



SOLVAY

asking more from chemistry®

Código ético

Grupo Solvay

Código ético

Índice

1. Mensaje del Director General (CEO)	2
2. Introducción	4
Cómo utilizar este Código Ético	
3. Ética e Integridad en el lugar de trabajo	6
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	
Igualdad de oportunidades y no discriminación	
Entorno libre de acoso	
Un diálogo abierto con los empleados	
Privacidad de datos	
Conflictos de intereses	
Uso de los recursos de la empresa	
Comunicación con el público	
4. Ética e integridad en los negocios	10
Registros financieros y contabilidad	
Uso de información privilegiada (<i>Insider Trading</i>)	
Información de propiedad exclusiva y confidencial	
Uso de información privilegiada	
Comercio internacional	
Cadena de suministro	
Regalos, actividades de ocio y anticorrupción	
5. Ética e integridad en la sociedad como ciudadano corporativo	14
Compromisos externos de Solvay	
Derechos humanos	
Actividades benéficas y filantropía corporativa	
Contribuciones políticas	
6. Apoyo al Código ético - Denuncia	16
Cómo denunciar	
Ausencia de represalias	
7. Implementación del Código Ético	18
Formación y sensibilización	
Aplicación	
Departamento independiente de Cumplimiento	
8. Cómo adoptar la decisión correcta	20
9. Preguntas y respuestas	22

Mensaje del CEO



Estoy orgullosos de presentaros la nueva versión del Código ético de Solvay

Solvay tiene por objeto garantizar la rentabilidad y el crecimiento sostenidos como líder mundial en química sostenible. Para lograrlo, es esencial que estemos comprometidos con elevados estándares de cumplimiento legal y ética de negocio.

El Código ético de Solvay se basa en una fuerte tradición de valores que se han integrado históricamente en la cultura del Grupo. En particular, este Código refuerza a *Solvay Way*, el enfoque hacia la responsabilidad social corporativa del Grupo.

Este Código tiene sus raíces en las políticas, pero también anticipa nuevos desafíos planteados por nuestro entorno en constante evolución. Nos proporciona los principios que se deben seguir cuando nos enfrentamos a decisiones difíciles. Todos nosotros debemos cumplir con las leyes y reglamentos aplicables, pero también tenemos que cumplir con este Código, que es la piedra angular de nuestro programa de Ética y Cumplimiento.

Nuestra búsqueda compartida de la excelencia debe ir acompañada de un compromiso compartido para actuar con integridad. Velar por el cumplimiento y actuar éticamente es parte integral de nuestro trabajo diario.

Si tiene alguna pregunta acerca de este

Código o necesita entender cómo se aplica a su trabajo diario, solicite la asesoría pertinente a través de los recursos mencionados en este documento.

Todos somos responsables a título individual de proteger el negocio y la reputación de Solvay, y solamente cumpliendo con este Código en nuestros comportamientos diarios contribuiremos colectivamente al futuro de nuestro Grupo.

Atentamente.

Jean-Pierre Clamadiou
Director General (CEO)

Introducción



Cómo utilizar este Código ético

Este Código se aplica a todos los empleados de Solvay en cualquiera de los lugares en los que Solvay opera o desarrolla su actividad. También se espera que los terceros que actúen en nombre de Solvay se comporten dentro del marco del Código Ético. En las *joint ventures*, Solvay se esforzará al máximo para garantizar que se respeten los principios de este Código.

Cada empleado debe estar familiarizado con el contenido de este Código Ético y actuar de acuerdo con sus términos. Este Código se aplicará de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

El Código Ético de Solvay proporciona una orientación general y no es un documento exhaustivo que anticipe todas las situaciones a las que los empleados pueden enfrentarse en su actividad dia-

ria. Más bien, el Código destaca los principios rectores que forman la base de las políticas del Grupo.

El Grupo proporcionará la formación adecuada para ello.

