.

Wenn man jedoch Marktinformationen von öffentlichen Quellen wie den Medien oder Marktforschungsinstituten bezieht, handelt es sich nicht um eine geheime Absprache. Dies gilt auch im Hinblick auf Konkurrenzunternehmen.

Sie müssen sicherstellen, dass Sie nicht an geheimen Absprachen teilnehmen, ganz gleich, ob diese expliziter oder stillschweigender Natur sind. Dazu gehört auch die Weitergabe aller Arten von Informationen, die möglicherweise das zukünftige Verhalten eines Wettbewerbers auf dem Markt beeinflussen. Selbst das informelle Besprechen der oben genannten Sachverhalte kann häufig bereits einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht darstellen. Yara kann aufgrund solcher Handlungen mit hohen Geldstrafen belegt werden, und alle an derartigen Absprachen beteiligten Personen müssen mit Disziplinarstrafen sowie möglicherweise mit Geld- und/oder Gefängnisstrafen rechnen.

11.3 Marktbeherrschende Stellung

In einigen Ländern, in denen wir tätig sind, kann eine Kartellbehörde die Einschätzung vertreten, dass Yara einen beherrschenden Marktanteil besitzt. Wenn dies der Fall ist, müssen wir strengere Regeln befolgen, um sicherzustellen, dass Yara Aktivitäten vermeidet, die als missbräuchlich angesehen werden können, wie beispielsweise die Einführung von Treuerabatten und eine rücksichtslose Preissetzung.

Wenn Sie auf einem Markt tätig sind, auf dem angenommen werden kann, dass Yara eine marktbeherrschende Stellung innehat (indikativer Marktanteil von mehr als 40–50 %), und sich Ihre Aufgaben auf den Vertrieb, das Marketing oder Beschaffungsaktivitäten beziehen, müssen Sie sich mit diesen Regeln vertraut machen.

11.4 Fusionen und Übernahmen

Im Zusammenhang mit Fusionen und Übernahmen oder Joint Ventures müssen Sie stets Rücksprache mit der Rechtsabteilung halten, um wettbewerbswidrige Praktiken oder einen Verstoß gegen die Meldepflichten der Fusionskontrolle zu vermeiden.

Dies gilt auch für die Gründung von Joint Ventures oder Gemeinschaftsunternehmen jeglicher Art, um beispielsweise Fachwissen zu bündeln, die Marktpräsenz zu erhöhen, Kosten zu senken oder Effizienzsteigerungen zu realisieren. Joint Ventures, Allianzen oder andere Formen der Zusammenarbeit mit Wettbewerbern sind jedoch oft eine Quelle von Fragen zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts, die an Yara Legal gestellt werden müssen.

12 Finanzielle Rechenschaftspflicht

12.1 Finanzielle Rechenschaftspflicht und Transparenz

Als Branchenführer und börsennotiertes Unternehmen ist Yara dafür verantwortlich, eine zeitgerechte, umfassende und präzise Kommunikation mit unseren Interessengruppen, den Regulierungsbehörden und der allgemeinen Öffentlichkeit sicherzustellen. Die Finanzunterlagen von Yara müssen vollständig, fair, zutreffend, zeitgerecht und verständlich sein.

Alle unsere Aufzeichnungen sind in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Verordnungen sowie den relevanten Rechnungslegungsstandards und den internen Richtlinien von Yara zu erstellen. Des Weiteren muss Yara die Regeln der norwegischen Börse (Oslo Børs) und den Norwegian Code of Practice for Corporate Governance einhalten, ganz gleich, in welcher Niederlassung Sie tätig sind. Im Hinblick auf sämtliche Finanzberichte müssen adäquate, effektive und effiziente Kontrollverfahren eingeführt werden, die den zentralen Anforderungen entsprechen und eine ordnungsgemäße Aufgabentrennung und Delegation von Befugnissen vorsehen.

Jeder Mitarbeiter muss sicherstellen, dass die Finanzberichte und eingereichten Schriftsätze vollständig, fair, zutreffend, zeitgerecht und verständlich sind. Der jeweilige Geschäftsbereich trägt die Verantwortung dafür, dass alle Geschäftsunterlagen (Rechnungen, Abrechnungen, Berichte zu Reise- und Bewirtungsaufwendungen, Gehaltsabrechnungen, Service-Aufzeichnungen, Berichte usw.) termingerecht und ordnungsgemäß geführt werden. Das ganzheitliche Geschäftsmodell von Yara erfordert dazu eine umfassende Zusammenarbeit zwischen Funktionen und Geschäftsbereichen. Der Finanzbericht spiegelt wider, was im Unternehmen vor sich geht. Aus diesem Grund

müssen unsere Unterlagen und Aufzeichnungen genaue und vollständige Angaben zu allen Geschäftstransaktionen enthalten, an denen Sie beteiligt waren. Keiner der Mitarbeiter darf irreführende oder unvollständige Aufzeichnungen erstellen oder an deren Erstellung beteiligt sein.

Dies ist besonders in den Bereichen von Bedeutung, in denen sich Ermessensentscheidungen und Annahmen der Geschäftsführung auf die berichteten Zahlen auswirken und Leistungskennzahlen auf finanziellen Ergebnissen basieren. Yara erwartet von allen an der Finanzbuchhaltung und der Berichterstattung beteiligten Mitarbeitern, dass sie die erforderliche professionelle Objektivität und Skepsis an den Tag legen.

