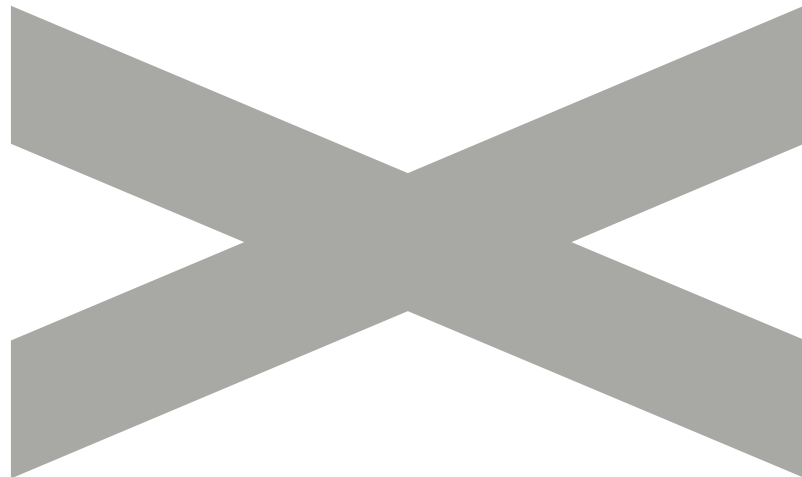


Richtlinie

Kodex für gesetzmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln bei LANXESS





CORPORATE COMPLIANCE

gültig ab September 2005

RL-0002

I. Kompetenz und Verantwortung sind der Schlüssel zum Erfolg. Beides erwächst auch aus Rechtstreue und ethischem Verhalten.

Der Erfolg unseres Unternehmens hat viele Quellen. Nicht zuletzt gehört dazu außer der Kompetenz das Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiter.

Unser Ziel ist es, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und im Interesse der Aktionäre, der Mitarbeiter und der gesamten Gesellschaft eine hohe Wertschöpfung zu erarbeiten.

Dieses Ziel ist eingebettet in Rahmenbedingungen: Recht, soziale Verantwortung, Responsible Care, nachhaltiger Umweltschutz, Produktions- und Produktsicherheit, hohe Produktivität, optimale Wirtschaftlichkeit, Kundenorientierung.

Als Großunternehmen und weltweit operierender Konzern steht LANXESS auch im Rampenlicht der Öffentlichkeit und lebt unter den Regeln des politischen Geschehens. LANXESS möchte sein gutes Image bewahren und fördern.

Das unternehmerische Geschehen orientiert sich an den Rechtsordnungen der verschiedenen Länder und Regionen, an Regeln des Zusammenlebens und an ethischen Normen, die dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern im In- und Ausland vielfältige Pflichten auferlegen. Pflichten zu erkennen und zu erfüllen ist bisweilen nicht ganz einfach, aber unabdingbar.

Der vorliegende Verhaltenskodex will über besonders wichtige Verantwortungsbereiche informieren. Er soll Mitarbeiter veranlassen, im Zweifelsfall Rat einzuholen.

Solcher Rat kann z.B. von Vorgesetzten und von den Fachabteilungen (Rechtsabteilungen, Konzernrevision oder Corporate Security) erwartet werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn andere benachteiligt werden könnten, ein eigener Schaden droht, mit einem hohen Risiko umgegangen wird oder wenn die Rechtslage unklar ist.

II. Basis: Das geltende Recht

Das Unternehmen respektiert das geltende Recht und verlangt das Gleiche von seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

Eine aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens ungünstige Rechtslage darf nicht ignoriert werden. Das Unternehmen achtet geltendes Recht, unabhängig davon, ob es sich um überstaatliches oder lokales Recht handelt. Ungesetzliches Verhalten kann vielfältigen Schaden verursachen. Neben den wirtschaftlichen Schaden kann die Gefahr eines Rufschadens und damit der Schädigung unserer Marktposition treten. Der Wert des Unternehmens wird auch durch seinen Ruf beeinflusst. Schon der Anschein einer Rechtsverletzung kann die öffentliche Meinung prägen und damit beispielsweise eine nachteilige Veränderung des Verhaltens unserer Kunden und der Anteilseigner nach sich ziehen.

