



Normes Mondiales de Conduite Professionnelle

Date de révision : janvier 2023

Normes Mondiales de Conduite Professionnelle

Message de notre PDG John Panichella.....	3
Aperçu	4
Votre responsabilité et votre responsabilisation	4
Programme de conformité	5
Certification annuelle de conformité au code.....	5
Cadre Responsable Care**	5
Prendre les bonnes décisions.....	6
Responsabilité mutuelle	6
Droits de l'homme	6
Respect envers les autres	6
Diversité, équité et inclusion	7
Prévention du harcèlement.....	7
Environnement, santé et sécurité	7
Abus de drogues.....	8
Sûreté et sécurité.....	8
Responsabilité envers Solenis	9
Registres commerciaux	9
Intégrité financière	9
Lutte contre le blanchiment d'argent.....	10
Protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle.....	10
Confidentialité	11
Protection des biens de l'entreprise.....	11
Relations avec les médias	11
Conflits d'intérêts; Divulcation.....	11
Responsabilité sur le marché	12
Pratiques de commercialisation	12
Pratiques d'achat	12
Gestion responsable des produits	12
Intelligence concurrentielle et collecte d'autres informations.....	13
Antitrust et concurrence	13
Réglementations du commerce international.....	13
Lutte contre la corruption	14
Responsabilité envers la communauté et le gouvernement.....	15
Communautés.....	15
Activités politiques	16
Demandes d'agences et d'autorités gouvernementales	16

Où obtenir de l'aide, signaler ou partager un problème	16
Politique de non-représailles.....	17
Informations générales	17

Date de révision : janvier 2023

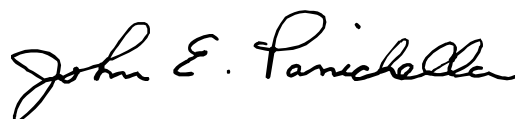
Message de notre PDG John Panichella

Alors que nous continuons à progresser dans notre parcours, un aspect fondamental de Solenis ne changera jamais : nous devons toujours maintenir la norme la plus élevée en matière de responsabilités commerciales et d'éthique. Nous sommes enthousiastes de la croissance de notre entreprise et de la construction de notre culture basée sur les valeurs fondamentales de respect, d'intégrité et de responsabilité. La pierre angulaire de cette fondation correspond à nos normes mondiales de conduite professionnelle, également désigné comme le Code. Chez Solenis, le succès dépend de notre attention constante sur notre culture Deliberate EthicsSM. La culture Deliberate Ethics est un état d'esprit visant à favoriser et à maintenir une culture de haute performance tout en restant fidèle à nos valeurs fondamentales par nos actions et nos mots et en gardant toujours le Code à l'esprit. C'est la responsabilité de chaque employé, cadres et directeur de Solenis dans le monde entier.

Notre Code est un guide pratique pour faire des affaires à Solenis dans le monde entier. Adoptez le Code dans la lettre et dans l'esprit! Lorsque la lettre d'orientation n'est pas spécifique, l'esprit doit prévaloir. Merci de suivre le Code, d'appliquer nos valeurs fondamentales et d'aider à ce que Solenis reste un citoyen respecté et éthique sur le marché mondial.



Bien cordialement,

A handwritten signature in black ink that reads 'John E. Panichella'.

John Panichella

PDG

Aperçu

« La marque Solenis est appréciée et respectée dans le monde entier non seulement pour les produits et équipements que nous fabriquons, les solutions que nous générons et la valeur générée, mais aussi pour la façon dont nous menons nos activités et opérons sur le marché. Notre façon de faire compte pour nos collègues, nos clients, nos investisseurs, nos partenaires commerciaux et nos communautés. La valeur ajoutée pour un fonctionnement constant à travers notre objectif d'éthique volontaire n'a jamais été aussi évidente. »

- Royce Warrick, vice-président directeur, Conseiller Général

En tant qu'entreprise internationale, nous reconnaissons les défis liés à nos opérations dans le monde entier. Tout en respectant les nombreuses lois qui ont une portée internationale, nous sommes également attentifs au respect des diverses coutumes locales et des lois des pays dans lesquels nous opérons. Si le respect du Code ou d'autres politiques ou procédures de l'entreprise semble entrer en conflit avec les lois ou réglementations internationales ou locales, les employés doivent discuter de leurs préoccupations avec le service juridique ou le bureau d'éthique et de conformité.