Die Kommunikation und Zusammenarbeit von Yara mit den internen und externen Prüfern soll so offen, aufrichtig und umfassend wie möglich ausfallen. Alle Fragen oder Bedenken, die bei solchen Prüfungen aufkommen, sind ordnungsgemäß zu untersuchen und zu klären.

Alle Fälle von vermuteten oder tatsächlichen finanziellen oder betrieblichen Fehldarstellungen oder von Fehlverhalten sind umgehend zu melden. Jede vorsätzliche Handlung, die darauf abzielt, Einfluss auf die Informationen in den Finanzunterlagen zu nehmen oder diese abzuändern, um ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen, wird als Betrugsversuch angesehen.

Weitere Informationen dazu finden Sie im ICFR-Handbuch und dem Bilanzierungshandbuch von Yara.





12.2 Insidergeschäfte

Yara ist ein börsennotiertes Unternehmen. Aus diesem Grund ist es Ihnen nicht gestattet, Anteile oder sonstige Finanzinstrumente zu kaufen oder zu verkaufen, die zu Yara oder anderen Unternehmen gehören, wenn Sie über Informationen verfügen, die auf dem Markt nicht allgemein bekannt sind und sich wahrscheinlich erheblich auf den Preis der jeweiligen Finanzinstrumente oder zugehöriger Finanzinstrumente auswirken würden, sofern sie der Öffentlichkeit bekannt wären. Es ist Ihnen ebenfalls untersagt, anderen zur Vornahme solcher Aktivitäten zu raten.

Wichtige nicht öffentlich verfügbare Informationen können positiver oder negativer Natur sein. Beispiele für Informationen, die als Insiderinformationen eingestuft werden könnten, wären etwa Jahresabschlüsse, die noch nicht veröffentlicht wurden, sowie Informationen zu Fusionen oder Übernahmen, umfangreichen Veräußerungen, Veränderungen der Dividendenpolitik oder Änderungen auf Ebene der Geschäftsleitung.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob es sich bei den in Ihrem Besitz befindlichen Informationen um Insiderinformationen handelt, sollten Sie sich an die Investor-Relations-Abteilung oder die Rechtsabteilung wenden.

Es ist Ihnen untersagt, Insiderinformationen jeglicher Art an beliebige Personen außerhalb von Yara weiterzugeben, auch nicht an Ihre Familienmitglieder oder Freunde. Außerdem sollten Sie die Kommunikation zu derartigen Informationen auf Kollegen beschränken, die sie für berechnigte geschäftliche Zwecke benötigen.

Die Beteiligung an Insidergeschäften wird gemäß den Wertpapiergesetzen zahlreicher Länder, in denen wir tätig sind, als gesetzwidrig angesehen. Ein Verstoß gegen diese Gesetze kann zivil- oder strafrechtliche Folgen für alle Beteiligten nach sich ziehen.

12.3 Geldwäsche

Das Ziel zahlreicher krimineller Handlungen ist es, einen Profit für die Einzelperson oder Gruppe zu generieren, welche die jeweilige Handlung begeht. Die Geldwäsche dient dazu, diese kriminellen Machenschaften zu verschleiern und den illegalen Ursprung des Geldes zu verbergen.

Geldwäsche ist in Norwegen und den meisten anderen Ländern rechtswidrig. Yara gestattet keinerlei Geldwäsche und ergreift präventive Maßnahmen, um eine unwissentliche Beteiligung des Unternehmens an solchen Handlungen zu verhindern.

12.4 Fonds

Sie sind stets dazu verpflichtet, die nötige Besonnenheit walten zu lassen, wenn Sie auf Yara-Fonds zurückgreifen – ganz gleich, ob Sie Geschäfte abwickeln, sich auf einer Geschäftsreise befinden oder für die Bewirtung Ihrer Geschäftspartner sorgen. Diese Fonds sind verantwortungsbewusst und ausschließlich für geschäftliche Zwecke zu verwenden. Ein jeder von uns muss dafür Sorge tragen, dass die Yara-Fonds angemessen überprüft und überwacht werden, um einen Missbrauch und Diebstahl zu verhindern.

13 Schutz von Unternehmensinformationen

Unser Unternehmen, unsere Geschäftspartner und unsere Interessengruppen verlassen sich darauf, dass wir die Vermögenswerte von Yara schützen. Wir sind dafür verantwortlich, diese Vermögenswerte jederzeit zu schützen, was ebenfalls physisches Eigentum (zum Beispiel Vorräte, Produkte, Anlagen und Fonds) sowie geistiges Eigentum einschließt.

13.1 Vertrauliche und streng vertrauliche Informationen

Wir müssen alle dafür Sorge tragen, dass unbefugte interne oder externe Personen keinen Zugriff auf vertrauliche Informationen von Yara erhalten. Im Allgemeinen sind vertrauliche und streng vertrauliche Informationen nicht öffentliche Informationen, die für Yara, seine Mitarbeiter und Geschäftspartner als besonders sensibel gelten. Ihre unbefugte Offenlegung könnte negative Folgen für Yara und seine Partner haben. Beispiele dafür sind strategische Informationen, wie Geschäftspläne, Marketing- und Vertriebsdaten, Verträge, Produktentwicklungspläne, Informationen zu Fusionen und Übernahmen, Zwischenberichte sowie Design- und Konstruktionsspezifikationen. Die nicht autorisierte Offenlegung solcher Informationen könnte dem Geschäft oder dem Ruf von Yara oder seinen Partnern auswirken. Aus diesem Grund müssen wir die betreffenden Vorgaben einhalten, um die Vertraulichkeit all dieser Informationen zu wahren, es sei denn, ihre Offenlegung ist gesetzlich vorgeschrieben oder erforderlich.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Richtlinie zur Informationsverarbeitung.

