

Código de integridad empresarial



Índice

Mensaje de la Directora General (CEO)	2
Introducción	4
Expectativas	
Nuestro papel	
Cómo denunciar	
Sin represalias	
Independencia del Departamento de Cumplimiento Normativo	
Ética e Integridad en el lugar de trabajo	8
Salud y Seguridad en el centro de trabajo	
Integración, Diversidad y No discriminación	
Entorno libre de acoso	
Conflictos de intereses	
Uso de los activos del Grupo	
Protección de datos	
Diálogo abierto con los empleados	
Comunicación con el público / Uso de las redes sociales	
Ética e integridad en los negocios	22
Antisoborno y anticorrupción	
Obsequios e invitaciones	
Competencia leal	
Registros financieros y Contabilidad	
Información privilegiada	
Comercio internacional	
Cadena de suministros	
Ética e integridad en la sociedad como ciudadano corporativo	28
Derechos humanos	
Sostenibilidad	
Contribuciones políticas	
Actividades benéficas y Filantropía corporativa	
Aplicación	32

Mensaje de la Directora General (CEO)



Estimadas/os Colaboradoras/ores, Considero que la integridad es una prioridad no negociable: es la ÚNICA forma de hacer negocios y es lo que espero de todos en Solvay.

Por eso, nuestro primer principio básico es la **responsabilidad consentida**/con propósito: nuestro compromiso inquebrantable de operar prestando una profunda atención a la ética, la seguridad y la sostenibilidad. Esto sustenta nuestro propósito principal: unir personas, ideas y elementos para reinventar el progreso. Solo podemos confiar en tener esta repercusión positiva en la sociedad si primero y siempre -- siempre -- nos exigimos a nosotros mismos las normas éticas más estrictas, operando dentro de unos límites firmes que van más allá del cumplimiento.

El Código de integridad empresarial de Solvay se basa en una sólida tradición de valores históricamente arraigados en la cultura de nuestro Grupo. Al igual que reinventamos el progreso tecnológico a través de nuestra ciencia, debemos revisar y replantearnos periódicamente nuestras directrices morales a medida que las sociedades avanzan. Este último Código introduce mayor claridad en áreas que nosotros, como empresa y como individuos, entendemos de forma diferente o que ahora entendemos mejor que en el pasado. Algunas de estas áreas son los derechos humanos, la inclusión y la diversidad y la erradicación del acoso; todas ellas significan mucho para mí personalmente y también están captando una importante atención en las sociedades en el mundo entero. Concretamente estas áreas constituyen nuestro segundo principio básico: **Unidad, y no uniformidad**. Valoramos y respetamos todas las vidas humanas y nuestra mayor repercusión como individuos es cuando trabajamos juntos, superando nuestros prejuicios inconscientes que pueden bloquear la posible contribución de un compañero.

Se espera que cada uno de nosotros respete las leyes y las normativas aplicables, y también que cada uno de los empleados del Grupo vaya más allá para cumplir con este Código, que constituye la piedra angular de nuestro programa de Ética e Integridad empresarial. Todos somos individualmente responsables de la protección del negocio y de la reputación de Solvay. Y lo hacemos inspirándonos en nuestro tercer principio básico: **La Pasión por los resultados**, es también nuestra meta para ir más allá de las expectativas básicas y aportar ideas originales en los viejos problemas. Pasión por los resultados no significa lograr resultados a toda costa: nuestro primer imperativo de desempeño es cumplir con nuestro código de integridad empresarial.

Mediante una impecable integridad y ética, no solo vivimos de acuerdo con nuestros principios básicos, sino que también contribuimos colectivamente al futuro de nuestro Grupo. Este Código reafirma los principios fundamentales y ofrece una guía más explícita acerca de lo que se puede y de lo que no se puede hacer. Establece los preceptos que debemos seguir cuando nos enfrentemos a decisiones difíciles. Pero, a fin de cuentas, no puede abarcar todas las situaciones a las que nos enfrentaremos. Tendremos que utilizar nuestro propio juicio.

Si necesitan alguna aclaración o si creen que se producen incumplimientos en Solvay, deberían denunciarlos utilizando el canal más apropiado, ya sea hablarlo con un director, con RR. HH., con un compañero de Ética e Integridad empresarial, o bien contactar con la línea telefónica de ayuda de Ética de Solvay.

Juntos aumentaremos el nivel de conducta ética y reforzaremos la mayor confianza posible en el Grupo Solvay.

Un cordial saludo,
Ilham Kadri
Chief Executive Officer

Introducción



Expectativas

El Código de integridad empresarial de Solvay es la base de nuestro funcionamiento como Grupo. Se aplica a todos los empleados de Solvay en los lugares en los que Solvay opera o realiza su actividad, y a todos los terceros que actúen en nombre de Solvay.

Todos tenemos la responsabilidad de leer, entender y seguir nuestro Código de integridad empresarial, así como las políticas y procedimientos relacionados con él. Con el fin de cumplir con el Código de integridad empresarial, deberíamos realizar cuanto antes toda la formación sobre Ética y Cumplimiento Normativo existente, buscar consejo cuando las cosas no estén claras y denunciar de inmediato todo cuanto pueda suponer una infracción del Código o de sus correspondientes políticas y procedimientos.

El Código de integridad empresarial no puede cubrir todas las situaciones individuales, pero deberíamos emplear nuestro buen criterio y sentido común para asegurarnos de que estamos actuando de conformidad con el espíritu del Código en todo momento.

Se espera de nosotros que colaboremos intensamente con todas las investigaciones y auditorías. Toda la información proporcionada debe ser veraz, clara y completa.