Tous les employés, directeurs et cadres de Solenis, où qu'ils se trouvent, sont tenus de se conformer au Code. Tous les partenaires commerciaux, y compris les agents, sous-traitants, distributeurs, consultants ou autres représentants tiers, agissant pour le compte de Solenis dans n'importe quel pays, doivent recevoir une copie du Code et sont tenus de se conformer à ces exigences. Des politiques et procédures spécifiques soutiennent et complètent le Code et régissent les comportements commerciaux appropriés. Nos politiques sont disponibles sur solenis.com et sur l'intranet de l'entreprise.

Toute exception aux dispositions contenues dans le Code ou toute politique connexe nécessite l'approbation préalable du service juridique ou du bureau d'éthique et de conformité.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'interpréter une loi, un règlement ou une politique spécifique, veuillez contacter le service juridique ou le bureau d'éthique et de conformité.

Votre responsabilité et votre responsabilisation

Chaque jour, nous sommes confrontés à des défis et à des décisions difficiles. Chacun d'entre nous est responsable de la prise de bonnes décisions afin qu'en tant qu'entreprise, nous respections notre engagement à agir conformément à nos valeurs fondamentales de respect, d'intégrité et de responsabilité. Nous sommes tous tenus de comprendre et de nous conformer aux dispositions du Code, à nos politiques et procédures et à la loi et de toujours mener nos activités commerciales en respectant les normes légales et éthiques les plus strictes.

Les violations du Code, de toute politique de l'entreprise ou de toute loi applicable sont expressément interdites et sont toujours contraires à notre plus grand intérêt. Si vous

commettez une infraction, vous, et dans certains cas l'entreprise, pouvez subir de graves conséquences. Les conséquences personnelles potentielles incluent des mesures disciplinaires, le licenciement et des dommages et intérêts. De plus, certaines infractions peuvent également donner lieu à des poursuites pénales contre les employés concernés, l'entreprise et/ou les dirigeants et administrateurs de l'entreprise.

Si vous recevez des informations ou si vous avez des raisons de croire que notre entreprise, un autre employé ou toute personne agissant en notre nom, a violé ou viole le Code, une des politiques de l'entreprise ou la loi, vous devez rapidement le signaler sur la page Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) de l'intranet de l'entreprise ou en contactant le service des ressources humaines, le service juridique, le bureau d'éthique et de conformité ou votre responsable. Des lois, réglementations, politiques et procédures spécifiques dans votre pays peuvent contenir des exigences ou des limitations supplémentaires en matière de signalement qui doivent être respectées.

Vous pouvez signaler toute violation présumée en toute confidentialité et sans crainte de représailles. Nous ne tolérons ni les représailles ni le harcèlement ni la rétorsion à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale une violation connue ou suspectée. L'entreprise enquêtera sur les conséquences d'éventuelles représailles et de mesures disciplinaires imposées aux employés ayant fait l'objet de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé une éventuelle mauvaise conduite. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) sur le site intranet de l'entreprise.

Tous les employés sont tenus de coopérer pleinement aux enquêtes de l'entreprise et de maintenir la plus grande confidentialité afin de préserver l'intégrité des enquêtes. Le fait de ne pas coopérer ou de fournir des informations fausses ou trompeuses pendant une enquête peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension, le licenciement, ou les deux.

Programme de conformité

Le Code est le fondement de notre programme de conformité mondial complet, soulignant notre engagement envers nos valeurs fondamentales, la loi et des normes d'éthique élevées. Le programme nécessite une formation et une éducation des employés, la réalisation d'évaluations et d'audits de conformité et la promotion de la responsabilité personnelle par le biais d'initiatives de communication et de sensibilisation. Le bureau d'éthique et de conformité et les cadres supérieurs assurent la supervision et l'orientation du programme.