Um nicht autorisierte Personen am Zugang zu internen Informationen von Yara zu hindern, sollten Sie als Mitarbeiter von Yara Folgendes beachten:

- Achten Sie stets darauf, wo Sie sich gerade aufhalten und ob Sie unter Umständen jemand hören könnte. Sprechen Sie nicht an öffentlichen Orten über vertrauliche Informationen von Yara, zum Beispiel im Flugzeug, in Zügen oder Aufzügen.
- Sorgen Sie für eine angemessene Dokumentenkontrolle, indem Sie sicherstellen, dass Informationen während der Speicherung und Verteilung adäquat geschützt sind.

- Seien Sie sich dessen bewusst, dass die unbefugte Weiterleitung von E-Mails eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht darstellt. Dies umfasst auch die Weiterleitung an Ihre eigene private E-Mail-Adresse.
- Stellen Sie sicher, dass eine angemessene Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet wurde, bevor Sie vertrauliche Informationen weitergeben.
- Stellen Sie sicher, dass Sie physische Dokumente mit vertraulichen Informationen in sicheren Behältern oder durch Schreddern entsorgen.
- Geben Sie keine vertraulichen Informationen von Yara über Social Media oder externe Kanäle weiter.
- Speichern Sie keine sensiblen Informationen von Yara auf externen Cloud Storage-Anbietern wie Dropbox oder Google Documents.
- Vertrauliche Informationen, die auf externen Speichermedien gespeichert werden, müssen durch die Verwendung des Datenschutz-Tools von IT (Informationsschutz von Azure) vor unbefugtem Zugriff geschützt werden. Andernfalls ist sicherzustellen, dass die Daten nie unbeaufsichtigt sind. Diese Regel gilt nicht nur für Computer und Laptops, sondern auch für USB-Sticks, CDs/DVDs sowie Smartphones.

Wir sind auch dazu verpflichtet, die vertraulichen Informationen zu schützen, die uns von unseren Kunden und Geschäftspartnern anvertraut werden. Informationen über Partner oder Kunden dürfen niemals extern weitergegeben werden, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben und erforderlich.



13.2 Geistiges Eigentum

Das geistige Eigentum von Yara gehört zu unseren wichtigsten Vermögenswerten. Das geistige Eigentum von Yara setzt sich aus allen Geschäftsideen oder Informationen zusammen, die sich im Besitz von Yara befinden, und kann sich auf spezielle Produkte oder Verfahren sowie betriebsinterne Informationen beziehen. Dies schließt Geschäftsgeheimnisse, Know-how, Patente, Warenzeichen sowie urheberrechtliche Informationen ein. Bitte beachten Sie, dass sich Yara nach Abschluss der Aktivität, die im Rahmen der Arbeit für Yara durchgeführt wurde, die Eigentumsrechte an sämtlichem im Laufe Ihrer Anstellung konzipierten oder entwickelten geistigen Eigentum vorbehält.

Darüber hinaus müssen die geistigen Eigentumsrechte von Yara und anderen respektiert werden. Das bedeutet, dass Sie alle geltenden Gesetze einhalten müssen, die sich auf das geistige Eigentum von Yara und unserer Geschäftspartner beziehen. Außerdem müssen Sie die Rechte achten, die in Verbindung mit der Verwendung kostenloser Software oder Shareware gelten.

13.3 Elektronische Geräte

Bei der Verwendung von elektronischen Geräten und Informationssystemen ist ein gutes Urteilsvermögen gefragt. Daher müssen Sie stets darauf achten, die sensiblen Informationen zu schützen, die in den elektronischen Systemen von Yara gespeichert sind. Gewährleisten Sie in diesem Zusammenhang, dass der Zugang zu allen unternehmenseigenen Computergeräten oder Informationssystemen geschützt ist, und geben Sie Ihre Passwörter niemals an Dritte weiter, auch nicht an Ihre Kollegen oder Familienmitglieder. Wenn Sie privilegierten Zugriff auf Informationen und Systeme von Yara haben,

z. B. als Administrator oder erfahrener Systembenutzer, müssen Sie nach Möglichkeit die IT um Rat bitten, um die mehrstufige Authentifizierung (MFA) durchzusetzen.

Wenn Sie unsere IT-Systeme verwenden, sollten Sie es unterlassen, beleidigende oder unangemessene Inhalte zu erstellen, aufzurufen, zu speichern, auszudrucken, zu verbreiten oder zu versenden. Legen Sie kein urheberrechtlich geschütztes Material (Musik, Filme, Bücher usw.) in elektronischen Speichermedien von Yara ab. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Richtlinie für Endanwender.

Auch wenn Yara anerkennt, dass unternehmenseigene Computer und andere IT-Geräte gelegentlich für private Zwecke genutzt werden, sind diese Geräte in erster Linie für den beruflichen Gebrauch bestimmt. Seien Sie auf einem Computer oder IT-System des Unternehmens besonders vorsichtig bei der Verwendung von Social Media oder Entertainment-Diensten. Vermeiden Sie es, Ihre Yara-E-Mail-Adresse und Ihr Passwort für die Registrierung in externen Foren zu verwenden und Yara zu vertreten, es sei denn, Sie sind dazu autorisiert.