LANXESS ist vielfältigen Rechtsordnungen unterworfen. Als globales Unternehmen mit weltweiter Präsenz muss es selbst bei Sachverhalten, die außerhalb eines fremden Staates liegen, oftmals dessen Recht beachten.

So sind beispielsweise wettbewerbsrelevante Abreden zwischen Wettbewerbern auch nach dem Recht des Landes zu beurteilen, in dem sie sich auswirken, nicht nur nach dem Recht des Landes, in dem sie getroffen werden. Unter Umständen genügt es, dass LANXESS auf irgendeinem Markt der Welt mit Unternehmen eines anderen Staates konkurriert, um selbst Gesetzen dieses Staates zu unterliegen. Ausländische Rechtsordnungen sehen häufig wesentlich strengere Sanktionen – auch für das Unternehmen selbst – und vielfach deutlich höhere Schadenersatzansprüche bei Gesetzesverstößen vor. Im jeweiligen Land befindliche Vermögenswerte können bisweilen schon im Verdachtsfall beschlagnahmt werden. Im Extremfall kann ein in einem Land legales Verhalten in einem anderen Land strikt verboten sein. Hier gilt es in erster Linie, sich Kenntnis von der jeweiligen Rechtslage zu verschaffen beziehungsweise die Gesetzeskonformität durch die Einschaltung der hierfür kompetenten Fachabteilung oder Landesorganisation sicherzustellen.

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

Jeden Mitarbeiter trifft daher die Pflicht, geltendes Recht zu befolgen, und jeder Vorgesetzte muss dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter diese Pflicht erfüllen. Die nachstehenden Grundsätze gelten im Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, anderen Unternehmen und Behörden. Sie sollen helfen, Verhaltensanforderungen in ausgewählten Bereichen auf die tägliche Arbeit zu übertragen. Das vorliegende Programm will Schwerpunkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung aufweisen. Zu ihrer Beachtung ist jeder Mitarbeiter verpflichtet. Die Regeln gehen jeder etwaigen entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor.

In einem solchen Fall schafft der Rat der zu Beginn genannten Fachabteilungen Sicherheit. Die Rechtsordnung als Quelle von Verhaltensanforderungen wird durch ethische Grundsätze ergänzt. Ethik beschreibt den gesellschaftlichen Grundkonsens gegenüber Werten, die für das soziale Verhalten und den fairen und respektvollen Umgang miteinander unerlässlich sind. Hierzu bekennen wir uns.

1. Fairer Wettbewerb – keine verbotenen Kartellabsprachen

Das Unternehmen bekennt sich ohne jede Einschränkung zum fairen Wettbewerb und zur fairen Vertragsgestaltung gegenüber seinen Geschäftspartnern.

Das Gleiche erwarten wir auch von anderen. Die wichtigsten kartellrechtlichen Tabus sind: Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Kapazitätsabsprachen, Aufteilung regionaler Märkte, Aufteilung von Kunden und Preisbindungen. Schon ein abgestimmtes Verhalten („concerted actions“), informelle Gespräche oder formlose Gentlemen Agreements, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können, sind verboten. Auch der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden.

Auch wenn ein Geschäft unverschuldet in eine Krise geraten sein sollte, ist eine Selbsthilfe durch Kartellabsprachen nicht zu rechtfertigen. Es gibt im Einzelfall legale Wege der Abhilfe. Vorsicht ist beim Umgang mit Marktinformationen geboten. Verbände bieten auf ihren Tagungen Gelegenheit, mit Wettbewerbern zusammenzutreffen und gemeinsam interessierende Fragen zu erörtern. Dies ist völlig legitim, wenn die Grenzen des Kartellrechts gewahrt werden. Auch Marktforschung ist unverzichtbar und natürlich gleichermaßen zulässig. Aber nicht alle Mittel der Informationsbeschaffung – wie z.B. bestimmte organisierte Marktinformationsverfahren – sind dafür geeignet.

Auch „Benchmarking“ mit Wettbewerbern ist grundsätzlich möglich. Allerdings: In all diesen Fällen gibt

es „Spielregeln“, die darauf hinauslaufen, wettbewerblich empfindliche Informationen so zu anonymisieren, dass ihre Herkunft nicht mehr identifiziert werden und dadurch ein Einfluss auf das aktuelle Marktgeschehen ausgeschlossen werden kann.