Certification annuelle de conformité au code

Chaque année, tous les employés de Solenis sont tenus de revoir le Code, de certifier leur conformité avec ses dispositions et ses politiques de soutien, et dans le cadre du même processus, de signaler toute violation connue ou suspectée du code ou de la politique et toute situation de conflit d'intérêts. Nous assurerons le suivi et enquêterons, si nécessaire, sur tout problème signalé pendant le processus de certification.

Cadre Responsible Care**

Les employés de Solenis s'efforcent d'atteindre l'excellence en matière de performance environnementale, de santé, de sécurité et de sûreté à l'échelle mondiale. Notre cadre Responsible Care reflète cet objectif et fait partie intégrante de nos valeurs et de nos principes

de fonctionnement. Nous intégrons les activités environnementales, de santé, de sécurité et de sensibilisation à la planification des activités et aux pratiques opérationnelles, tout en établissant la responsabilité à tous les niveaux de l'organisation. Chacun doit agir avec intégrité et honnêteté pour créer et maintenir des environnements de travail sûrs, protéger la santé humaine et se conformer à la loi.

Prendre les bonnes décisions

Bien que le Code souligne les principes clés qui guident notre comportement, il ne peut pas répondre à toutes les situations. Si une situation qui n'est pas abordée dans le Code ou si les mesures appropriées à prendre ou la manière de procéder ne sont pas claires, réfléchissez à ces questions de base avant d'agir :

- Est-ce légal?
- Est-ce conforme au Code?
- Est-ce que cela respecte nos politiques?
- Mes actions porteraient-elles atteinte à la réputation de l'entreprise ou à ma réputation?
- Serais-je dans l'embarras si mes actions devenaient publiques ou se retrouvaient sur internet?
- Suis-je disposé(e) à être tenu(e) responsable de mes actions?
- Ai-je inclus toutes les bonnes personnes lors de la prise de décision?

Si vous ne savez toujours pas quoi faire, demandez conseil au service juridique, au bureau d'éthique et de conformité, au service des ressources humaines, à votre responsable ou posez une question via la page intranet Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) de l'entreprise.

Responsabilité mutuelle

Nous croyons qu'il faut traiter les personnes, y compris les tiers, avec dignité et respect. En tant qu'employés, nous sommes censés être tenus responsables à tout moment des normes professionnelles élevées, l'intégrité et le respect mutuel étant la base de toute relation professionnelle.

Droits de l'homme

En tant qu'organisation internationale, Solenis s'est montrée déterminée de promouvoir une culture de respect des droits de l'homme dans ses opérations, sa chaîne d'approvisionnement et les activités liées à son commerce. Nous surveillons et évaluons nos activités, nous apportons des preuves et nous nous engageons activement auprès des tierces parties qui reconnaissent notre engagement. Solenis respecte les normes et les principes de la déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres accords internationaux majeurs et s'efforce d'intégrer les droits de l'homme par le biais d'une variété de mesures, y compris la formation, les campagnes de communication et le dialogue ouvert. Nous avons mis en place des mécanismes de signalement pour nous assurer que nous entendons les inquiétudes. Lorsque des violations des droits de l'homme sont identifiées, nous mettons en œuvre des mesures correctives appropriées.

Respect envers les autres

Tous les candidats à un emploi et les employés actuels sont jugés en fonction de leurs qualifications, de leurs compétences démontrées et de leurs réalisations, sans tenir compte de l'âge, du handicap, du genre, des caractéristiques génétiques, du pays d'origine, de la race, de

la couleur de peau, de la religion, de l'orientation sexuelle, du statut d'ancien combattant, de l'appartenance syndicale ou de toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi. Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail professionnel et sûr exempt de violence, d'intimidation, de discrimination et de harcèlement.

Diversité, équité et inclusion

Solenis exerce ses activités dans plus de 120 pays et notre base d'employés, composée d'un éventail varié de nationalités travaillant dans plus de 40 pays, reflète les différentes cultures et marchés dans lesquels nous opérons. Nous valorisons la diversité, l'équité et l'inclusion comme un avantage concurrentiel et pensons que la diversité de nos employés travaillant dans un environnement inclusif et équitable nous permet d'être plus créatifs, agiles et efficaces pour fournir des technologies et des solutions innovantes aux clients et améliorer la valeur de Solenis. Nous nous engageons à constituer une main-d'œuvre composée d'employés d'horizons, d'identités, d'expériences et de perspectives différents et à promouvoir une culture du travail qui embrasse, incarne, célèbre et tire le meilleur parti de ces différences.