Seien Sie vorsichtig, wenn Sie auf Reisen oder außerhalb des Büros über vertrauliche Yara-Informationen sprechen oder an diesen arbeiten.

Wenn ein elektronisches Gerät mit Yara-Informationen verloren geht, informieren Sie umgehend die IT-Abteilung, um sicherzustellen, dass alle im Gerät gespeicherten Informationen aus der Ferne gelöscht werden können.

Detaillierte Informationen zum Schutz der Informationen von Yara finden Sie im Dokument „Governance of Information und Cyber Security Directive“ im Steuerungssystem.



14 Datenschutz

Wir alle müssen uns dafür einsetzen, die Privatsphäre und personenbezogene Daten unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner zu schützen. Daher ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter von Yara, welche personenbezogene Daten bearbeiten oder in anderer Weise handhaben, über die entsprechenden Anforderungen informiert werden.

Die von Yara eingeführten Yara Datenschutz-Richtlinien sowie weiterführende Richtlinien definieren den Rahmen für die Bearbeitung von personenbezogenen Daten bei Yara. Verstöße gegen die Yara Datenschutz-Richtlinien können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Was sind personenbezogene Daten?

Personenbezogene Daten sind alle Informationen über eine bekannte oder identifizierbare natürliche Person, die allein oder zusammen mit anderen Informationen dazu verwendet werden können, eine natürliche Person zu kontaktieren, zu finden oder auf andere Art und Weise zu identifizieren. Name, Telefonnummer und E-Mail-Adresse eines Mitarbeiters oder eines Kunden sind typische Beispiele für personenbezogene Daten, ebenso Leistungsbeurteilungen, Informationen zum Gehalt, Arbeitsstunden, Benutzerprofil und elektronische Aktivitätsprotokolle in Bezug auf die Nutzung von IT-Ressourcen durch die Person.

Informationen über ein Unternehmen sind an sich keine personenbezogenen Daten. Die Kontaktinformationen eines Unternehmensvertreters (z. B. eines Kundenvertreters) sind jedoch personenbezogene Daten und müssen entsprechend gehandhabt werden. Wo eine Einzelperson als Einzelunternehmer auftritt, gelten Kontaktinformationen, Name und Einkaufsmuster dieser natürlichen Person ebenfalls als personenbezogene Daten und unterliegen somit strengen Anforderungen. Weitere Beispiele für personenbezogene Daten finden Sie auf der Datenschutz-Seite auf Pulse.

Wenn Sie personenbezogene Daten über andere Personen bearbeiten, müssen Sie diese vor unbefugtem Zugriff und versehentlicher Offenlegung schützen, indem Sie die Yara Datenschutz-Richtlinien und weiterführende Richtlinien befolgen. In diesem Zusammenhang bedeutet, „bearbeiten“ jegliche Handhabung oder Nutzung von personenbezogenen Daten, z. B. das Registrieren, Erfassen, Speichern, Ändern, Löschen, Offenlegen und sonstige Bereitstellung der personenbezogenen Daten. Bitte beachten Sie, dass es innerhalb bestimmter Verantwortungsbereiche, z. B. im Personalwesen, IT, CRM und Digital Farming, spezifische

Vorgehensweisen für den Umgang mit personenbezogenen Daten gibt.

Als wichtiger Grundsatz im Zusammenhang mit Datenschutz dürfen personenbezogenen Daten nur für klar definierte, ausdrückliche und rechtmäßige Zwecke verwendet werden. Das bedeutet, dass Sie als Mitarbeiter von Yara personenbezogene Daten nur für klar definierte, ausdrückliche und rechtmäßige Zwecke erheben, nutzen oder auf andere Art bearbeiten dürfen. Diese Zwecke müssen durch die Geschäftsaktivitäten von Yara objektiv gerechtfertigt sein. Ein weiterer wichtiger Grundsatz besteht darin, dass personenbezogene Daten, die für einen bestimmten Zweck verwendet wurden, nur dann für einen neuen sekundären Zweck genutzt werden können, wenn dieser im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Zweck steht und nicht mit diesem unvereinbar ist.

Wenn Sie ein Informationsverantwortlicher gemäß der Richtlinie zur Informationsverarbeitung sind, seien Sie sich bewusst, dass für Sie spezielle Anforderungen gelten, siehe die Datenschutz-Seite auf Pulse. Es ist von äußerster Wichtigkeit, dass Sie sich mit diesen Anforderungen vertraut machen. Wenn Sie Fragen in Bezug auf Ihre Rolle als Informationsverantwortlicher haben, wenden Sie sich unbedingt an den Globalleiter Datenschutz oder ihren regionalen Datenschutz-Koordinator.

Nie zuvor war die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben bei Verarbeitung und Schutz persönlicher Daten von größerer Bedeutung. Digitalisierung und Informationen im Allgemeinen haben mittlerweile einen hohen Stellenwert, hinzu kommt das neue Datenschutzrecht der EU (Datenschutz-Grundverordnung oder DSGVO), das im Mai 2018 in Kraft getreten ist. Unternehmen, die nicht in Übereinstimmung mit den DSGVO handeln, müssen mit schweren Strafen rechnen – bis zu 4 % vom weltweiten Jahresumsatz oder 20 Mio. Euro, zusätzlich zur Rufschädigung. Es ist daher von äußerster Wichtigkeit, dass Mitarbeiter, die personenbezogene Daten bearbeiten, entsprechend den geltenden Regeln handeln.