Mit Wettbewerbern können keine Informationen über Kundenbeziehungen, Preise, bevorstehende Preisänderungen, in der Regel Kosten o.ä. ausgetauscht werden. Eigene Kalkulationen, Kapazitäten oder Planungen dürfen gegenüber Mitbewerbern nicht offen gelegt werden. Ausnahmen kommen in Betracht, wenn das Unternehmen ein Geschäft erwirbt, veräußert oder in ein Joint Venture (Gemeinschaftsunternehmen) einbringt. Hierfür ist eine Geheimhaltungsvereinbarung Voraussetzung, die das Ziel der Transaktion zweifelsfrei beschreibt. Auch muss der Datenaustausch auf das Maß beschränkt werden, das notwendig ist, um die Sinnhaftigkeit der Transaktion beurteilen zu können.

Geschäftsveräußerungen, Unternehmenskäufe oder Joint-Venture-Vorhaben unterliegen in der Regel der Fusionskontrolle durch verschiedene Kartellbehörden im In- und Ausland.

Im Rahmen dieser Genehmigungsverfahren müssen den Behörden umfangreiche Informationen zur Verfügung gestellt werden. Diese müssen wahrheitsgemäß und vollständig sein. Im Kartellrecht gibt es vielfältige Auslegungsprobleme, weil Gesetzestexte nicht jeden denkbaren Sachverhalt beschreiben können. Beispielsweise sei an sog. Co-Producer-Abkommen/Lohnherstellungsverträge und Lizenzverträge mit Wettbewerbern erinnert. Hier kann nur durch rechtliche Beratung sichergestellt werden, dass unbeabsichtigte Gesetzesverstöße erkannt und legale Alternativlösungen gefunden werden.

Keineswegs rechtswidrig sind Positionen der Marktbeherrschung, wenn diese beispielsweise auf eigener Leistung, auf eigenen gewerblichen Schutzrechten oder – vorbehaltlich einer fusionskontrollrechtlichen Prüfung – auf Lizenzen Dritter beruhen. Patente begründen vom Gesetzgeber erlaubte Monopole auf Zeit. Marktbeherrschung darf allerdings nicht missbraucht werden.

2. Gefahrstoffe: Gewährleistung der Sicherheit

Gefahrstoffe dürfen nur in entsprechend gekennzeichneten Behältnissen und diese nur in zugelassenen Lagern gelagert werden. Der Zugriff unbefugter Dritter ist zu verhindern. Beim Umgang mit Gefahrstoffen sind die einschlägigen Vorschriften und technischen Regeln einzuhalten. Verbotene Stoffe dürfen nicht hergestellt oder in das Unternehmen gebracht werden.

3. Arbeitssicherheit: Jeder ist angesprochen

Jeder Mitarbeiter ist für die Arbeitssicherheit in seinem Bereich mitverantwortlich. Umweltschutz-, Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sind strikt anzuwenden.

Ein großes Problem im Umgang mit Gefährdungsquellen ist die im Laufe der Zeit nachlassende Sorgfalt, weil die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften als lästig empfunden wird, und man die Überzeugung entwickelt, das Gefährdungspotenzial zu beherrschen. Jeder Mitarbeiter muss sich im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kollegen und des ganzen Unternehmens zwingen, die Sicherheitsvorschriften konsequent anzuwenden. Dabei kommt den Vorgesetzten eine wichtige Vorbildfunktion zu.

4. Anlagensicherheit: Sorgfalt bei Planung und Betrieb

Anlagen bedürfen der sorgfältigen Planung und der häufigen Kontrolle und Wartung. Mitarbeiter müssen gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt werden. Nur wenn diese Maßnahmen durchgeführt werden, können Betriebsstörungen, Unfälle oder Störfälle vermieden werden, und das Unternehmen ist in solchen Fällen in der Lage, einer strafrechtlichen Verfolgung der jeweils für den Betrieb Verantwortlichen sicher entgegenzutreten.