Prévention du harcèlement

Solenis s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement ou de comportement non professionnel, où les personnes sont traitées avec respect et dignité. Le harcèlement de quelque forme que ce soit est interdit, qu'il soit vécu ou commis par un employé, un client, un fournisseur, un vendeur, un prestataire ou un visiteur.

Le harcèlement est un comportement importun, qu'il soit verbal, non verbal ou physique, basé sur l'âge réel ou perçu par une personne, le handicap, le genre, les caractéristiques génétiques, le pays d'origine, la race, la couleur de peau, la religion, l'orientation sexuelle, le statut d'ancien combattant ou tout autre statut de groupe protégé. Il s'agit notamment d'avances sexuelles indésirables, de demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques indésirables ou abusifs. Les employés sont encouragés à s'entraider en faisant entendre leur voix lorsque la conduite d'une autre personne les met mal à l'aise et sont tenus de signaler immédiatement tout comportement qu'ils estiment non conforme au code ou à nos politiques.

Environnement, santé et sécurité

Dans le cadre de notre engagement envers la structure Responsible Care et de l'amélioration continue de nos performances, nous nous engageons à fournir un lieu de travail sûr et sécurisé à nos employés et aux communautés dans lesquelles nous opérons. À cette fin, chacun d'entre nous doit vivre une culture dans laquelle les incidents négatifs en matière d'environnement, de santé, de sûreté et de sécurité sont découragés et évités. Nous nous engageons et croyons en une culture de la sécurité « zéro incident ». Une culture « zéro incident » ne se fait pas comme ça. Elle résulte de comportements positifs et d'un état d'esprit qui recherche activement une norme de sécurité de classe mondiale. Nos employés assument la responsabilité de leurs actions car ils sont habilités à prendre des décisions éclairées. La réussite dépend d'un véritable engagement, de principes de fonctionnement de base, de visions bien communiquées et surtout d'une atmosphère commerciale où tous les employés prennent soin les uns des autres.

La sécurité est abordée de manière proactive. Les comportements positifs en matière de sécurité, ainsi que les risques et dangers potentiels, sont identifiés. Entraîner ou suivre un

entraînement en matière de sécurité est admis sans crainte de représailles. Si un incident se produit, le suivi de l'événement est considéré essentiel pour déterminer la cause profonde afin que des mesures préventives puissent être prises pour minimiser le risque de reproduction de cet incident ou d'un incident similaire. Dans cet environnement, la culture « zéro incident » est la norme.

Chacun est responsable du respect des règles et des pratiques relatives à la santé et à la sécurité au travail. Cela implique de signaler immédiatement les incidents, les blessures et les pratiques ou conditions dangereuses et de prendre les mesures appropriées et opportunes pour corriger les conditions dangereuses reconnues.

Abus de drogues

La santé et la sécurité de tous les employés, ainsi que la qualité et la productivité exigées par les clients et les consommateurs, nous obligent à travailler sans être soumis à l'emprise de la drogue et à signaler toute consommation de substance qui pourrait nous empêcher de mener nos activités professionnelles de manière sûre et efficace. L'utilisation, la possession ou la distribution non autorisée de drogues ou d'alcool pendant les activités de l'entreprise ou sur tout lieu de travail est interdite.

Toute personne souffrant d'un problème d'abus de drogues est instamment priée de demander de l'aide en contactant le service des ressources humaines ou le programme d'aide aux employés de l'entreprise.

Les registres associés au conseil en matière d'abus de drogues et au programme d'assistance aux employés sont tenus confidentiels, sauf dans la mesure où la divulgation est requise par notre politique, la loi applicable ou pour protéger la vie ou la sécurité d'autrui. L'inscription à un programme de désintoxication ne vous excuse pas des conséquences d'une violation du code ou de la politique de l'entreprise.

Sûreté et sécurité

Pour notre sûreté et notre sécurité, la possession d'armes à feu et d'autres armes est interdite dans tous nos locaux ou pendant l'exercice des activités de l'entreprise, sauf si l'approbation écrite est obtenue au préalable du conseil général de Solenis.