Nuestro papel

Somos los responsables de comunicar a nuestros equipos la importancia de una conducta ética acorde con nuestro Código de integridad empresarial y asegurarnos de que reciban toda la formación necesaria sobre el Código de integridad empresarial y sus correspondientes políticas y procedimientos.

Debemos crear un ambiente dentro de nuestros equipos en el que cada miembro se sienta libre para plantear de buena fe su preocupación por las posibles infracciones del Código de integridad empresarial y de sus correspondientes políticas y procedimientos. En caso de que se observen infracciones reales, los miembros del equipo deberán entender también su deber de denunciarlas. **Debemos actuar**

de inmediato para abordar este tipo de situaciones, y deberíamos informar sobre estas situaciones a nuestro supervisor, así como a los departamentos de Ética y Cumplimiento Normativo, Jurídico o de Recursos Humanos. En ningún caso ni nosotros ni ningún miembro de nuestro equipo debemos sancionar o tomar represalias contra quien ejerza de buena fe, su derecho a denuncia.

Si usted es un directivo de Solvay, **usted debe ser un modelo de nuestra cultura**. Sus palabras y sus actos deben ser un ejemplo de nuestros valores principales y crear un entorno en el que pueda prosperar la cultura de Solvay.

2

Cómo denunciar

La primera y mejor manera de que los empleados denuncien, es hablar con su jefe o supervisor. De hecho, una de las funciones del jefe / supervisor es escuchar a los empleados, comprender sus dudas e inquietudes y abordarlas de forma adecuada.

Además, los empleados pueden pedir ayuda A:



cualquier otro jefe o supervisor;



un miembro de RR. HH.;



un miembro del Departamento jurídico;



el responsable regional de Cumplimiento Normativo;



un miembro del Departamento de Auditoría Interna; o



el representante de los trabajadores.

En caso de incumplimiento grave, los empleados podrán hablar directamente con el Director de Cumplimiento Normativo o con el Director del Departamento Jurídico del Grupo. Como alternativa, los empleados podrán utilizar la línea telefónica de ayuda de Ética, gestionada por un tercero y operada de conformidad con la legislación local.

Independientemente de cómo se realice la denuncia, tanto si se hace con carácter anónimo, siempre y cuando esté permitido por la ley, como si se hace de forma personal dando su nombre, o a través de la línea telefónica de ayuda del departamento de Ética de Solvay, los empleados pueden estar seguros de que la confidencialidad será mantenida hasta donde sea posible. Solo se rebelarán detalles de forma limitada con el fin de facilitar la investigación o cuando así lo exija la ley. Todas las denuncias serán investigadas y todas las investigaciones se harán de manera independiente de tal manera que reflejen los valores de Solvay y respeten los derechos de todas las partes implicadas y las leyes aplicables.



Sin represalias

La adhesión a los valores del Grupo por parte de los empleados implica la adhesión a este Código de integridad empresarial. El Grupo anima a todos los empleados a hablar sin reservas de lo que es correcto cuando algo sea incorrecto.

En ningún caso habrá represalias contra un empleado que denuncie. No se tomarán medidas contra un empleado que exprese una preocupación infundada siempre y cuando dicha preocupación se exprese de buena fe. Por otra parte, no se tolerarán acusaciones falsas o abusivas por lo que éstas podrán comportar una medida disciplinaria.

Independencia del Departamento de Cumplimiento Normativo

En Solvay existe un departamento independiente para gestionar y supervisar la implantación del Código de integridad empresarial y el correspondiente programa de Ética y Cumplimiento Normativo. Este departamento de Ética y Cumplimiento Normativo está compuesto por los responsables regionales de cumplimiento, que a su vez son abogados internos, y que actúan bajo las órdenes del Director de Cumplimiento Normativo. Este departamento es el responsable de investigar, tanto individualmente como con la ayuda de otros departamentos, todas las denuncias que hayan recibido. El Director de Cumplimiento Normativo depende del Responsable de Recursos Humanos del Grupo y comunicará anualmente al Comité Ejecutivo y al Comité de Auditoría del Consejo de Administración todos los incumplimientos del Código de integridad empresarial de Solvay y de sus correspondientes políticas y procedimientos, incluidos los casos de denuncia.

Ética e Integridad en el lugar de trabajo



Salud y Seguridad en el centro de trabajo

Unas estrictas normas de seguridad y su constante mejora forman parte integrante de la ética y compromiso de Solvay en el ámbito laboral. El Grupo ofrece unas condiciones laborales seguras y saludables en sus centros, tanto para sus empleados como para los contratistas, y reconoce la necesidad de alcanzar la debida conciliación entre la vida laboral y la vida privada. Se espera que todos los empleados contribuyan a la seguridad en el centro de trabajo gracias a su observancia y conocimiento de las reglas, políticas y procedimientos y mediante la denuncia de cualquier situación de inseguridad.

Integración, Diversidad y No discriminación

Un centro de trabajo integrador fomenta la amplitud de miras y respeta y admite con agrado las distintas formas de ver las cosas. Solvay valora y respeta a todos sus empleados por su diversidad, sus diferencias visibles e invisibles, sus pensamientos y creencias, sus experiencias y formación, así como por su exclusiva capacidad de contribuir a una empresa en crecimiento, sostenible y de éxito. Nos comprometemos a mantener un entorno laboral que promueva la igualdad de oportunidades y la diversidad e integración en cualquier nivel de actividad. Todos los empleados deberían respetarse entre sí y alcanzar los objetivos del Grupo a nivel colectivo y colaborativo sin tener



P: He oído que un compañero de mi equipo percibe un salario superior al mío y me preocupa que esta diferencia salarial tenga que ver con mi sexo. ¿Ofrece Solvay la misma remuneración a los empleados y empleadas?