5. Produktsicherheit durch Produktbeobachtung

Zur Gewährleistung eines sicheren Umgangs unserer Kunden mit den Produkten bedarf es einer konstanten Beobachtung des Marktes.

Die Grundsätze des „product stewardship“ verlangen die Übernahme einer Verantwortung für das Produkt und den gesamten Produktzyklus.

Erkannte oder für möglich gehaltene Gefahren, die sich aus dem Umgang mit einem Produkt ergeben – und sei es durch die Kombination mit einem Fremdprodukt –, sind sofort den für die Produktbeobachtung in den Geschäftsbereichen zuständigen Stellen zu melden. Bei jedem Produkt muss der Abnehmer auf die mit der Verwendung einhergehenden Risiken hingewiesen werden. Jedes Produkt muss mit den erforderlichen Warnhinweisen versehen sein.

6. Schutz der Umweltmedien

LANXESS hat sich nach den Regeln der Responsible-Care-Initiative selbst verpflichtet, seine Leistungen kontinuierlich zu verbessern.

Die Umweltmedien Luft, Wasser und Boden dürfen in der Regel gewerblich nur im Rahmen einer zuvor erteilten Genehmigung in Anspruch genommen werden.

Die Errichtung und der Betrieb chemischer Produktionsanlagen sind ebenfalls in aller Regel genehmigungspflichtig.

Der ungenehmigte Betrieb, jedes gezielte oder bloß in Kauf genommene Überschreiten der dem Anlagenbetrieb in einer Genehmigung gesetzten Grenzen oder die nicht genehmigte Einleitung von Stoffen in ein Gewässer setzt die dafür Verantwortlichen der Gefahr einer strafrechtlichen Verfolgung aus. Daneben können Schadenersatzansprüche Dritter zu einer finanziellen Belastung des Unternehmens führen. Jede ungenehmigte Freisetzung

von Stoffen ist daher zu vermeiden. Beim Umgang mit umweltbelastenden Ausgangs- und Endprodukten - Transport, Be- und Entladen, Lagerung, chemische Umwandlung – muss die Sicherheit gewahrt werden.

Ist es dennoch zu einer unbeabsichtigten Freisetzung oder einem ähnlichen Unfall gekommen, müssen die für Umweltschutz zuständigen Stellen des Unternehmens unverzüglich unterrichtet werden. Hierzu gibt die HSE – Anweisung „Ereignismanagement bei LANXESS“ die erforderlichen Instruktionen. Nur bei rechtzeitiger Kenntnis können die Auswirkungen begrenzt werden. Kein Mitarbeiter hat allein wegen einer solchen Mitteilung Nachteile zu erwarten, wohl aber, wenn er eine derartige Mitteilung unterlässt.

7. Einhaltung des Völkerrechts und des internationalen Handelsrechts

Kein Mitarbeiter, insbesondere kein in der Forschung und Entwicklung tätiger Mitarbeiter, darf selbst oder mit anderen Forschungen unternehmen oder Substanzen herstellen, die in Widerspruch zum Chemiewaffenübereinkommen stehen. Kein Mitarbeiter unseres Unternehmens darf sich wesentlich an der Entwicklung von Substanzen oder Systemen beteiligen, von denen er annehmen muss, dass sie dem Exportkontrollrecht unterfallen und ohne Genehmigung der zuständigen Behörden in Drittländer verbracht werden. Kein Mitarbeiter darf Know-how, das er im Rahmen seiner Tätigkeit für LANXESS erworben hat, zu diesem Zweck nutzen oder Dritten anbieten.

8. Engagement in der Forschung: LANXESS schützt den eigenen Wissensvorsprung und achtet die Rechte anderer

Die Ergebnisse unserer wissenschaftlichen Forschung und unsere technischen Entwicklungen stellen wertvolle Güter dar. Darauf basieren nicht nur Entscheidungen von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung.

Auch die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, Kunden und Mitbürger können davon abhängen. Unsere Wissenschaftler und Techniker sind daher verpflichtet, die Ergebnisse ihrer Tätigkeit entsprechend den gültigen wissenschaftlich-technischen Standards zu erarbeiten, zu dokumentieren und zu kommunizieren. Erfindungen, Patente und sonstiges Know-how sind für die Zukunft unseres Unternehmens von überragendem Wert. Patente und das damit verbundene Recht, andere von der Nutzung der Erfindung für eine gewisse Zeit ausschließen zu dürfen, sind der „Lohn“ für unsere Anstrengungen und Aufwendungen in den Bereichen Forschung und Entwicklung.