“ Los empleados también deben estar familiarizados con las políticas y procedimientos de Solvay que rigen su trabajo diario. ”

Animamos a los empleados a que realicen las preguntas necesarias y que, cuando tengan preocupaciones éticas o de cumplimiento, así lo comuniquen.

■ Solvay valora la Ética y la Integridad ■

Ética e integridad en el lugar de trabajo



El Grupo respeta a todos los empleados de Solvay y espera que compartan objetivos y valores comunes con sus compañeros y colaboren como miembros del equipo.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Los elevados estándares de seguridad y la mejora continua de los mismos son parte integral de la ética y del compromiso del trabajo de Solvay. El Grupo ofrece condiciones de trabajo seguras y saludables en sus centros, tanto para sus empleados como para los contratistas, y reconoce la necesidad de lograr un equilibrio adecuado entre la vida personal y la profesional. Se espera que cada empleado contribuya a la seguridad del lugar de trabajo estando alerta y siendo consciente de las normas, políticas y procedimientos, y notificando cualquier situación insegura.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

La integridad en el lugar de trabajo se aplica igualmente al Grupo y sus empleados. Esto significa que todos los empleados deben respetar las particularidades de cada individuo. Solvay ofrece igualdad de oportunidades y fomenta la diversidad en todos los niveles de empleo. Para tener éxito como empresa internacional que representa a una comunidad global, esta diversidad se debe reflejar en todo lo que hace Solvay. Todos los empleados

se deben respetar mutuamente y deben avanzar hacia los objetivos del Grupo de manera colectiva y colaboradora sin distinción de raza, etnia, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, estado civil o cualquier otra base. La discriminación ilegal no se tolerará.

Entorno libre de acoso

Solvay se esfuerza por mantener un entorno de trabajo en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto. Ese entorno se debe caracterizar por la confianza mutua y la ausencia de intimidación, opresión y explotación. Los empleados deben poder trabajar y aprender en un entorno seguro y estimulante. El logro de este objetivo es esencial para la misión del Grupo.

“ Solvay no tolerará ningún tipo de acoso. ”

Solvay valora a sus empleados



Un diálogo abierto con los empleados

Solvay se compromete a mantener relaciones de confianza y constructivas con los empleados y sus representantes. Este intercambio es particularmente importante, ya que los empleados son los principales actores en el comportamiento responsable de Solvay. Solvay fomenta el diálogo entre los empleados, sus representantes y la dirección para que los empleados identifiquen las situaciones reales o potenciales que podrían suponer una infracción del Código y encuentren soluciones para evitar este tipo de situaciones.

Privacidad de datos

“ Solvay está comprometida con el respeto de la privacidad de datos y adoptará todas las medidas apropiadas para garantizar que los datos personales se mantengan seguros y protegidos. ”

Los datos personales sólo se pueden recoger con finalidades legítimas. Se deben utilizar sólo para la finalidad para la cual se recogieron inicialmente y no se deben mantener más tiempo de lo permitido por ley.

Conflictos de intereses

Los empleados deben ejercer un juicio justo, objetivo e imparcial en todos los acuerdos de negocio, anteponiendo los intereses de Solvay sobre cualquier interés personal en los asuntos relacionados con los negocios del Grupo.

Los empleados no deben utilizar su posición para obtener beneficios personales directos ni indirectos. Con el fin de proteger a Solvay y a sí mismos, incluso ante un posible conflicto de intereses, animamos a los empleados a informar a sus superiores sobre cualquier relación que tengan con un cliente, proveedor o competidor reales o potenciales de Solvay. En términos más generales, los empleados deben evitar participar en cualquier transacción o actividad que se pueda considerar conflictiva o que pueda llevar a un conflicto.

Solvay reconoce que los empleados podrán, conforme a su contrato laboral, participar en actividades legítimas financieras, de negocio o de otro tipo fuera de sus puestos de trabajo en el Grupo, siempre que estas actividades no generen conflictos de intereses reales ni aparentes.