R: Solvay se ha comprometido a tratar a todos los empleados por igual sin tener en cuenta la raza, origen étnico, religión, origen nacional, color, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad, ideología política, estado civil o cualquier otra condición. La política de Solvay de una remuneración justa se incluye dentro de este compromiso. Los salarios individuales, incluso cuando se trata de categorías profesionales similares, pueden variar dependiendo de la experiencia y el rendimiento general del empleado. Nuestros responsables de recursos humanos revisan la clasificación de los puestos de trabajo y las categorías de manera periódica con los miembros de la dirección para garantizar equidad en el proceso de remuneración basado en méritos del Grupo.

en cuenta la raza, origen étnico, religión, origen nacional, color, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad, ideología política, estado civil o cualquier otra condición. No se tolerará la discriminación, entendida como el trato injusto de los empleados basado en prejuicios.



P: Tengo necesidades especiales y mi jefe me asigna determinadas actividades que van más allá de mi condición física y motora para realizar estas actividades. ¿Qué debería hacer en esta situación?

R: Hable con su superior para llegar a una solución razonable para sus limitaciones físicas. En caso de que no se resuelva el problema, deberá seguir las directrices que figuran en el Código de integridad empresarial y denunciarlo para garantizar que la política de no discriminación de Solvay se cumple.

P: El director de la GBU en la que trabajo demuestra continuamente una actitud hostil hacia las mujeres de nuestro departamento. Cuando asigna las tareas, entrega las actividades más complejas a los hombres del departamento y reserva las tareas más sencillas y rutinarias para las mujeres. Le he oído afirmar que «las mujeres no tienen la capacidad para realizar tareas complejas». ¿Qué debería hacer en esta situación?

R: Los comentarios que demuestren prejuicios basados en el género se deben poner en conocimiento de la dirección. Si su superior es la persona que realiza los comentarios, diríjase a su representante de Recursos Humanos o utilice la Línea telefónica de ayuda de Solvay para notificar su denuncia directamente a su responsable regional de Cumplimiento. No se toleran afirmaciones o comentarios que muestran preferencia por un determinado género en el trabajo de Solvay. La asignación del trabajo debe realizarse de manera justa y sin tener en cuenta ninguna opinión sobre las limitaciones de una persona basadas en su condición protegida.

P: A menudo he sido objeto de comentarios ofensivos relacionados con mi identidad sexual y me he sentido incómodo. ¿Qué debería hacer en esta situación?

R: Solvay no tolera este tipo de conducta y se esfuerza por mantener un entorno de trabajo libre de acoso para todos sus empleados independientemente de su origen étnico, edad, función, género, identidad de género, aspecto, religión, país de origen, orientación sexual, estado civil, dependencia, discapacidad, clase social o ideología política. Toda conducta que vaya en contra de esta política se debe denunciar. Puede hablar con su superior, su representante de Recursos Humanos o su responsable regional de Cumplimiento.

Entorno libre de acoso

Luchamos por mantener un centro de trabajo seguro, estimulante y libre de acoso. El acoso es cualquier conducta que tenga por objeto o efecto la vulneración de la dignidad de una persona o la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, denigrante, humillante, acosador u ofensivo. El acoso puede ser de naturaleza laboral o sexual.

El acoso laboral puede ser definido como cualquier conducta abusiva repetida, en especial comportamientos, palabras, acciones, gestos, textos o imágenes, capaces de vulnerar la personalidad, dignidad, o la integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su trabajo o degradando el entorno laboral.

El acoso sexual puede ser definido como cualquier insinuación sexual no deseada, petición indeseable de favores sexuales u otro comportamiento desagradable de naturaleza sexual que pueda ofender, humillar y/o intimidar a una persona, conforme al criterio de una persona razonable en circunstancias semejantes.

Cualquier forma de acoso en el centro de trabajo, tanto moral como sexual, físico, verbal o no verbal, está estrictamente prohibida.

El acoso puede adoptar las siguientes formas:



Formas verbales

de acoso, como bromas o comentarios intimidatorios, despectivos, inapropiados, agresivos u ofensivos, insultos o amenazas.



Formas físicas

de acoso, como ataques físicos, entre otros, golpes, patadas, empujones, movimientos obstaculizadores o inmovilizadores; comportamiento amenazante o contactos sexuales indeseados, que van desde tocamientos, caricias, abrazos o besos inapropiados a agresiones o violaciones.



Formas no verbales

de acoso como gestos ofensivos, intimidantes o inapropiados, exhibicionismo y miradas lascivas. También incluyen exhibición indeseada de materiales y objetos, salvapantallas o carteles provocativos, así como correos electrónicos, notas o mensajes de texto provocativos o imágenes amenazantes.



P: Me gustaría invitar a salir a una colega, pero me preocupa que se interprete como acoso si esa persona no está interesada en mí. ¿Se puede invitar a salir a otro empleado sin violar el Código de integridad empresarial?

R: Solvay no prohíbe las citas entre sus empleados a menos que uno de los empleados supervise o gestione directamente al otro empleado. Si pide una cita a una colega, asegúrese de que lo hace de manera respetuosa. Si la otra persona le rechaza, acepte la respuesta como definitiva y abandone la idea. El acoso se produce cuando se solicitan relaciones personales repetidamente a una persona que ya ha expresado que no está interesada.

P: Mi jefe me ha pedido recientemente una cita al margen del trabajo. Estoy esperando un ascenso dentro de poco y me preocupa que si no acepto la cita no logre el ascenso. ¿Qué debería hacer?