Auf die entsprechende rechtliche Absicherung der Erfindungen ist daher größte Sorgfalt zu legen. Kein Mitarbeiter darf neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Verfahren, Substanzen und Techniken sind unter allen Umständen geheim zu halten, soweit sie nicht allgemein bekannt sind. Alle Vereinbarungen mit Dritten, die die Vergabe einer Lizenz oder den Transfer von Know-how zum Gegenstand haben, müssen vor Abschluss von der zuständigen Abteilung überprüft worden sein. Bei der Produktentwicklung ist die Rechtslage im Hinblick auf bestehende Schutzrechte sorgfältig zu recherchieren. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren und ihre ungenehmigte Nutzung zu unterlassen. Die Verletzung eines solchen Rechts kann negative Folgen für uns und unsere Kunden haben: Neben Schadenersatzforderungen, die im Fall der wissentlichen Patentverletzung bis zum Mehrfachen des sonst geschuldeten Betrages gehen können, drohen Beschlagnahmen an den Grenzen unserer Exportländer.

In Zweifelsfällen muss die rechtliche Lage im Vorfeld gutachtlich untersucht werden.

Das Ausforschen der Entwicklungsleistungen anderer Mitarbeiter oder Außenstehender ist verboten. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen und nutzen. Informationen über Dritte sollen grundsätzlich nur aus allgemein zugänglichen Quellen gewonnen wer-

den. Softwareprogramme dürfen auch aus Sicherheitsgründen nur von dazu besonders autorisierten Mitarbeitern installiert werden. Dabei sind die vom Hersteller vorgegebenen Lizenzbedingungen, insbesondere hinsichtlich der Anzahl der zugriffsberechtigten Computerarbeitsplätze, zu beachten. Zur Klärung von Einzelfragen des Know-how-Schutzes stehen die Rechtsabteilungen und Corporate Security beratend zur Verfügung.

9. Trennung von Privat- und Unternehmenssphäre: Interessenkonflikte müssen vermieden werden

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die des Unternehmens trennen. Auch Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen geprägt sein. Mögliche Interessenkonflikte müssen sofort offen gelegt werden.

Bei Unregelmäßigkeiten aller Art muss in jedem Fall durch die jeweiligen Vorgesetzten die Leitung der Konzernrevision unverzüglich eingeschaltet werden.

Geschäftsbeziehungen zu Dritten: Nur sachliche Kriterien zählen

Lieferanten werden grundsätzlich nur nach den Kriterien Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer lang andauernden und konfliktfreien Geschäftsbeziehung, Zertifizierung nach den Standards der ISO oder nach der Öko-Audit-Verordnung und Vorhandensein eines Qualitätsmanagements ausgewählt. Keinesfalls dürfen persönliche Beziehungen oder Interessen einen Vertragsabschluss mit beeinflussen. Beratungsleistungen oder Empfehlungen, die LANXESS-Mitarbeiter gegenüber anderen erbringen, dürfen nicht durch materielle oder immaterielle Vorteile motiviert sein.

Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten, insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags – gleich, ob mit einer Privatperson, einem Unternehmen oder

einer Institution des öffentlichen Rechts –, einen persönlichen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren.

Keinem Amtsträger – auch wenn er einem ausländischen Staat angehört – und keinem Mitarbeiter anderer Unternehmen dürfen Vorteile irgendwelcher Art zugebracht werden. Dieses Verbot gilt für alle Arten von Zuwendungen. Ausnahmen bestehen lediglich bei allgemein üblichen, d.h. symbolhaften und geringwertigen Gelegenheits- oder Werbegeschenken. Das Verbot gilt auch, wenn etwa die Entscheidung für einen bestimmten Vertragspartner auch ohne die Gewährung von Vorteilen gefallen wäre. Auch hier ist bereits der Eindruck sachfremder Erwägungen strikt zu vermeiden. Soweit ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot konfrontiert wird, muss er dies sofort seinem Vorgesetzten mitteilen. Stets gilt: Sollte ein Verhalten woanders zu beobachten sein, ist dies kein Rechtfertigungsgrund für eigenes Fehlverhalten. Bei Teilnahme an einer Ausschreibung ist jegliche Absprache mit möglichen Mitbietern strikt verboten. Schreibt LANXESS selbst die Erbringung einer Leistung aus, so ist jede Weitergabe von Informationen über einen Bieter oder sein Angebot an einen anderen Bieter ebenfalls verboten.