Uso de los recursos de la empresa

El tiempo de trabajo se dedica a la búsqueda del interés del Grupo, protegiendo sus activos y haciendo un uso razonable de los recursos. Solvay entiende que sus empleados pueden utilizar los recursos

de la empresa de vez en cuando para tratar asuntos personales menores que no se puedan gestionar fuera de las horas normales de trabajo. En caso de que se autorice el uso personal de los recursos de Solvay, este uso no debe ser excesivo, ni para beneficio personal o fines ilegales, ni debe ser abusivo de cualquier otro modo. Cualquier adquisición permanente permitida de los recursos de Solvay se debe realizar a través de canales de la dirección adecuados y con la documentación adecuada.

Comunicación con el público

Aunque Solvay respeta la vida privada y las relaciones sociales de sus empleados, toda referencia pública al Grupo o sus empleados, personalmente o a través de cualquier medio de comunicación social, debe estar en consonancia con los términos de este Código Ético y las políticas del Grupo.



Ética e integridad en los negocios



Solvay se compromete a mantener un entorno de negocio justo y honesto para sus empleados, clientes, proveedores, accionistas, competidores y el público en general.

Registros financieros y contabilidad

Solvay informa con precisión a sus accionistas de todas las acciones, sucesos o decisiones que puedan afectar de forma significativa sus decisiones de inversión. Los libros y registros de Solvay siempre deben reflejar la información financiera real de forma consistente con las Normas Internacionales de Información Financiera. Los empleados se deben asegurar de que los registros sean precisos y se conserven adecuadamente de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

Uso de información privilegiada (“Insider Trading”)

Los empleados que tengan acceso a información privilegiada no podrán comprar ni vender valores tomando como base esta información ni podrán comunicar esta información a otra persona que se dedique a negociar con esos valores. Esto afecta a los valores de Solvay, de empresas pertenecientes al Grupo Solvay y de terceros. La información privilegiada se refiere a información que aún

“ Solvay promueve una actividad de compra y venta de valores justa, abierta y honesta en el mercado financiero basada en información disponible públicamente. ”

no se ha hecho pública y que, si fuera hecha pública, tendría probablemente un impacto significativo en el precio de cotización de los valores financieros. Solvay se opone firmemente a cualquier forma de abuso mediante el uso de información privilegiada, y todos los empleados deberán cumplir estrictamente con la política del Grupo sobre el uso de información privilegiada.

Información de propiedad exclusiva y confidencial

La información considerada como confidencial debe protegerse de ser divulgada, tanto dentro como fuera del Grupo. Los empleados deben tomar precauciones para salvaguardar la información propiedad de Solvay ante la divulgación a competidores y a terceros no autorizados. Además de respetar la información confidencial de Solvay, los empleados también deberán proteger la información confidencial de terceros (por ejemplo, clientes y proveedores) que esté en su poder a causa de los puestos que ocupen dentro de Solvay.

Competencia leal

Solvay valora la competencia leal y abierta. Solvay quiere tener éxito de forma ética y con la máxima integridad. El Grupo no firma acuerdos de negocio que distorcionen, eliminen o desalienten la competencia, o que proporcionen ventajas competitivas indebidas. Solvay se esfuerza para tener éxito de manera justa y honorable.

“ Todos los empleados, dondequiera que se encuentren, deberán respetar estrictamente la competencia leal y todas las leyes, reglamentos y política de Grupo aplicables. ”

Comercio internacional

Solvay cumple y apoya todas las leyes y reglamentos que rigen la exportación e importación de productos, servicios e información en todo el mundo. En particular, el Grupo respeta las regulaciones que regulan las actividades de negocio con países, personas u organizaciones objeto de embargo.

Cadena de suministro

Solvay respeta a sus socios de negocio y cumple sus compromisos vinculantes. El Grupo espera que sus vendedores, proveedores y clientes obedezcan todas las



leyes y reglamentos que rigen sus actividades, tanto en sus propios lugares de trabajo como en los del Grupo. También les anima a que se adhieran al espíritu de este Código Ético en sus operaciones.