R: Solvay no permite las citas entre directores y los miembros de su equipo fuera del ámbito del trabajo por varias razones. Usted ha suscitado la principal preocupación de Solvay con respecto a estas relaciones. Un empleado no debería sentir nunca que tiene que aceptar una solicitud para iniciar una relación personal con su superior para poder avanzar dentro del Grupo. Todos los directores reciben esta formación y no deberían ponerle en esta situación. Debería rechazar la invitación y poner el asunto en conocimiento de su representante de Recursos Humanos expresando su inquietud. Le recordaremos a su superior nuestras políticas, incluida nuestra política de no represalias contra los empleados que realicen denuncias.



P: ¿Es necesario que exista contacto físico para que se considere acoso sexual?

R: El acoso sexual puede adoptar muchas formas y no requiere contacto físico. La conducta puede ser explícita o sutil e incluir formas verbales y no verbales de acoso, así como contacto físico. Puede producirse oralmente o por escrito a través de diferentes medios, como los correos electrónicos, chats, comentarios en redes sociales o vídeos. Los gestos, los regalos para gastar bromas o incluso los obsequios como dulces y flores pueden constituir acoso sexual si causan ansiedad o incomodidad al destinatario. Si tiene alguna pregunta adicional, no dude en consultar a su representante de Recursos Humanos.

P: Durante las reuniones del equipo, mi jefa a menudo se sienta dándome la espalda y hace muecas cuando hablo. ¿Se considera esto acoso moral?

R: El acoso moral se puede definir como cualquier conducta abusiva repetida, en especial comportamientos, palabras, acciones, gestos, textos o imágenes, capaces de vulnerar la personalidad, dignidad, o la integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su trabajo o degradando el entorno laboral. Un superior nunca debería adoptar una conducta que pueda interpretarse de manera razonable como acoso moral. La conducta descrita parece ir en esta línea. No obstante, sería necesario realizar una investigación completa del incidente(s) para comprender la totalidad de la situación. Siga las directrices del Código de integridad empresarial para denunciarlo a su representante de Recursos Humanos.

P: Mi jefe me gritó delante de todo el departamento durante una reunión. No me había ocurrido nunca y me pareció muy ofensivo. ¿Se puede considerar intimidación?

R: Solvay se esfuerza por mantener un nivel profesional de dignidad e integridad en el entorno de trabajo. Si bien todo el mundo puede tener un mal día en el trabajo, esto no es una excusa para una conducta que sea intencionadamente humillante, embarazosa, psicológicamente perjudicial o degradante. Haga saber a su superior cómo se ha sentido. Las observaciones deben ser constructivas y no deben faltar el respeto.

Conflictos de intereses

Principio

Los empleados ejercerán una valoración justa, objetiva e imparcial en todas las negociaciones comerciales, y colocarán los intereses de Solvay por encima de los intereses personales en las cuestiones relacionadas con el negocio del Grupo. Surge un conflicto de intereses cuando nuestros propios intereses personales influyen en nuestro deber de actuar en beneficio de Solvay. Debemos evitar cualquier situación que cree un conflicto de intereses real o potencial. Asimismo, estamos obligados a revelar de inmediato cualquier conflicto de intereses potencial o real a nuestro director, a Recursos Humanos o al departamento de Ética y Cumplimiento Normativo, y debemos renunciar a cualquier toma de decisiones que genere o pueda ser percibida como generadora de un conflicto de intereses.

Cargos fuera de la Empresa

Aunque Solvay es respetuosa con los asuntos y las actividades personales y privadas, nunca deberíamos implicarnos en actividades contrarias a Solvay, incluso en nuestro tiempo personal fuera del trabajo. Debemos ser prudentes si nos piden que ejerzamos el cargo de director, administrador o responsable para otra empresa u organización, y deberemos obtener la autorización previa de nuestro superior directo para ello. No es necesaria ninguna autorización previa para ejercer cargos en organizaciones sin ánimo de lucro, benéficas o deportivas.

Relaciones con familiares y amigos

Hacer negocios en nombre de Solvay con familiares, independientemente de que el familiar sea un cliente, competidor o vendedor real o potencial, puede crear un conflicto de intereses que debe ser comunicado de inmediato. De igual modo, debemos asegurarnos de que las amistades que tenemos fuera del Grupo no afecten a nuestra capacidad de actuar en aras del interés superior de Solvay.

Relaciones sentimentales o familiares

Las relaciones sentimentales o familiares entre compañeros también pueden crear conflictos de intereses reales o potenciales. Para evitar problemas, debemos evitar mantener una relación de subordinación con un familiar o con cualquier persona con la que mantengamos o hayamos mantenido una relación sentimental. En caso de que se produzca esta situación, debería comunicarse a Recursos Humanos, y el Grupo hará todo lo necesario para eliminar cualquier situación de conflicto de intereses real o presunta.

P: Mi cuñado es el dueño de una empresa que está licitando para un proyecto de construcción de Solvay. Soy la persona encargada de seleccionar al proveedor y quiero seleccionar la empresa de mi cuñado porque considero que su empresa es la que mejor hará el trabajo. ¿Se considera esto un conflicto de intereses si tengo en cuenta el mejor interés para Solvay al tomar la decisión?

R: Aunque pueda tener las mejores intenciones para servir a los intereses de Solvay, existe un conflicto de intereses en la situación que ha descrito. Debido a su relación con el posible proveedor, puede parecer que no puede ser objetivo en el proceso de selección. Retírese del proceso de selección y notifique la relación a su superior o a alguien del departamento de Cumplimiento o de Recursos Humanos.

P: Me han ofrecido la oportunidad de formar parte del consejo de administración de una nueva empresa. La empresa no pertenece al sector químico ni compete contra Solvay. ¿Puedo pertenecer al consejo de administración de otra empresa?