Weitere Informationen zum Umgang mit personenbezogenen Daten finden Sie auf der Datenschutz-Seite auf Pulse oder wenden Sie sich an den auf Konzernebene für Datenschutz Zuständigen oder Ihren regionalen Datenschutzbeauftragten.

15 Nachhaltigkeit, unsere Interessengruppen und unsere Gemeinschaft



15.1 Nachhaltigkeit

Damit wir unsere Mission und unsere Vision umsetzen können, hat Yara die Unternehmensstrategie aktualisiert, einschließlich des Bestrebens, das Unternehmen der Zukunft im Bereich Pflanzenernährung zu werden. Dieses ambitionierte Ziel wurde vor dem Hintergrund einer sich global verändernden Landwirtschaft, eines zunehmenden Wettbewerbs, eines stärkeren Verbrauchereinflusses auf die Wertschöpfungskette von Lebensmitteln und des Klimawandels festgelegt, der sich auf das Leben auf der ganzen Welt auswirkt.

Yara verfolgt drei strategische Prioritäten: „Operative Exzellenz vorantreiben“, „Skalierbare Lösungen schaffen“ und „Innovatives Wachstum fördern“. Im Rahmen dieser Prioritäten haben wir uns zu umfassenden Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung verpflichtet.

Wir müssen bei der Entwicklung nachhaltiger landwirtschaftlicher Anbaumethoden an vorderster Front stehen und in unserem eigenen Geschäftsbetrieb nachhaltiger werden. Wir müssen neue und skalierbare Lösungen entwickeln, um unser Wissen an mehr Landwirte und Kunden weiterzugeben.

Wir müssen bestrebt sein, unsere Wettbewerber zu übertreffen, indem wir uns auf Operative Exzellenz und höchste Sicherheit konzentrieren. Wir müssen neue und innovative Wege finden, um unser Wissen für Landwirte und Kunden aus der Industrie gewinnbringend einzusetzen.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2050 in der gesamten Wertschöpfungskette klimaneutral zu werden. Um dies zu erreichen, nutzen wir unsere führende Position zur Entwicklung von Branchenstandards und zur Entwicklung nachhaltiger Praktiken im Bereich Pflanzenernährung, die von unseren Nitratprodukten unterstützt werden.

Wir werden eine aktive Rolle bei der Entwicklung von Emissionszielen für die Düngemittelindustrie übernehmen. Wir sind der Meinung, dass Nachhaltigkeit und Wertschöpfung Hand in Hand gehen. Aus diesem Grund entwickelt Yara Innovationen mit einem Ziel – der Entscheidung, Teil der Lösung zu werden.

15.2 Förderungsmaßnahmen und Spenden

Alle Aktivitäten, die wir sponsern, müssen unserer Mission und Vision entsprechen. Darüber hinaus sponsern wir Institutionen oder Aktivitäten, die unsere Geschichte oder die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen, in denen wir tätig sind, unterstützen.

Auf Konzernebene unterstützen wir Sponsoring-Maßnahmen, die:

- die Bekanntheit unserer Marke steigern
- unsere Mission und Vision vorantreiben
- unsere Geschichte und unser Erbe unterstützen

Sponsoring-Maßnahmen auf regionaler und lokaler Ebene sollen:

- unsere Rolle als wertvoller Unterstützer der lokalen Gemeinden widerspiegeln
- Kundenbeziehungen verbessern
- Gruppen und Verbände stärken, die zur Förderung der lokalen Wirtschaft beitragen
- lokale Initiativen voranbringen, die unsere Mission unterstützen, nämlich die Weltbevölkerung zu ernähren und den Planeten zu schützen

Bei unserem Engagement sollte sichergestellt werden, dass die Markenpräsenz des Unternehmens durch Werbung, eine wichtige Rede oder eine Präsentation auf einer Veranstaltung erhöht werden.

- Sponsoring-Maßnahmen auf Konzernebene werden vom Vorstand beschlossen und zwar basierend auf den Vorschlägen der Abteilung Brand and Corporate Marketing.
- Sponsoring-Maßnahmen auf regionaler Ebene der Geschäftseinheiten wird von der Geschäftsleitung der Geschäftseinheit oder einer gleichwertigen Instanz mit

Unterstützung der Abteilung Brand and Corporate Marketing entschieden.

- Sponsoring-Maßnahmen auf lokaler Ebene werden vom Standort-, Werks-, Ländermanager oder einer gleichwertigen Instanz festgelegt.