Solvay aplica un proceso global estructurado, justo y ético para seleccionar y evaluar a sus proveedores, con el fin de construir una relación mutuamente beneficiosa con ellos. Nuestros proveedores son seleccionados conforme a criterios objetivos, como la calidad, fiabilidad, precios competitivos y comportamiento ético.

■ Solvay valora la conducta de negocio ética ■

Regalos, actividades de ocio y anticorrupción

El intercambio de regalos y actividades de ocio con los clientes o proveedores está permitido de acuerdo con la política aplicable del Grupo. Sin embargo, el Grupo prohíbe el soborno en cualquiera de sus formas. Solvay y sus empleados no utilizan regalos o actividades de ocio para obtener ventajas competitivas. En ningún caso está permitido el intercambio de dinero en efectivo o equivalentes de efectivo (por ejemplo, acciones o bonos). Solvay no permite los pagos de facilitación. Camuflar los regalos o las actividades de ocio como donaciones benéficas supone una infracción de este Código y de la política de Grupo aplicable y no es aceptada de ningún modo.



Ética e integridad en la sociedad como ciudadano corporativo

La responsabilidad corporativa de Solvay se encuentra en el corazón mismo de la identidad Solvay: comportarse de forma interna y externa de una manera digna de la vocación del Grupo, innovando y sirviendo al progreso. Solvay y sus empleados están preparados para liderar y responder con ética y con integridad a las necesidades de sus comunidades vecinas y de la sociedad en general.

Compromisos externos de Solvay

Solvay suscribe la “Declaración Global del Responsible Care”. Este respaldo compromete a Solvay con el progreso continuo, situando a la empresa más allá de las normas y los requisitos reglamentarios a los que está legalmente sujeta y que debe cumplir para lograr el nivel óptimo de rendimiento que le permita obtener soluciones de forma legal y responsable.

Solvay es también signataria de la iniciativa “Global Compact” de las Naciones Unidas (UNGC). Cada signatario debe adherirse a los diez principios del Global Compact y tiene la obligación de informar y comunicar anualmente a las principales partes interesadas los progresos realizados en poner en práctica los principios. Estos principios están en consonancia con el compromiso de Solvay de ser un líder en ética sostenible.

■ Solvay valora las
contribuciones positivas
a la sociedad ■

Derechos humanos

Solvay se compromete a respetar y a apoyar los derechos humanos de sus empleados, las comunidades en las que opera y sus socios de negocio, tal y como está expresado en las normas reconocidas internacionalmente, entre ellas la Declaración Universal de Derechos Humanos. Además de la amplia gama de cuestiones relacionadas con los derechos humanos y con el trabajo, incluidas en otras partes de este Código Ético y en las políticas del Grupo, Solvay prohíbe toda forma de trabajo infantil o trabajo forzado. Solvay se toma muy en serio cualquier indicio que pueda indicar que los derechos humanos no son protegidos de forma adecuada dentro de su ámbito de influencia o que pueda ser cómplice en la infracción de los derechos humanos. Se espera que los empleados conozcan los aspectos de los Derechos Humanos que están vinculados a sus puestos de trabajo, y que prevengan cualquier posible violación que se pueda producir de éstos.

la aprobación del representante de la dirección apropiado.

Contribuciones políticas

El Grupo no participa en actividades de partidos políticos ni realiza donaciones corporativas a partidos o candidatos políticos. Sin embargo, el Grupo participará en debates constructivos con las autoridades públicas sobre temas de interés legítimo para Solvay. Solo aquellos empleados específicamente autorizados para ello desarrollarán este tipo de actividades. En este sentido, el Grupo puede apoyar a organizaciones no gubernamentales. Solvay respeta la libertad de sus empleados de tomar sus propias decisiones políticas. Cualquier participación o vínculo de un empleado en el proceso político debe realizarse a título personal, durante el tiempo libre del trabajador, y por cuenta personal del empleado.