R: Solvay no prohíbe que sus empleados formen parte de consejos de administración de sectores que no sean competencia, siempre y cuando su jefe lo haya autorizado previamente y que el tiempo que le dediquen no interfiera con la capacidad del empleado para realizar de manera competente las funciones de su trabajo en Solvay. Debería comentar este nombramiento a su superior para asegurarse de que la empresa, de hecho, no es un competidor y de que sus obligaciones ante Solvay no se verán afectadas negativamente por su pertenencia al consejo de administración.





P: Formo parte del equipo de ingeniería de Solvay y he observado que un compañero del departamento se retrase sistemáticamente en sus tareas y se ha ausentado del lugar de trabajo durante horas sin ninguna justificación. Siempre le escucho hablar por teléfono comprando y vendiendo productos que no tienen ninguna relación con su puesto en Solvay. Está poniendo en riesgo a todo el equipo porque dependemos de que complete sus tareas. ¿Qué debería hacer?

R: Debería poner en conocimiento de

su superior sus observaciones sobre los hábitos de trabajo del empleado y su repercusión en los esfuerzos del equipo. Puede que su superior esté al tanto de alguna situación personal temporal que requiera la ausencia del empleado y que las razones de la misma no se hayan compartido con el resto del equipo. En otras palabras, la ausencia puede haber sido autorizada previamente. Su superior debe ser informado de que las ausencias repetidas están afectando negativamente al rendimiento del equipo. Las conversaciones telefónicas que ha descrito parecen apuntar a un conflicto de interés directo ya que ese trabajo se está realizando durante el tiempo de trabajo en Solvay y utilizando equipo de Solvay, pero no tiene ninguna relación con los productos o negocios de Solvay. Debe denunciar esta cuestión siguiendo las directrices del Código de integridad empresarial para denunciar.

Uso de los activos del Grupo

El éxito de Solvay depende de la preservación e integridad de nuestros activos. Estos activos pueden ser definidos como objetos materiales e inmateriales propiedad de Solvay e incluyen los activos físicos (como instalaciones, equipos, suministros, inventario y tecnología de la información), los activos inmateriales (como la información confidencial y la propiedad intelectual), y otros activos (como el horario laboral de los empleados). Los activos de Solvay solo podrán ser utilizados para fines comerciales legítimos y estarán dedicados a la búsqueda de los intereses del Grupo. El uso esporádico de determinados activos de Solvay con fines personales está permitido de conformidad con las políticas pertinentes del Grupo siempre que no sea excesivo o inadecuado y que no limite de manera poco razonable el uso de estos activos para las actividades de Solvay.

Tecnología de la información

Solvay suministra una Tecnología de la información ("TI") adecuada, que incluye el hardware informático y los dispositivos móviles que nos permiten trabajar de una manera eficiente, segura y ajustada a las normas. Podremos utilizar la TI de Solvay para nuestro uso personal siempre y cuando este uso sea lícito, apropiado para el centro de trabajo, ocasional, no se utilice para nuestro propio beneficio y no interfiera en nuestras responsabilidades laborales. Solvay prohíbe el uso de su TI para comunicar, ver o acceder a materiales o actividades sexualmente explícitas, pornográficas, ofensivas o ilegales (como, por ejemplo, el terrorismo), aun cuando estos materiales no hayan sido solicitados o hayan sido enviados al empleado por un tercero. En determinadas circunstancias, Solvay podrá, de conformidad con las leyes de privacidad aplicables, supervisar el uso de la TI y revelar el uso de la TI a organismos reguladores o de seguridad.



P: ¿Puedo navegar por Internet en mi ordenador y mi teléfono móvil de empresa?

R: El uso incidental de los activos de Solvay (su ordenador y teléfono móvil facilitados por Solvay, por ejemplo) con fines personales está permitido siempre que no sea excesivo o inadecuado y no limite irrazonablemente el uso de estos activos para las actividades de Solvay.

Información confidencial

Debemos salvaguardar la Información confidencial de Solvay, independientemente de que se trate de información comercial sensible o de propiedad intelectual, puesto que se trata de algo de importancia vital para el éxito del Grupo. La información confidencial es cualquier información no pública que, en caso de ser revelada, podría ser útil para nuestros competidores o perjudicial para Solvay, para nuestros empleados o para nuestros clientes y socios comerciales. Ejemplos de información confidencial son, entre otros, los datos de ventas y de marketing, los planes empresariales y estratégicos y la información financiera, así como los conocimientos técnicos o científicos y la información técnica.

Debemos ser prudentes para preservar la divulgación de la información confidencial de Solvay a los competidores y otros terceros no autorizados. También debemos tener cuidado de proteger la información confidencial de terceros (por ejemplo, clientes y proveedores) que obre en nuestro poder por el ejercicio de nuestros cargos en Solvay. No debemos revelar ninguna información confidencial salvo que su divulgación esté autorizada o responda a un mandato legal.

En caso de que cese nuestra relación laboral con Solvay seguiremos estando sujetos a nuestras obligaciones de confidencialidad.



P: Una antigua empleada se ha puesto en contacto conmigo para acceder a determinada información de marketing que había creado cuando trabajaba en Solvay. No me siento cómodo compartiendo esta información con ella ya que ya no es una empleada. ¿Qué debería hacer?

R: Debería decirle que la información confidencial de Solvay no se puede compartir con personas ajenas a la empresa incluso si esas personas fueron en algún momento empleados de Solvay y elaboraron la información. El resultado del trabajo creado mientras una persona trabaja para Solvay pertenece a Solvay tanto durante la relación laboral como cuando esta termina. No debería compartir esta información en ninguna circunstancia.