Solenis interdit formellement le harcèlement, la violence ou la menace desdites actions sur le lieu de travail. Si vous ou quelqu'un d'autre sur le lieu de travail êtes menacé ou soumis à un tel comportement, contactez immédiatement le service des ressources humaines, le service juridique, le bureau d'éthique et de conformité ou contactez-nous via la page intranet Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) de l'entreprise.

Lorsque la loi l'autorise, les véhicules et les biens personnels des employés et d'autres personnes entrant sur un lieu de travail Solenis, tels que les sacs à main, les boîtes à déjeuner, les bagages, les colis et les ordinateurs, sont soumis à une inspection. Solenis se réserve également le droit d'inspecter tous les espaces de travail des employés, tels que les bureaux, les armoires, les dossiers et les casiers. En outre, Solenis peut mener une enquête complète sur les antécédents de chaque employé potentiel avant ou pendant l'emploi et peut exiger un dépistage de drogues comme condition d'emploi ou de maintien d'emploi.

Nous opérons dans des endroits qui peuvent restreindre ou interdire les enquêtes sur les antécédents, les dépistages de drogues et l'inspection d'effets personnels. Nous nous conformerons aux lois lorsque celles-ci sont applicables.

Responsabilité envers Solenis

Il est important que tous les employés assument notre responsabilité collective de respecter les valeurs exprimées dans le Code, de suivre les directives appropriées, de mener des affaires et d'interagir les uns avec les autres d'une manière qui aide à préserver la valeur de nos activités et à préserver les biens de l'entreprise, et de ne jamais hésiter: Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) ou faites entendre votre voix.

Registres commerciaux

Les employés qui créent ou tiennent à jour des rapports, des registres ou toute autre information sont responsables de l'intégrité et de l'exactitude de ces informations. Les entrées ou rapports douteux doivent être signalés à un superviseur ou à un responsable approprié. Personne ne doit se permettre de se retrouver impliqué dans une chaîne d'informations erronées.

Les registres doivent être maintenus conformément à notre politique de gestion des registres (Record Management). Les informations répondant à une enquête, une enquête pour soupçons ou une demande licite ne doivent jamais être modifiées ou détruites et doivent être conservées conformément aux instructions du service juridique. La maintenance de ces registres peut se faire en dehors de la période de rétention normale.

Intégrité financière

Nous cherchons à créer de la valeur en obtenant des résultats financiers d'ordre supérieur. Pour atteindre cet objectif, nous devons toujours produire des informations financières honnêtes, précises et complètes, suivre des principes et normes comptables stricts et disposer de contrôles et de processus internes appropriés pour nous assurer que tous les rapports comptables et financiers sont conformes à la loi.

Chacun doit apporter sa contribution pour s'assurer qu'aucune écriture fausse ou intentionnellement trompeuse n'est effectuée dans les registres comptables de l'entreprise. Une classification erronée intentionnelle des transactions concernant les comptes, les services ou les périodes comptables enfreint la loi et nos politiques. Tous les registres commerciaux doivent refléter fidèlement les transactions, être étayés par une documentation précise et raisonnablement détaillée et se conformer aux politiques de trésorerie et financières, aux procédures comptables et aux contrôles internes. En particulier, tous les registres comptables, dépenses, rapports de dépenses, factures, bons, cadeaux, divertissements professionnels et toutes les autres dépenses professionnelles doivent être rapportés et consignés de manière précise et fiable.

Il est de la responsabilité de tous de devoir respecter les normes d'intégrité financière de notre entreprise et de coopérer pleinement avec les auditeurs internes et externes. Les informations ne doivent en aucun cas être falsifiées ou dissimulées.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Tout le monde est tenu de mener ses activités d'une manière qui empêche l'abus des biens de l'entreprise. Nous devons respecter les lois de lutte contre le blanchiment d'argent, le crime financier et le terrorisme dans tous les pays où nous opérons. À cette fin, Solenis a mis en place des mesures pour s'assurer de ne travailler qu'avec des partenaires réputés qui opèrent dans le cadre de la loi et utilisent des ressources obtenues légalement. Nous soumettons nos fournisseurs et nos clients à une diligence raisonnable complète afin de signaler les activités inappropriées, y compris celles pouvant être associées à de l'argent obtenu illégalement. Notre processus d'engagement comprend des vérifications d'identité et d'identifiants qui facilitent des relations commerciales transparentes avec des partenaires réputés. Nous formons également nos employés à des fonctions pertinentes au sein de notre entreprise afin de les aider à identifier et à éviter toute activité qui pourrait être interprétée comme une facilitation d'évasion fiscale.

Protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle

La protection des informations confidentielles est l'obligation de tous et se poursuit même si vous quittez l'entreprise. Par exemple, les employés doivent éviter de discuter d'informations confidentielles au sujet de l'entreprise (par exemple, des informations commerciales secrètes ou des processus chimiques) dans des lieux publics ou avec toute personne qui n'a pas besoin de les connaître. Tous les ordinateurs, en particulier les ordinateurs portables, doivent être sécurisés et utilisés conformément à nos politiques.

Nous exigeons des accords de confidentialité avec les parties auxquelles nos informations confidentielles sont divulguées. Les questions relatives à la confidentialité des informations ou à la nécessité d'un accord de confidentialité doivent être adressées au service juridique.

En outre, la propriété, tels que les programmes et logiciels, et les informations détenues par d'autres, telles que les listes de clients, les listes de prix, les contrats ou les documents, ne peuvent être utilisées que conformément aux conditions de notre licence ou de tout autre accord d'utilisation de la propriété ou des informations. La copie non autorisée de logiciels, d'enregistrements, de livres et d'autres travaux légalement protégés constitue une violation de la loi qui a des conséquences financières potentielles.

L'utilisation de la propriété intellectuelle ou des informations confidentielles d'autrui sans autorisation appropriée est interdite et peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement, des amendes importantes, des sanctions pénales, des poursuites civiles et des dommages-intérêts pour notre entreprise et pour les contrevenants individuels. De plus, nous ne devons jamais tenter de persuader ou d'encourager d'une autre manière les employés ou les anciens employés d'autres entreprises à violer leurs obligations de confidentialité envers ces entreprises.

Les informations confidentielles comprennent, sans toutefois s'y limiter, les informations techniques exclusives, les plans d'affaires, le statut des opérations et de l'équipement et les données financières non publiques. Elles incluent également d'autres informations non publiques pouvant être utiles à la concurrence ou nuisibles à Solenis si elles étaient rendues publiques (telles que des inventions, des secrets commerciaux, des formules, des listes de clients et des conseils juridiques).

Confidentialité

La confidentialité est reconnue comme un droit de l'homme fondamental, et Solenis prend la confidentialité et la protection des données personnelles très au sérieux. Nous traitons les données personnelles de manière confidentielle. Nous les collectons et les utilisons conformément aux lois et réglementations applicables. Cela s'applique non seulement aux données de nos employés, mais aussi aux données de nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et autres personnes avec lesquelles nous travaillons. Nous avons mis en place des politiques et des procédures efficaces qui garantissent le traitement légal, équitable, transparent et confidentiel des données personnelles confiées à Solenis. Solenis a une approche mondiale de la confidentialité des données conforme aux exigences réglementaires mondiales applicables.

Protection des biens de l'entreprise

Nous avons tous la responsabilité de protéger et d'utiliser correctement et efficacement les biens de l'entreprise. Cela inclut la prise de mesures prudentes pour protéger les biens contre la perte, les dommages, l'utilisation abusive, le vol, le détournement ou la destruction. Nos biens sont destinés à être utilisés pour mener des activités légitimes au sein de l'entreprise. Tout acte impliquant le vol, la fraude, le détournement, la destruction, l'utilisation abusive ou le détournement de tout bien est interdit.

Si la loi applicable n'exige pas expressément le contraire, les œuvres et autres biens préparés par l'entreprise et créés pour l'entreprise appartiennent à l'entreprise, y compris, sans toutefois s'y limiter, les inventions, brevets ou droits d'auteur développés pendant le travail pour l'entreprise.

Relations avec les médias

Pour obtenir des informations sur Solenis, les employés doivent se référer au service de communication ou au service juridique pour toute demande adressée à l'entreprise, aux médias ou à d'autres tiers.