Actividades benéficas y filantropía corporativa

Solvay se esfuerza por contribuir de manera positiva en las comunidades en las que opera y anima a sus empleados a hacer lo mismo. La filantropía corporativa de Solvay se dirige principalmente a actividades educativas, científicas y humanitarias en todo el mundo. Los empleados que deseen realizar donaciones en nombre de Solvay –ya sea mediante contribuciones económicas o actividades de voluntariado– deben recibir previamente



Apoyo al Código Ético Denuncia



Solvay se enorgullece del alto nivel de compromiso de sus empleados con los estándares éticos más elevados en el desarrollo de sus actividades comerciales. El Grupo se centra en la integridad en sus acuerdos de negocio y el cumplimiento de la ley y de sus valores, porque es lo correcto. Solvay confía en que sus empleados apoyen este Código Ético de todas las formas posibles.

El Grupo no puede responder a preguntas o inquietudes a menos que sea consciente de las mismas. Animamos a los empleados a que: si necesitan alguna aclaración sobre la aplicación del Código Ético, si están al caso de alguna cuestión ética o relacionada con el cumplimiento del Código, o si consideran de buena fe que se están produciendo situaciones de incumplimiento en Solvay, nos hagan partícipe de ello.



... a favor de lo que es justo cuando piensa que algo está mal.

Cómo denunciar

El primer y mejor lugar para hacerlo es hablar con su director o supervisor directo. De hecho, una de las tareas del cargo de director/supervisor es escuchar a los empleados, entender sus preguntas e inquietudes, y actuar adecuadamente. Además, los empleados pueden solicitar la ayuda de cualquier otro director o supervisor. También pueden acudir a un miembro del departamento regional o local de RRHH o del departamento jurídico, o pueden acudir al Responsable de Cumplimiento, Auditoría Interna o Director Jurídico a escala regional.

En los casos de incumplimiento grave, los empleados pueden hablar directamente con el Director de Ética y Cumplimiento o el Director Jurídico del Grupo. Como alternativa, los empleados pueden utilizar la *Ethics Helpline (Línea Directa Ética)*, administrada por un tercero privado y gestionada de acuerdo con las leyes locales.

Independientemente de cómo se haga la denuncia – de forma anónima cuando la ley lo permita o en su nombre, en persona o a través de la *Solvay Ethics Helpline* –, los empleados pueden estar seguros de que se mantendrá la confidencialidad en la mayor medida de lo posible. Solamente se revelará información de forma limitada para facilitar la investigación o si se requiere por ley. Todas las denuncias serán investigadas y todas las investigaciones se realizarán de forma que se reflejen los valores de Solvay, su respeto por los derechos de todas las partes involucradas y la ley aplicable.

Ausencia de represalias

En ningún caso, un empleado que realice una denuncia será objeto de represalias. Cualquier persona, independientemente del puesto, que adopte represalias será objeto de medidas disciplinarias.

No se tomarán medidas contra un empleado que plantee una inquietud que, a la larga, resulte ser inexacta siempre que las denuncias se realicen de buena fe. No se tolerarán acusaciones abusivas.

El Grupo espera que todos los empleados apoyen este Código y anima a todos los empleados a que cuando vean una situación que esté mal, la denuncien.

“ El Grupo necesita a cada empleado para salvaguardar la reputación de Solvay y mantener sus elevados estándares de ética de negocio. ”

■ Solvay valora las aportaciones individuales de sus empleados ■



Implementación del Código Ético

Este Código Ético ha sido aprobado por el Comité Ejecutivo de Solvay.

Se espera que todos los empleados actúen de manera coherente con sus disposiciones. El Comité Ejecutivo y el Consejo de Administración recibirán periódicamente informes sobre la implementación del Código Ético.

Formación y sensibilización

Con el fin de asegurar la comprensión y el cumplimiento, todos los empleados recibirán una copia de este Código Ético y formación específica sobre su aplicación.

Los empleados deberán revisar su comportamiento a la luz de este Código y determinar si deben realizar cambios. Al mismo tiempo, todos los directores y supervisores deberán desarrollar actividades de comunicación sobre este Código, vigilar el cumplimiento y actuar como modelos positivos.