Die Person oder Gruppe, die eine Investition in die Gemeinschaft, eine Spende, eine Förderungsmaßnahme oder die Bereitstellung eines Stipendiums veranlasst, ist für den ordnungsgemäßen Ablauf des Prozesses und das Ergebnis verantwortlich. Diese Verantwortung schließt Folgendes ein:

- Es muss sichergestellt werden, dass der Beitrag nicht in den Bereich der Bestechung oder Korruption fällt und auch nicht einen derartigen Anschein erweckt.
- Es muss sichergestellt werden, dass keine tatsächlichen, potenziellen oder als solche empfundenen Interessenkonflikte auftreten.
- Es ist sicherzustellen, dass die Rechenschaftspflicht und Transparenz gewährleistet sind und dass die Fonds für den beabsichtigten Zweck verwendet werden, indem die Beiträge regelmäßig verwaltet und überwacht werden.
- Es muss sichergestellt werden, dass die Beiträge nicht zugunsten oder zum Vorteil eines Amtsträgers (oder eines engen Mitarbeiters) geleistet werden, der die Geschäftsaktivitäten von Yara überwacht oder Einfluss darauf hat.
- Es muss sichergestellt werden, dass der Beitrag voll und ganz den Vorgaben des Verfahrens zur Überprüfung der Integrität entspricht (falls zutreffend).

Alle Sponsoring-Maßnahmen müssen über das auf Pulse verfügbare Sponsoring-Registrierungsformular angegeben werden.

15.3 Lobbyarbeit

Yara ist sich dessen bewusst, wie wichtig es ist, Stellung zu Sachverhalten zu beziehen, die sich auf unsere Interessengruppen auswirken. Hierzu greift Yara unter Umständen auf Lobbyisten zurück, die im Auftrag des Unternehmens handeln. Diese Lobbyisten müssen gegenüber den Regierungsvertretern, Verwaltungsgremien oder Organisationen, mit denen sie interagieren, stets angeben, dass sie im Auftrag von Yara handeln. Lobbyisten werden als Vermittler betrachtet und müssen sich gemäß unserem IDD-Verfahren an die IDD-Schritte halten. (Siehe Abschnitt 10.1 „Vermittler: Arbeit im Auftrag von Yara“).

Für Lobbyisten gelten strenge Regeln und die Abteilungen für Unternehmenskommunikation und Unternehmensangelegenheiten haben die volle Übersicht über alle Lobbying-Bemühungen von Yara. Alle Lobbyisten, die für uns tätig sind, müssen sämtliche geltenden Gesetze und Verordnungen einhalten.

¹ Definition siehe Abschnitt 9.3 „Amtspersonen“

15.4 Politische Tätigkeiten und Beiträge

Yara ermutigt alle seine Mitarbeiter dazu, ihr persönliches Recht auf politische Mitwirkung wahrzunehmen. Politische Aktivitäten müssen jedoch in Ihrer Freizeit und mithilfe Ihrer eigenen Ressourcen betrieben werden. Außerdem müssen Sie sicherstellen, dass Ihre persönlichen politischen Bestrebungen und Beiträge nicht zur Entstehung von Interessenkonflikten führen.

Yara gewährt keine Geschenke, Spenden oder sonstige Unterstützung an politische Parteien oder einzelne Politiker.

Fonds und Vermögenswerte des Unternehmens dürfen niemals für politische Parteien oder Einzelpersonen, die ein öffentliches Amt innehaben oder anstreben, oder jegliche sonstigen politischen, religiösen oder ideologischen Einheiten verwendet werden. Darüber hinaus ist es Ihnen nicht gestattet, sich mit Amtspersonen¹ über politische Themen auszutauschen oder sich im Namen von Yara politisch zu engagieren, es sei denn, dies geschieht in Übereinstimmung mit den lokal geltenden Gesetzen und den anwendbaren regionalen Richtlinien sowie nach vorheriger Absprache mit den Abteilungen für Unternehmenskommunikation und Unternehmensangelegenheiten von Yara.

Wenden Sie sich bei Fragen bitte an Ihren direkten Vorgesetzten, die Abteilung für Unternehmenskommunikation und Regierungsbeziehungen oder die Ethik- und Compliance-Abteilung.

15.5 Kommunikation über Yara in der Öffentlichkeit

Es ist von außerordentlicher Wichtigkeit, dass Yara sich der Öffentlichkeit gegenüber in konsistenter und kompetenter Weise äußert. Aus diesem Grund dürfen ausschließlich autorisierte Sprecher oder Personen mit den Befugnissen eines Sprechers im Namen von Yara mit den Medien oder Investmentanalysten in Kontakt treten. Dies wird in der Anweisung zur Offenlegung von Informationen im Steuerungssystem von Yara beschrieben.

15.6 Persönliches Verhalten in sozialen Medien

Auf die persönliche Nutzung der sozialen Medien durch die Mitarbeiter wird in den Betriebsrichtlinien zum Umgang mit sozialen Medien detailliert eingegangen. Diese Richtlinien können auf den Pulse-Seiten der Abteilung für Unternehmenskommunikation und Branding eingesehen werden. Weitere Informationen und Tipps zur korrekten und effektiven Nutzung sozialer Medien finden Sie im Handbuch für soziale Medien. Das Handbuch für soziale Medien ist auf Pulse verfügbar.

16 Einholen von Rat und Melden von Problemen

16.1 Einholen von Rat

Es ist Ihr Recht und Ihre Pflicht, Rat bezüglich einer Geschäftsentscheidung einzuholen, wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen. Unwissenheit wird nicht als annehmbare Entschuldigung betrachtet, wenn eine Entscheidung getroffen wurde, die nicht dem Verhaltenskodex entspricht.

Wenn Sie Hilfe benötigen, sollte Ihr direkter Vorgesetzter stets Ihr erster Ansprechpartner sein.