Conflits d'intérêts; Divulgaration

Nos actionnaires s'attendent à ce que les décisions commerciales soient prises dans le meilleur intérêt de l'entreprise et de ses actionnaires. Afin d'éviter les conflits d'intérêts, vos décisions et actions doivent être fondées sur un jugement commercial solide, pas sur un intérêt personnel ou à des fins personnelles. Par conséquent, évitez les situations dans lesquelles les intérêts de l'entreprise peuvent entrer en conflit avec vos intérêts personnels.

L'apparence d'un conflit peut être aussi préjudiciable qu'un conflit réel. Les employés de Solenis sont tenus de divulguer immédiatement à l'entreprise toute situation constituant un conflit d'intérêts ou susceptible d'être interprétée comme un conflit d'intérêts par d'autres personnes, y compris d'autres employés, clients, fournisseurs, ainsi que le public. Les conflits d'intérêts potentiels comprennent, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :

- relations personnelles pouvant amener un employé à privilégier de manière inappropriée ses intérêts personnels
- intérêts financiers personnels pouvant interférer avec les tâches professionnelles d'un employé
- recherche d'opportunités commerciales à des fins personnelles ou financières au détriment des intérêts de l'entreprise

- mandats ou activités externes pouvant empêcher un employé d'agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise ou d'avoir un impact négatif sur Solenis
- réception de frais non autorisés, de commissions ou de cadeaux excessifs ou de divertissements susceptibles d'influencer le jugement d'un employé ou d'inciter un employé à agir d'une manière qui n'est pas dans le meilleur intérêt de l'entreprise

Les employés doivent également tenir compte des conflits potentiels avec les intérêts commerciaux de Solenis avant d'accepter de servir en tant qu'employé, directeur ou responsable pour une entreprise extérieure; avant de chercher un poste politique ou autre au sein d'un gouvernement; et avant de s'engager dans un service avec une organisation caritative, civique, religieuse, éducative, publique, politique ou sociale.

Les questions et les divulgations de ces situations doivent être adressées directement au service juridique ou au bureau d'éthique et de conformité ou via la page intranet Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) de l'entreprise.

Responsabilité sur le marché

Nous dépendons de relations solides avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Nous avons l'intention de faire des affaires uniquement avec les personnes et les entreprises qui respectent la loi et font preuve de normes élevées en matière d'éthique de comportement commercial. Vous êtes tenu(e) d'identifier et de signaler tout problème juridique ou d'éthique concernant des tiers ou des clients qui peuvent présenter un risque pour l'entreprise, tels ceux concernant l'environnement, la santé, la sécurité, les versements malhonnêtes ou les pratiques corrompues, ou les infractions aux règles de concurrence/antitrust. Ces questions seront traitées immédiatement et de manière appropriée.

Pratiques de commercialisation

Nous livrons concurrence dans les affaires de manière agressive et honnête et nous ne faisons pas de fausses représentations de nos produits, prix ou services. Nous ne faisons aucune allégation fausse ou trompeuse concernant nos produits, nos prix ou nos services ou concernant les produits, les prix et les services de nos concurrents.

Pratiques d'achat

Toutes les décisions d'achat sont basées sur le meilleur rapport qualité-prix pour l'entreprise et conformément à nos normes et objectifs commerciaux. Les éléments importants de l'achat comprennent la confirmation de la situation juridique et financière du fournisseur, le respect de notre politique en matière de conflits d'intérêts, la demande de devis concurrentiels, l'exploration des accords de partenariat et des contrats basés sur des primes et la vérification de la qualité.

Gestion responsable des produits

Nous fournissons des produits et services de qualité qui apportent une valeur ajoutée à nos clients et qui peuvent être utilisés et traités de manière sûre. Nous nous efforçons d'améliorer les produits que nous vendons en réduisant le risque associé à leur utilisation ou consommation tout en maintenant la valeur dérivée par le client. L'entreprise met en place des processus pour se conformer aux réglementations spécifiques au pays concernant la gestion responsable de nos produits.