“ Los empleados recibirán formación complementaria en relación con la ética y los temas de cumplimiento cuando proceda según su puesto. ”

Aplicación

No se tolerarán infracciones del Código Ético. Animamos a los empleados a que, cuando observen un comportamiento incompatible con el Código, lo denuncien. A continuación, se espera que los directores tramiten estas denuncias y, en su caso, las remitan al miembro apropiado de la dirección y/o al director de cumplimiento. Las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias consistentes con las leyes y reglamentos aplicables.

Departamento independiente de cumplimiento

En Solvay existe un departamento independiente para administrar y supervisar la implementación del Código Ético y el programa de Ética y Cumplimiento relacionado. Este departamento de Ética y Cumplimiento, compuesto por abogados internos, consiste en directores regionales de Cumplimiento bajo la dirección del Director de Ética y Cumplimiento. El Director de Ética y Cumplimiento depende del Director Jurídico del Grupo.

El departamento de Ética y Cumplimiento es responsable de:

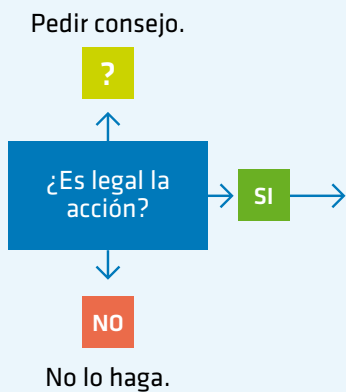
- identificar los riesgos del Grupo en el área de Ética y Cumplimiento, y proponer medidas para su reducción;
- desarrollar una comunicación efectiva y un programa de capacitación para informar y formar a los empleados y directores sobre el Código Ético y afrontar los riesgos identificados;
- apoyar y ayudar a los empleados a resolver cuestiones y problemas relacionados con la Ética y Cumplimiento;
- investigar, ya sea de forma independiente o con la ayuda de otros departamentos, todos los informes que hayan recibido;
- hacer propuestas prácticas para prevenir infracciones y minimizar el daño al Grupo, sus empleados o terceros;
- contribuir a la gestión de las medidas disciplinarias apropiadas; y
- que los empleados apoyen este Código y anima a todos los empleados a que cuando vean una situación que esté mal, la denuncien.

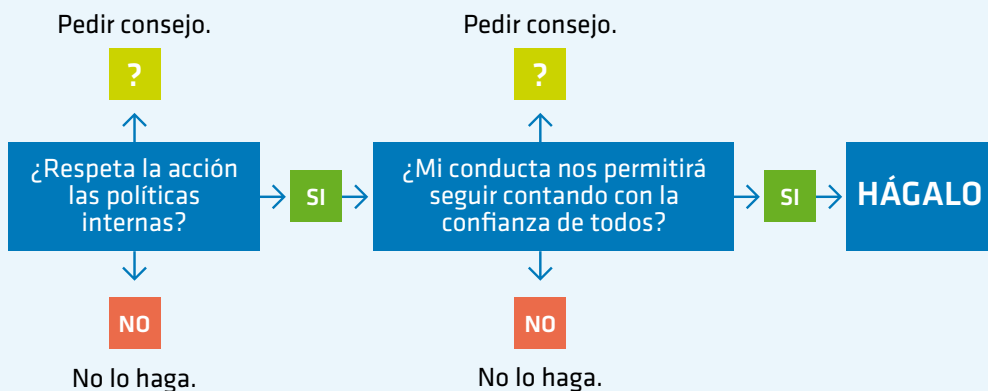
■ Solvay valora su compromiso con el cumplimiento ■

Cómo adoptar la decisión correcta

Este Código recoge los principios a seguir, pero no puede cubrir o facilitar una respuesta a todas las situaciones que impliquen cuestiones éticas. Las siguientes preguntas pueden resultar de utilidad cuando nos enfrentemos a decisiones profesionales difíciles.