Protección de datos

Solvay respeta la privacidad de sus clientes, proveedores, empleados y de todas las demás personas con las que Solvay mantenga relaciones comerciales. Solvay cumple todas las leyes nacionales aplicables que protegen la privacidad de los datos personales, incluido el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, así como todas las leyes y normativas de las jurisdicciones en las que Solvay opera.

Diálogo abierto con los empleados

Solvay se compromete a mantener relaciones de confianza y constructivas entre sus empleados y sus representantes. Este intercambio es especialmente importante dado que los empleados son los principales actores de la conducta responsable de Solvay. Solvay fomenta el diálogo entre los empleados, sus representantes y la dirección para ayudar a los empleados en la identificación de las situaciones reales o potenciales que puedan resultar en una infracción del Código de integridad empresarial y la búsqueda de soluciones para evitar estas situaciones.

Comunicación con el público / Uso de las redes sociales

Aunque Solvay respeta la vida privada y las relaciones sociales de sus empleados, cualquier referencia pública al Grupo o a sus empleados, personalmente o a través de las redes sociales, deberá ajustarse a los términos de este Código de integridad empresarial y a las políticas del Grupo, incluida su Política de redes sociales.



Ética e integridad en los negocios

4

Antisoborno y anticorrupción

Solvay se compromete a realizar su negocio de una manera ética, justa y honesta. En Solvay competimos en nuestros mercados en base a la calidad y el valor de nuestros productos y servicios, y no recurrimos a la corrupción para obtener una ventaja competitiva desleal. Solvay prohíbe cualquier forma de corrupción, incluido el soborno. El soborno es la oferta, entrega, petición o recepción de un artículo de valor (o de cualquier otra ventaja) con el objeto de influir indebidamente en la valoración o en la conducta de una persona

que ocupe un cargo de autoridad. No ofreceremos ni aceptaremos sobornos para obtener o mantener negocios. También están prohibidos los pagos facilitadores, es decir pequeños pagos realizados a funcionarios públicos de bajo nivel para estimularles a que realicen sus deberes laborales. Los empleados de Solvay nunca utilizarán a un tercero como, por ejemplo, un agente o un consultor, para pagar sobornos o efectuar pagos facilitadores.



P: Para obtener una licencia necesaria para la ampliación de una planta, un funcionario público ha solicitado que le paguemos el billete de avión y los demás gastos de viaje que conlleva la visita a nuestro centro. ¿Deberíamos hacerlo?

R: El pago de los gastos de viaje y alojamiento de un funcionario público para que pueda realizar su trabajo en una ubicación remota puede estar permitido en circunstancias limitadas. No obstante, cualquier pago de este tipo debe acordarse con la dirección del funcionario público y estar autorizado por escrito en papel con el membrete oficial del organismo relevante. Muchos funcionarios públicos no tienen permitido aceptar obsequios o invitaciones que superen un importe establecido. En caso de duda, consulte a su responsable regional de Cumplimiento. No obstante, si se trata de un gasto empresarial legítimo que es fundamental para la capacidad para operar de la empresa, podría estar permitido. Si normalmente interactúa con funcionarios públicos en su trabajo en Solvay, deberá familiarizarse con las normativas que regulan los obsequios e invitaciones y/o los pagos de facilitación. Asimismo, deberá asegurarse de que notifica dichas invitaciones en el Sistema de Seguimiento de Obsequios e Invitaciones («GETS»), que solicita la autorización previa de su superior para dichos pagos.

P: Necesitamos la autorización del gobierno para realizar un proyecto en un país en el que Solvay no tiene actualmente ningún centro y el gobierno ha sugerido que contratemos a una consultora concreta para que nos ayude en el proceso. Cuando pedí a la consultora un presupuesto para el trabajo de consultoría, me sorprendió lo alto que era en comparación con otras empresas de consultoría del país. Me inclino por contratar a esta empresa, a pesar del alto precio, porque considero que tiene mejores conexiones con el gobierno que otras consultoras. ¿Hay algún motivo por el que debería estar preocupado?

R: Que se solicite usar la consultora preferida del gobierno en un país en el que el Grupo no tiene ningún centro puede ser algo totalmente inocente o bien puede ser una tapadera para un soborno oculto. Antes de contactar con la consultora recomendada, descubra lo que la empresa hará exactamente para Solvay y compare los servicios con las otras posibles empresas. Puede ser que la empresa ofrezca menos servicios o que no ofrezca ningún servicio adicional en comparación con las demás empresas y que el aumento del precio sea para pagar al funcionario público que la recomendó a modo de soborno. Este tipo de pago supondría una vulneración de las leyes anticorrupción en varias partes del mundo en las que Solvay hace negocios. Consulte a su responsable regional de Cumplimiento si necesita aclarar algún aspecto.

Obsequios e invitaciones

Por norma general, podrán entregarse o aceptarse obsequios o invitaciones única y exclusivamente para mejorar la imagen de Solvay, la presentación de los productos Solvay o el establecimiento de unas relaciones comerciales cordiales. Aunque deseamos fomentar entre nuestros empleados el establecimiento de relaciones comerciales con nuestros socios comerciales, no debemos influir o pretender influir en su criterio independiente. El intercambio de regalos comerciales y de invitaciones, independientemente de que se trate de socios comerciales o funcionarios públicos, deberá siempre observar nuestra



Política de Obsequios, Invitaciones y Antisoborno, así como las leyes locales aplicables.