Alternativ oder zusätzlich können Sie sich auch an die folgenden unterstützenden Funktionen wenden:

- Bei Ethik- und Compliance-Fragen sollten Sie sich direkt an die Ethik- und Compliance-Abteilung wenden, und zwar unter „ethics@yara.com“ oder über Ihren regionalen Compliance-Manager (RCM). Die Kontaktinformationen der RCMs finden Sie auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen.
- Bei mitarbeiterbezogenen Fragen sollten Sie sich je nach Art Ihres Anliegens entweder auf lokaler oder auf Unternehmensebene an die Personalabteilung wenden.
- Bei Rechtsfragen, die sich auf Sanktionen, das Wettbewerbsrecht, den Datenschutz oder die vertraglichen Formulierungen in Vereinbarungen mit Geschäftspartnern beziehen, sollten Sie sich an die Rechtsabteilung wenden.
- Bei Fragen zu den Themen Gesundheit, Umwelt, Sicherheit oder Qualität sollten Sie die HESQ-Abteilung (Health, Environment, Safety, and Quality) kontaktieren.

Auch auf den Pulse-Seiten der jeweiligen Abteilung finden Sie nähere Informationen zu vielen der in dieser Broschüre behandelten Themen.

Bitte bedenken Sie, dass die Ethik- und Compliance-Abteilung keine Geschäftsentscheidungen für Sie treffen kann. Alle Geschäftsentscheidungen müssen letztendlich vom jeweiligen Geschäftsbereich getroffen werden. Die Ethik- und Compliance-Abteilung kann und wird Sie bei der Entscheidungsfindung bestmöglich unterstützen, indem Sie Ihnen mit Rat und zusätzlichen Ressourcen zur Seite steht.





Bitte Sie um Rat



Ethik-Hotline



Pulse-Seiten zum Thema
Ethik und Compliance



ethics@yara.com

16.2 Meldung eines Problems

Sie sind dazu verpflichtet, mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die Richtlinien und Verfahren von Yara sowie gegen geltende Gesetze und Verordnungen in unserem Unternehmen und in unserer gesamten Lieferkette zu melden. Yara ist dazu verpflichtet, alle eingereichten Meldungen sorgfältig zu überprüfen.

Wenn Sie einen Verstoß melden wollen, sollte in der Regel Ihr direkter Vorgesetzter Ihr erster Ansprechpartner sein. Die Meldung sollte so schnell wie möglich erfolgen. Wenn Sie der Ansicht sind, dass Ihre Meldung nicht adäquat bearbeitet wird, bitten wir Sie darum, sich direkt an die Ethik- und Compliance-Abteilung oder Ihren regionalen Compliance-Manager zu wenden.

Bitte beachten Sie, dass auch mögliche Verstöße gemeldet werden können. Sie müssen also nicht alle Fakten kennen oder sich absolut sicher sein, dass ein Fehlverhalten vorliegt. Wenn begründete Bedenken dahin gehend vorliegen, dass es zu einem Fehlverhalten gekommen ist, reicht dies bereits aus, um den jeweiligen Sachverhalt zu melden. Die einzige Voraussetzung für die Meldung eines Problems ist, dass Sie dies in gutem Glauben tun und absolut ehrliche Angaben dazu machen, was Sie wissen oder vermuten.

Wenn Sie Bedenken bezüglich eines Fehlverhaltens haben, aber glauben, dass dem Unternehmen die Situation bereits bekannt ist, möchten wir Sie bitten, sich entsprechend zu vergewissern, bevor Sie sich entscheiden, das betreffende Problem nicht zu melden.

Je nach Art des Problems können Sie sich direkt an die Ethik- und Compliance-Abteilung wenden. Sie sollten dies beispielsweise in den folgenden Fällen tun: wenn Sie Ihren direkten Vorgesetzten eines Fehlverhaltens beschuldigen; wenn sich Ihr direkter Vorgesetzter nicht angemessen mit einem Sachverhalt befasst, den Sie ihm/ihr gemeldet haben;

wenn sich das Fehlverhalten auf den Vorstand oder die Geschäftsleitung bezieht; wenn Sie Vergeltungsmaßnahmen befürchten oder die Art und Weise, auf die eine andere unterstützende Funktion Ihre Meldung bearbeitet hat, das Problem ist.

Über die Ethik-Hotline können Sie Probleme auch anonym melden. Sie können die Hotline rund um die Uhr, sieben Tage in der Woche und in über 50 Sprachen kontaktieren. In einigen Ländern ist sie auch unter einer kostenlosen lokalen Rufnummer zu erreichen. Nähere Informationen dazu, wie Sie die Hotline aus Ihrem Land erreichen, finden sich auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen. Alternativ können Sie auch eine Meldung einreichen, indem Sie ein Online-Formular ausfüllen. Beide Optionen ermöglichen es der Ethik- und Compliance-Abteilung über den Dienstanbieter anonym mit der meldenden Person in Kontakt zu treten.

Wir ermutigen jedoch alle meldenden Personen dazu, ihre Kontaktinformationen anzugeben. Dadurch können die gemeldeten Probleme schneller und genauer bearbeitet werden. Außerdem werden alle Meldungen absolut vertraulich behandelt.

Wenn Sie eine Meldung in Ihrem Namen einreichen wollen, können Sie sich unter „ethics@yara.com“ direkt an die Ethik- und Compliance-Abteilung wenden oder einen der regionalen Compliance-Manager kontaktieren. Ihre Meldung wird auch in diesem Fall absolut vertraulich behandelt. Auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen finden Sie die Kontaktdaten sowie weitere Informationen zur Ethik-Hotline.