¿Qué es lo correcto?





Otros aspectos que pueden ayudarle a tomar una decisión:

- ¿Podría dañar mi conducta la reputación de Solvay?
- ¿Cómo se vería mi acción como titular en el periódico de mañana?
- ¿Cómo verían mi familia y amigos mi decisión?
- ¿Me sentiría cómodo si alguien me tratara del mismo modo?
- ¿Estoy pidiendo consejo a la persona adecuada?

“ Si no está seguro sobre qué debe hacer, contacte a su superior o consulte los recursos recogidos en el Código. ”

Preguntas y respuestas



¿Es necesario conocer todas las políticas?

No es necesario conocer todas las políticas al detalle. Es necesario que conozca las políticas que le sean relevantes y el lugar donde pueda encontrarlas.

Mi pareja trabaja para uno de nuestros proveedores. En mi trabajo en Solvay, tengo tratos con ese proveedor. ¿Supone esto un problema?

Puede ser un problema, por lo que debe comunicar esta relación a su superior y analizar los medios para evitar cualquier conflicto real de intereses. Por ejemplo, si los dos puestos son necesarios para interactuar a efectos de negocio, es posible que otra persona deba gestionar ese trabajo. Incluso si solo existe un conflicto potencial, debe comunicar esta situación para evitar la apariencia de un conflicto.

¿Puedo utilizar las redes sociales durante las horas de oficina?

El uso ocasional de las redes sociales en el trabajo para fines personales está permitido. Sin embargo, el tiempo dedicado a las redes sociales debe estar dentro de unos límites razonables y no debe interferir en su trabajo. Al utilizar las redes sociales, incluso en su tiempo personal y/o de sus recursos personales, asegúrese de que no revela ninguna información confidencial o propiedad de Solvay y/o de sus socios de negocio. Todas las referencias al Grupo o sus empleados deben ser consistentes con el Código Ético y las políticas del Grupo.

Uno de mis compañeros bromeó respecto a mi nacionalidad durante el almuerzo. Me sentí ofendido. ¿Debo hacer algo al respecto, o debería aceptar que se trata de una broma habitual?

Las bromas que se centren en las características de la diversidad son ofensivas y no deben ser toleradas. Si se encuentra en una situación en la que alguien hace este tipo de bromas, dígame que esos chistes y bromas no tienen gracia, y que no se deben producir en el entorno laboral. Si el comportamiento continúa, informe a su superior o a cualquier otro de los agentes indicados en el Código Ético y que tengan capacidad para tratar ese asunto.

Encontré la lista de precios de uno de nuestros competidores adjunta a un correo electrónico de un cliente. ¿Qué debo hacer? ¿Puedo utilizar esta lista de precios?

Incluso aunque no haya solicitado esta información, no puede usarla y deberá

informar inmediatamente al departamento Jurídico acerca de ello. El cliente no debería haber enviado esta información y probablemente haya infringido las obligaciones de confidencialidad respecto a los competidores. Al mismo tiempo, el cliente ha puesto en riesgo a Solvay, ya que la posesión de esta información nos puede ofrecer sin duda una ventaja competitiva injusta. Usted, junto con el departamento Jurídico, decidirán cómo devolver la información al cliente explicando que esta información no puede ser compartida con Solvay.

Un proveedor me ofrece dos entradas para un concierto, aunque no puedo asistir al concierto conmigo. ¿Puedo aceptar las entradas?

Si el proveedor no puede asistir al concierto con usted, las entradas solo se pueden considerar como un regalo y no como una actividad de ocio. Si el valor de las entradas se ajusta al valor razonable de los regalos aceptables aplicable a su país, podrá aceptar el regalo. De lo



contrario, deberá obtener la aprobación previa de sus superiores.

¿Puedo incluir una factura futura en el presupuesto de este año para que mi GBU logre sus objetivos?