Los empleados de Solvay no podrán pedir a los socios comerciales regalos comerciales e invitaciones, y los socios comerciales nunca deberían sentirse obligados a entregar obsequios o invitaciones a los empleados de Solvay. No podrán entregarse ni aceptarse dinero en efectivo o equivalentes de efectivo tales como vales de compra y tarjetas de regalo. Las excepciones deberán presentarse anticipadamente y ser aprobadas por el departamento de Ética y Cumplimiento Normativo. Cuando los regalos comerciales y las invitaciones superen los límites de valor razonablemente aceptables establecidos en nuestra Política de Obsequios, Invitaciones y Antisoborno, deberá obtener la autorización previa de su director a través de nuestro Sistema de Seguimiento de Obsequios e Invitaciones (Gifts and Entertainment Tracking System "GETS").

Cuando se trate de funcionarios públicos, los empleados de Solvay deberán ser muy prudentes en lo que respecta a la entrega o recepción de obsequios e invitaciones dado que incluso una simple imagen de irregularidad podría perjudicar enormemente a la reputación de Solvay. Los empleados de Solvay no entregarán obsequios a funcionarios públicos salvo que dichos obsequios tengan un carácter promocional y un valor escaso por el hecho de llevar el logotipo de Solvay y estar patrocinados por Solvay. Los empleados de Solvay solo podrán invitar a un funcionario público tras la obtención de

la previa autorización del jefe del empleado a través de GETS, o si esta invitación forma parte de un evento comercial y no da lugar a una imagen de irregularidad.

No se aceptan obsequios o invitaciones encubiertos en forma de donaciones benéficas dado que constituyen una infracción de este Código de integridad empresarial y de la política del Grupo aplicable.



P: Durante las vacaciones un proveedor con el que interactúo normalmente me envió un bonito obsequio que me gustaría conservar. ¿Estoy violando el Código de integridad empresarial si conservo el regalo?

R: Consulte la Política de obsequios e invitaciones de Solvay para conocer el valor de los obsequios e invitaciones que están permitidos entre los empleados de Solvay y terceros. Debería utilizar el Sistema de Seguimiento de Obsequios e Invitaciones («GETS») para registrar el valor del obsequio y para obtener la aprobación de su superior, si el valor supera la cantidad indicada en la Política para su región.



Competencia leal

Solvay valora la competencia leal y abierta y desea prosperar éticamente y con la máxima integridad. El Grupo no suscribe acuerdos comerciales que distorsionen, eliminen o sean contrarios a la competencia, o que proporcionen ventajas competitivas inadecuadas.

Registros financieros y Contabilidad

Solvay informa con precisión a sus accionistas de todas las acciones, sucesos o decisiones que razonablemente puedan afectar de forma significativa en sus decisiones de inversión. Los libros y los registros de Solvay deberán siempre reflejar la información financiera real acorde con las Normas Internacionales de Información Financiera. Los empleados deberán garantizar la exactitud de los registros y su debida conservación de conformidad con las leyes y las normativas aplicables.

Información privilegiada

Los empleados que tengan acceso a información privilegiada no comprarán ni venderán valores en función de esta información, ni se la comunicarán a nadie. Esto afecta a los valores de Solvay, así como los de las empresas pertenecientes al Grupo Solvay y los de terceros. La información privilegiada significa en concreto información que no es de dominio público y que, si lo fuera, probablemente tendría una repercusión importante en el precio de transacción de los valores. Solvay se opone firmemente a cualquier forma de información privilegiada y todos los empleados deberán cumplir estrictamente las leyes aplicables y la política del Grupo relativa a la Información privilegiada.

Comercio internacional

Solvay cumple y apoya todas las leyes y normativas que rigen la exportación e importación de productos, tecnologías, servicios e información en todo el mundo. En especial, el Grupo cumple las normativas que rigen la realización de negocios con países, personas u organizaciones objeto de embargo. En la realización de nuestras actividades debemos cumplir las políticas de Cumplimiento Normativo en materia de exportación del Grupo.

Cadena de suministros

Solvay respeta a sus socios comerciales y hace honra a sus compromisos vinculantes. El Grupo espera que sus vendedores, proveedores y clientes cumplan todas las leyes y normativas que rigen sus actividades, tanto en sus centros de trabajo como en los del Grupo. También fomenta que se adhieran al espíritu de este Código de integridad empresarial en sus operaciones.

Solvay aplica un proceso estructurado, justo y ético en todo el mundo para seleccionar y evaluar a sus proveedores con el objeto de establecer una relación recíprocamente beneficiosa con ellos. Nuestros proveedores son seleccionados en función de unos criterios objetivos tales como la calidad, la fiabilidad, el precio competitivo y el comportamiento ético.



Ética e integridad en la sociedad como ciudadano corporativo

5

Derechos humanos

Solvay se compromete a respetar y defender los derechos humanos de sus empleados, de las comunidades en las que opera y de sus socios comerciales, tal y como se expresa en los principios internacionalmente reconocidos, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. No contratamos a personas contra su voluntad ni las privamos de sus derechos protegidos.



Condenamos explícitamente todas las formas de explotación de menores. Cumplimos los requisitos de la edad mínima legal establecida por los correspondientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT") así como las leyes de los países en los que operamos.



Garantizamos el cumplimiento de los horarios laborales y de las remuneraciones acorde con las leyes, así como su carácter equitativo y justo. Respetamos los derechos individuales a la libertad de opinión y asociación.

Solvay se toma muy en serio cualquier indicio de que los Derechos Humanos no se están protegiendo debidamente en nuestro ámbito de influencia. Se espera de nosotros que entendamos las cuestiones de derechos humanos que puedan estar en juego en nuestros centros de trabajo y deberíamos evitar cualquier violación de estos derechos.



Esperamos que nuestros socios comerciales apliquen unos principios equivalentes y los secundaremos activamente en su implementación en todo aquello que sea necesario.