**Umgang mit Unternehmenseigentum:
keine Nutzung für private Zwecke**

Kein Mitarbeiter darf ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle Einrichtungen (z. B. Geräte, Warenbestände, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Akten, Datenträger) oder Arbeitskräfte des Unternehmens für private Zwecke nutzen. Ohne schriftliche Erlaubnis des Vorgesetzten darf Unternehmenseigentum nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder Unterlagen nicht kopiert und aus dem Unternehmen geschafft oder in das Unternehmen eingebracht werden.

Private Betätigung: Integrität ist unabdingbar

Jeder Mitarbeiter muss die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses – auch

im Rahmen einer freien Mitarbeiterschaft – oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung der Personalabteilung mitteilen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen LANXESS in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis stehen könnte. Der Erwerb von Anteilen eines anderen Unternehmens ist jedem Mitarbeiter freigestellt. Eine private Betätigung in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen wird von LANXESS begrüßt, soweit die Inanspruchnahme nicht die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gefährdet. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit soll sich jedoch ein Mitarbeiter nicht auf seine Rolle im Unternehmen berufen.

Insiderregeln: Ein Wissensvorsprung darf nicht zum persönlichen Vorteil ausgenutzt werden

Kein Mitarbeiter darf interne Kenntnisse über Vorhaben des Unternehmens – etwa die beabsichtigte Veräußerung von Unternehmensteilen, den Erwerb fremder Unternehmen, die Gründung von Joint Ventures oder sonstige börsenkursrelevante Tatsachen (sog. Insiderinformationen) – zum Zwecke der Bereicherung ausnutzen, sei es unmittelbar oder sei es unter Einschaltung eines Dritten. Kein Mitarbeiter darf entsprechende Kenntnisse an nicht am konkreten Projekt Beteiligte oder an Dritte weitergeben. Die Weitergabe an andere am konkreten Projekt Beteiligte darf nur auf Basis „need-to-know“ unter Wahrung aller anwendbaren Geheimhaltungsvorschriften erfolgen.

**10. Das Verhalten untereinander:
Fairness und Respekt sind gefragt**

Jeder Mitarbeiter muss wissen, dass auch sein Verhalten dem Unternehmen zugerechnet wird und damit dessen Ruf nach außen wie nach innen prägt. Das Unternehmen erwartet daher von jedem Mitarbeiter einen freundlichen, sachbetonten und fairen Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Dritten.

Niemand darf wegen seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner Abstammung,

seines Glaubens, seines Geschlechts, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

Bei dauerhaften Konflikten sind der Vorgesetzte und die Personalabteilung mit dem Ziel einer sachgerechten Lösung einzuschalten. Sexuelle Belästigung ist verboten. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, gegen Belästigungen geschützt zu werden. Es ist nicht entscheidend, ob der belästigende Mitarbeiter oder die belästigende Mitarbeiterin sein bzw. ihr eigenes Verhalten für üblich oder akzeptabel hält oder ob der oder die Betroffene eine Ausweichmöglichkeit hat.

Der Umgang aller Mitarbeiter muss in erster Linie von Vertrauen geprägt sein. Kommunikation ist die Grundlage jeglicher Entscheidungsvorbereitung. Jeder Mitarbeiter muss bestrebt sein, möglichst viel eigenen und an anderer Stelle im Unternehmen vorhandenen Sachverstand in einen Entscheidungsprozess einzubinden. Zu einer erfolgreichen Projektarbeit gehört neben der Teamfähigkeit aber auch die eigene Initiative.