Je nach Art des Verstoßes können Sie ein Problem auch direkt der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der HESQ-Abteilung melden.

Weitere Informationen zu den Konsequenzen, die ein Fehlverhalten nach sich ziehen kann, finden Sie in dem Abschnitt „Organisatorische Gerechtigkeit“.





16.3 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Yara toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder möglichen Verstoß gemeldet haben. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter, die sich weigern, einer Anordnung nachzukommen, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex, die Richtlinien und Verfahren von Yara oder Gesetze und Verordnungen darstellt. Die norwegischen Gesetze und die Gesetze zahlreicher anderer Länder schützen all diejenigen, die eine Meldung in gutem Glauben einreichen. Das Gesetz besagt, dass Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der meldenden Person sowohl rechtswidrig als auch strafbar sind.

Vergeltungsmaßnahmen sind eine sehr ernste Angelegenheit und ihre Verhinderung hat für die Ethik- und Compliance-Abteilung oberste Priorität. Wir überwachen Situationen, in denen jemand eine Meldung eingereicht hat, um sicherzustellen, dass keinerlei formelle oder informelle Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Vergeltungsmaßnahmen können jede negative Handlung, Praxis oder Unterlassung bedeuten, die sich beispielsweise aus der Meldung eines Mitarbeiters über ein Problem ergibt oder eine Reaktion darauf ist, z. B.:

- Bedrohungen, Belästigung, Diskriminierung, soziale Ausgrenzung oder anderes ungerechtfertigtes Verhalten
- Verwarnung, Änderung von Arbeitsaufgaben, Versetzung oder Degradierung
- Suspendierung, Kündigung, Entlassung oder Disziplinarmaßnahmen

Sollten Sie Vergeltungsmaßnahmen befürchten, möchten wir Sie bitten, sich direkt an die Ethik- und Compliance-Abteilung oder anonym an die Ethik-Hotline zu wenden. Ein jeder von uns soll darauf vertrauen können, seine oder ihre Bedenken offen kundtun zu dürfen.

Wenn eine Meldung „in gutem Glauben“ eingereicht wird, bedeutet dies, dass Sie alle Informationen preisgeben, die Ihnen zur Verfügung stehen und die Sie für wahrheitsgemäß halten, selbst wenn Sie dabei anonym bleiben. Sie können auch Vermutungen äußern und dennoch „in gutem Glauben“ handeln, selbst wenn sich Ihr Verdacht als unbegründet erweist. Sollte jemand absichtlich eine falsche Meldung einreichen (d. h. etwas behaupten, von dem er oder sie weiß, dass es unwahr ist), wird dies Disziplinarmaßnahmen für die jeweilige Person nach sich ziehen.

Weitere Informationen zum sich nach der Einreichung einer Meldung vollziehenden Untersuchungsprozess finden Sie auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen.

17 Zusätzliche Ethik- und Compliance-Tools

Es stehen mehrere zusätzliche Tools zur Verfügung, die Ihnen dabei helfen sollen, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

17.1 Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen

Auf den Pulse-Seiten zu Ethik- und Compliance-Themen finden Sie detaillierte Informationen zu den meisten der in diesem Dokument behandelten Themen.

17.2 E-Learning-Kurs

Sehen Sie sich den interaktiven E-Learning-Kurs zum Verhaltenskodex von Yara an. Er ist über die Yara Learning-Plattform abrufbar und bietet zusätzliche, praktische Tipps und Hinweise zu vielen der in diesem Dokument behandelten Themen. Der Kurs ist verpflichtend für alle Mitarbeiter, die Zugang zur Yara Learning-Plattform haben. Er geht auf eine Vielzahl von Themen ein, wie z. B. Integrity Due Diligence, Menschenrechte, Geschäftspartner, Korruption, persönliches Verhalten, Schmiergeldzahlungen sowie Geschenke und Bewirtung.

17.3 Teilnahme an Ethik- und Compliance-Schulungen

Die Ethik- und Compliance-Abteilung verfügt über ein maßgeschneidertes, interaktives und persönliches Schulungsprogramm, das jedes Jahr von Tausenden Mitarbeitern absolviert wird. Sollten Sie eine Einladung zu einer derartigen Schulung erhalten haben, bitten wir Sie, die Anwesenheit als verpflichtend anzusehen und sich um eine Teilnahme zu bemühen.

Sie können Schulungen gern jederzeit für Ihre Abteilungen beantragen, und zwar entweder über Ihren regionalen Compliance-Manager oder indem Sie sich direkt an die Ethik- und Compliance-Abteilung wenden.

17.4 Hinweisdokumente

Hinweisdokumente liefern detaillierte praktische Tipps zu ausgewählten Themen aus dem Verhaltenskodex. Beispiele:

- Schmiergeldzahlungen
- Interessenskonflikte
- Vertreter und Vermittler
- Amtspersonen
- Vertragsmanagement

Hinweisdokumente stehen auf den Pulse-Seiten der Ethik- und Compliance-Abteilung zur Verfügung.



Yara International ASA
Drammensveien 131
N-0277 Oslo
Norwegen
Tel: +47 24 15 70 00
Fax: +47 24 15 70 01

© 2020 Yara. Alle Rechte vorbehalten.

Januar 2020