No. Siempre debe registrar las facturas y órdenes de venta en el período contable apropiado. Está prohibido manipular las órdenes de venta o facturas para el procesamiento durante el ejercicio financiero anterior o siguiente

Mi contacto en la empresa de un proveedor me habló de un nuevo producto en confianza. ¿Puedo comprar acciones de esa empresa?

No. Hasta que la información que tenga sea de dominio público, no puede comprar acciones del proveedor o recomendar a otras personas que lo hagan. En realidad, dispone de información privilegiada que le impide negociar con los valores de esa empresa.

Un ex compañero me pide que le pase alguno de los materiales en los que trabajamos cuando estaba en Solvay. ¿Puedo facilitárselos?

No. No puede facilitar materiales o documentos al ex-empleado, ya que los materiales son propiedad de Solvay y pueden incluir información confidencial de la compañía. Cada empleado tiene la obligación de proteger los activos de Solvay y la información confidencial ante su divulgación a terceros no autorizados.

Me dijeron que pagara dinero a los funcionarios de aduanas con el fin de acelerar el proceso de declaración de aduanas. ¿Debería hacer esto con tal de conseguir lo mejor para la compañía?

Los pagos a los funcionarios del gobierno para lograr competitividad u otra ventaja para la empresa son ilegales en la mayoría de los países e infringen la política de Solvay. Estos pagos no se deben realizar, independientemente de las costumbres locales. Si recibe instrucciones de este tipo, debe notificarlo al Director de Cumplimiento regional

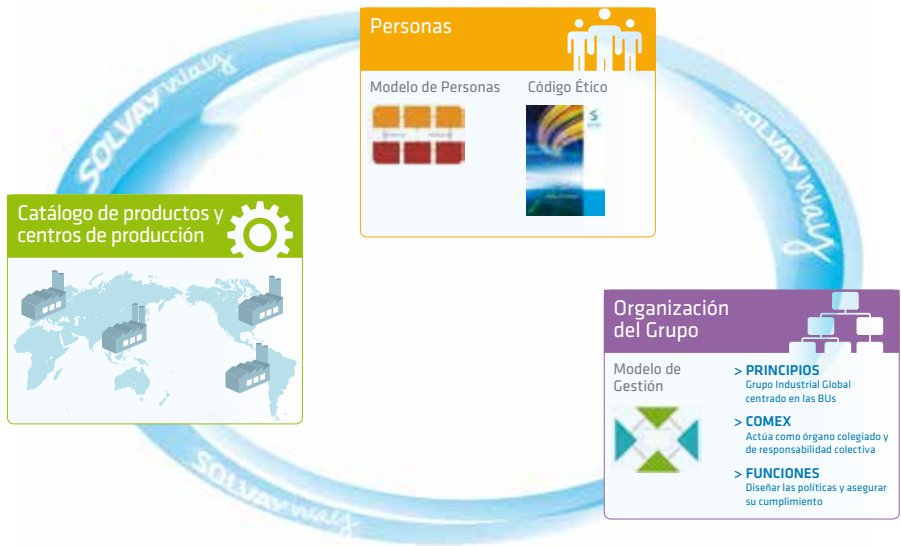
¿Por qué debo notificar una inquietud?

Si sospecha algo o está preocupado y se calla, pone en riesgo a la empresa y a sus partes interesadas, y la situación podría empeorar. La notificación de estas inquietudes protege la reputación de Solvay y preserva su dignidad. Debe notificar sus sospechas de buena fe.

Sospecho que se está produciendo una infracción de cumplimiento en mi GBU. ¿Qué debo hacer? Si lo denuncio ¿tendré problemas?

Debe notificarlo a su director o supervisor, a un miembro del departamento local o regional de RR HH o Jurídico, al Director de Cumplimiento regional o a través de la Solvay Ethics Helpline. No resultará perjudicado ni será objeto de represalias si denuncia sus sospechas de buena fe.

Inventando un Nuevo Modelo de Química Sostenible





Solvay sa

Rue de Ransbeek, 310

1120 Brussels

Belgium

T: +32 2 264 2111

F: +32 2 264 3061

www.solvay.com