11. Umgang mit Akten und Aufzeichnungen: Schutz und Ordnung

Alle einem Arbeitsplatz zugehörigen Unterlagen und Datenträger dürfen nicht in die Hände von Unbefugten geraten und sind grundsätzlich unter Verschluss zu halten. Besondere Beachtung ist der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu widmen. Computer sind durch die Vergabe und den häufigen Wechsel von Passwörtern zu schützen. Es muss sichergestellt sein, dass auch bei längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz kein Dritter Zugriff auf Datenbestände nehmen kann. Kein Mitarbeiter darf von Geschäftsunterlagen oder Dateien des Unternehmens für andere als dienstliche Zwecke Abschriften oder Kopien fertigen.

Vom Fall der Vertretung und vom Vorgesetzten abgesehen, besteht kein Zugriffsrecht auf nicht die eigene Tätigkeit betreffende Informationen. Jede

nicht dienstlich begründete gezielte Kenntnisnahme von an andere gerichteten Mitteilungen ist daher unzulässig. Bei allen persönlich adressierten Sendungen ist das Briefgeheimnis zu wahren.

Jedes beschriebene Blatt Papier und jeder Datenträger kann aber im ungünstigsten Fall auch in die Hände eines Mitbewerbers oder eines Prozessgegners gelangen und dann gegen unser Unternehmen verwendet werden. Dies ist bereits bei der Erstellung von Dokumenten – hierzu zählen auch emails – zu berücksichtigen. Zur Klärung von Einzelfragen stehen die Rechtsabteilungen und Corporate Security zur Verfügung.

Alle Aufzeichnungen und Akten sind so zu führen, dass eine jederzeitige Vertretung gewährleistet ist. Dies setzt u.a. eine vollständige, klare und nachvollziehbare Aktenführung voraus.

12. Verhalten gegenüber Behörden: Kooperation bei Wahrung unserer Rechte

Das Unternehmen ist bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives und von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen.

Dabei darf nicht verkannt werden, dass einige Behörden auch die Aufgabe haben, Verstöße gegen geltendes Recht zu ahnden. Derartige Verfahren verlaufen nach bestimmten Regeln. Zu diesen Regeln gehört auch das Recht der Betroffenen auf juristischen Beistand.

Die Wahrnehmung dieses Rechtes und die Inanspruchnahme des „Schweigeprivilegs“ sind kein Schuldeingeständnis. Hier sollte schon die Erteilung von Auskünften und die Vorlage von Akten nur nach Rücksprache mit den Rechtsabteilungen erfolgen. Gegebenenfalls sollte ein Anwalt des eigenen Vertrauens hinzugezogen werden.

Bei Anhörungen, Vernehmungen oder Durchsuchungen durch die Polizei oder die Staatsanwaltschaft ist es im Übrigen Sache der Mitarbeiter der

Rechtsabteilungen, die Rechte der Betroffenen zu wahren. Alle Mitarbeiter, die für die Zusammenstellung und Übermittlung von Informationen über das Unternehmen an Börsenaufsichtsbehörden, an andere Behörden oder für sonstige öffentliche Mitteilungen des Unternehmens verantwortlich sind, werden diese Informationen vollständig, offen, richtig, rechtzeitig und in verständlicher Form zur Verfügung stellen.

III. Vorkehrungen zur Beachtung dieses Programms: Information und Schutz im Vorfeld, Sanktionen bei Nichtbeachtung

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern die Nutzung aller erforderlichen Informationsquellen und die Beratungsleistung der Rechtsabteilungen an, um Gesetzesverstöße zu vermeiden. Es bietet seinen Mitarbeitern auch Schutz bei unberechtigten Aktionen durch Behörden.

Gesetzesverstöße werden jedoch nicht hingesehen. Das Unternehmen setzt die Beachtung der vorstehenden Regeln durch. Verstöße können u.a. mit Abmahnungen, mit der Geltendmachung von Schadenersatzforderungen oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden. In Zweifelsfällen kann und muss sich jeder Mitarbeiter bei den anfangs genannten kompetenten Stellen im Unternehmen Rat holen. Es ist im Übrigen nicht damit getan, dieses Programm zur Kenntnis zu nehmen.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und sich der Bereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind.