Sostenibilidad

La responsabilidad es una parte fundamental de la identidad de Solvay, tan fundamental que se manifiesta en nuestras decisiones y acciones claves. En un esfuerzo por dirigir nuestro Grupo, y a la sociedad en general, hacia un futuro más sostenible, Solvay ha creado el Solvay Way, un programa que convierte nuestras aspiraciones en acciones concretas medibles, y también hemos desarrollado una herramienta de Gestión de Cartera Sostenible para combinar estrategia y sostenibilidad.

Solvay se compromete a proteger a las Personas y al Medio Ambiente mediante la mejora continua de sus resultados en materia medioambiental y seguridad y salud; la seguridad de las instalaciones, procesos y tecnologías; y la seguridad de los productos químicos y su gestión a través de la cadena de suministros, en línea con la firma por parte de Solvay del Consejo Internacional de Asociaciones Químicas de la Declaración Global de Responsible Care. Seguimos centrándonos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas en los que podamos incidir de manera importante, tanto positiva como negativamente. Hemos suscrito el Pacto Global de Naciones Unidas y respaldamos los diez principios relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la anticorrupción. Hemos suscrito también el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union.

Impulsamos un diálogo abierto, estimulante y constructivo con nuestros empleados y sus representantes.



P: Durante una evaluación de la RSC realizada en el marco de un proceso de licitación con posibles proveedores, me he dado cuenta de que uno de los proveedores no tiene una puntuación muy alta en su cumplimiento de las condiciones laborales locales. ¿Puedo contratar a este proveedor sabiendo que el precio que ofrece es mucho mejor que el precio de sus competidores?

R: Solvay se ha comprometido a ser un líder en Responsabilidad Social Corporativa con respecto a su propio negocio y al de sus proveedores. Cuando evaluamos a un posible proveedor, el precio es tan solo un factor, y no es más importante que el compromiso del proveedor con la RSC. Si el proveedor tiene una puntuación baja en el cumplimiento laboral, podría haber gastos imprevistos a consecuencia de accidentes, descontento laboral y otros problemas derivados directamente de su enfoque del tratamiento de sus empleados que podrían afectar a su precio en el futuro. Debería replantearse el uso de este proveedor y buscar otro que sea ligeramente más caro, pero que haya demostrado compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa.

Contribuciones políticas

El Grupo no participa en actividades políticas de partidos ni realiza donaciones corporativas a partidos o candidatos políticos. No obstante, el Grupo participará en un debate constructivo con las autoridades públicas sobre temas de legítimo interés para Solvay. Solo aquellos empleados expresamente autorizados para hacerlo se encargarán de estas actividades. En este sentido, el Grupo podrá apoyar a organizaciones no gubernamentales. Solvay respeta la libertad de sus empleados para tomar sus propias decisiones políticas. La participación o la implicación a nivel personal de un empleado en temas políticos tendrá carácter individual, durante el tiempo libre del empleado y a costa del empleado.

Actividades benéficas y Filantropía corporativa

Solvay procura hacer aportaciones positivas a las comunidades en las que opera y anima a sus empleados a hacer lo mismo. La filantropía corporativa de Solvay está dirigida principalmente a iniciativas educativas, científicas y humanitarias en todo el mundo. Los empleados que deseen hacer donaciones en nombre de Solvay, mediante aportaciones financieras o actividades de voluntariado, deberán obtener la autorización previa del representante de la dirección correspondiente.



Aplicación

6

No se tolerarán las infracciones de este Código de integridad empresarial o de las correspondientes políticas y procedimientos. Solvay anima a todos a denunciar cuando se observen comportamientos incompatibles con el Código. Los directores y los dirigentes atenderán estas denuncias y las remitirán al miembro de la dirección y/o del departamento de Ética y Cumplimiento Normativo competente. Las infracciones pueden derivar en una medida disciplinaria acorde con las leyes y las normativas aplicables, que podría incluir el despido. En algunos casos, Solvay podrá denunciar infracciones a las autoridades pertinentes.



P: ¿Qué tipo de situaciones se pueden denunciar a través de la Línea telefónica de ayuda de Ética de Solvay y qué tipo de pruebas debo aportar?

R: La Línea telefónica de ayuda de Ética de Solvay se debe utilizar para denunciar problemas de conducta inapropiada, como el fraude, la corrupción, la discriminación, el acoso, las infracciones y el incumplimiento del Código de integridad empresarial, las políticas internas y las normativas. Aunque le recomendamos que denuncie sus dudas e inquietudes en primer lugar a su superior o al área competente (como Recursos Humanos, Jurídico, Auditoría y otros), si no se siente cómodo denunciándolo de este modo o si prefiere mantener el anonimato, utilice la Línea telefónica de ayuda de Ética de Solvay. Las cuestiones relacionadas estrictamente con el salario, las horas extra, los ascensos y/o las prestaciones se deben tratar con Recursos Humanos.

Cuando presente una queja, procure proporcionar el mayor número de detalles posible (por ejemplo, qué, cuándo, quién,

cómo, cuánto, dónde y por qué), incluyendo pruebas formales y los nombres de los testigos. Las denuncias imprecisas pueden dificultar la investigación o incluso hacer que sea imposible realizarla.

No debe utilizar el canal de la línea telefónica de ayuda para denunciar casos en los que haya una amenaza inmediata para la vida o las propiedades. Las denuncias recibidas por este medio pueden no recibir una respuesta inmediata. Si necesita asistencia de emergencia, póngase en contacto con las autoridades locales.

IMPORTANTE: *El denunciante es responsable de la precisión de la información facilitada y se le podrán aplicar sanciones apropiadas si hace un mal uso de este canal.*



Solvay SA
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium
T: +32 2 264 2111

www.solvay.com