Jeder Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, dass ihn Meldungen über Rechtsverstöße immer erreichen können. Missstände müssen aktiv angesprochen werden können. Vorgesetzte müssen aber auch aus eigener Initiative regelmäßig Kontrollen durchführen und das Gespräch mit den Mitarbeitern suchen. Informationen können Hol- und Bringschulden sein. Dieses Programm ist auf eine stetige Beachtung der gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet. Seine Umsetzung verlangt darüber hinaus, dass die Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben und deren Einhaltung zum Gegenstand der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gemacht werden. Erst die regelmäßige Befassung mit der Materie erzeugt das nötige Bewusstsein.

Die vorstehenden Grundsätze müssen stets gelebte Unternehmenskultur sein. Ihre Wahrung basiert auf der nötigen Sensibilität für die rechtlichen Grenzen des eigenen Handelns und der Bereitschaft, dieses Handeln an rechtlichen Maßstäben messen zu lassen.

Einrichtung eines Compliance Committees

Die LANXESS AG richtet für sich und ihre Tochtergesellschaften ein Compliance Committee ein. Es steht unter der Leitung des Compliance Officers, der dem Vorstand angehört oder ihm direkt berichtet. Dem Compliance Committee gehört mindestens ein Jurist an. Die Namen der Mitglieder des Compliance Committees und der des Compliance Officers werden unternehmensweit bekannt gemacht. Für einzelne Gesellschaften oder für Regionen innerhalb des Konzerns können zusätzlich zum Compliance Committee der LANXESS AG lokale Compliance Committees eingerichtet werden. Diese lokalen Compliance Committees sind dem Compliance Committee der LANXESS AG berichtspflichtig.

Das Compliance Committee der LANXESS AG und die lokalen Compliance Committees haben die Aufgabe, mit Zuschnitt auf das jeweilige Geschäft systematische Ausbildungs- und Umsetzungsmaßnahmen unter diesem Programm zu entwickeln, zu kommunizieren, durchzuführen und zu beaufsichtigen.

Weiterhin haben das Compliance Committee der LANXESS AG und die lokalen Compliance Committees die Aufgabe, mitgeteilte Compliance-Verstöße zu untersuchen und gegebenenfalls erforderliche Korrekturmaßnahmen zu veranlassen. Das Compliance Committee der LANXESS AG berichtet dem Konzernvorstand von LANXESS über mitgeteilte Compliance-Verstöße, durchgeführte Untersuchungen und ihre Ergebnisse, über ergriffene Korrektur- und Disziplinarmaßnahmen und die unter diesem Programm veranlassten systematischen Ausbildungs- und Umsetzungsmaßnahmen.

Mitteilungspflichten

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen dieses Compliance Programms unverzüglich mitzuteilen.

Entsprechende Anzeigen sollten an den Compliance Officer, ein anderes Mitglied des Compliance Committee, den jeweiligen Vorgesetzten, die Konzernrevision oder an die Rechtsabteilung erfolgen. Die Anzeige kann auch anonym vorgetragen werden. Das Compliance Committee wird hierfür eine telefonische Hotline einrichten. Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, die Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter auch hinsichtlich eventueller Verstöße gegen dieses Programm zu überwachen. Festgestellte Verstöße oder durch die Mitarbeiter vorgetragene Anzeigen sind unverzüglich dem Compliance Committee mitzuteilen. Das Unternehmen wird sicherstellen, dass kein Mitarbeiter allein aufgrund einer gutgläubigen Anzeigenerstattung auf irgendeine Weise benachteiligt wird. Soweit der Anzeigenersteller selbst an Verstößen gegen dieses Programm mitgewirkt hat, wird das Unternehmen bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigenersteller berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden vom Unternehmen abgewendet werden konnte.

Überprüfung

Die GF Internal Auditing wird im Auftrag des Konzernvorstandes in regelmäßigen Abständen die Einhaltung dieses Programms überprüfen. Sie wird hierzu im erforderlichen Umfang auch Mitarbeiter befragen, Unterlagen einsehen und Standortbesichtigungen durchführen.

Herausgeber: LANXESS AG,
Internal Auditing (Group Function),
51369 Leverkusen (Germany)
01. September 2005