Intelligence concurrentielle et collecte d'autres informations

Nous obtenons des informations sur nos concurrents, les produits de nos concurrents, les clients et les fournisseurs de manière éthique et légale. Le vol ou le détournement d'informations exclusives de tiers est interdit, y compris l'obtention ou l'action en vue d'obtenir de telles informations de la part des employés actuels ou anciens d'un concurrent.

Antitrust et concurrence

Nous nous engageons à respecter les lois antitrust et sur la concurrence dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Ces lois sont conçues pour encourager et protéger une concurrence libre et loyale. Toute personne ayant une question ou une préoccupation concernant les incidences potentielles d'une discussion, d'une décision (potentielle ou réelle), d'une interaction ou d'une mesure (potentielle ou réelle) sur les lois antitrust ou sur les lois sur la concurrence a la responsabilité de s'entretenir avec le service juridique.

En règle générale, les employés sont restreints ou interdits par les lois antitrust et sur la concurrence, ainsi que par la politique de l'entreprise :

- de communiquer avec les concurrents sur les prix et les conditions de vente, les salaires des employés, les offres, les niveaux de production
- d'attribuer des produits, services, ventes, clients, fournisseurs ou territoires
- de déterminer le prix de revente d'un produit
- de conditionner la vente de produits dans le cadre d'un accord d'achat d'autres produits de Solenis
- de prendre des décisions pour tarifier le produit en dessous du coût
- de convenir avec un tiers de limiter la production de fabrication
- de convenir avec un tiers de refuser de traiter avec certains clients, fournisseurs ou même d'autres concurrents.

En plus de porter atteinte à notre réputation, la violation des lois antitrust ou sur la concurrence pourrait nous exposer, ainsi que le contrevenant, à de sévères sanctions pécuniaires ou à l'application civile ou pénale par un ou plusieurs gouvernements ou à des poursuites judiciaires de la part de concurrents, de clients et d'autres parties touchées qui demandent des dommages-intérêts.

Réglementations du commerce international

De nombreuses lois régissent la conduite de notre commerce international. Les sections suivantes identifient quelques-unes de ces lois.

Anti-boycott

Aucun employé ne peut coopérer de quelque manière que ce soit avec un boycott d'un pays étranger non autorisé tel que prévu par la loi américaine. Le boycott international interdit le plus connu est celui d'Israël. Toute demande d'information ou action qui semble être liée à ce boycott ou à tout autre boycott illégal doit être immédiatement transmise au service juridique.

Sanctions économiques et contrôles des exportations

Les lois des États-Unis et de nombreux autres pays restreignent le commerce avec certains pays. Nous avons des activités et des clients dans le monde entier et nous devons nous conformer à toutes les restrictions économiques et aux lois applicables en matière de contrôle des exportations de tous les pays où nous exerçons nos activités. Les employés et les agents

qui ne sont pas certains des restrictions qui peuvent s'appliquer et de la manière de se conformer aux réglementations commerciales applicables doivent contacter le représentant du commerce mondial du service de la chaîne d'approvisionnement ou du service juridique.

Lutte contre la corruption

Solenis ne tolère aucune forme de corruption, y compris la corruption publique ou privée et la corruption active ou passive. Il est interdit aux employés et partenaires commerciaux de Solenis de donner, de promettre de donner, de solliciter ou d'accepter toute forme d'avantage indu, directement ou indirectement, à une personne ou une organisation, ou de la part d'une personne ou d'une organisation, dans l'intention d'obtenir ou de conserver un marché. Un avantage indu peut être d'une valeur quelconque et revêtir différentes formes, y compris des paiements (pots-de-vin, remises illégales, ristournes), des cadeaux, des repas et des divertissements.

Les règles anti-corruption de Solenis s'appliquent à toutes les transactions commerciales publiques et privées de l'entreprise à l'échelle mondiale. De nombreux pays appliquent des lois et réglementations strictes en matière de lutte contre la corruption, notamment la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger et la loi britannique anti-corruption. Solenis exige de ses employés et partenaires commerciaux le strict respect de ces lois.

Cadeaux, repas et divertissements

Dans de nombreux secteurs et pays, les cadeaux et les divertissements sont utilisés pour renforcer les relations commerciales. Dans le monde entier, un principe est commun et clair : aucun cadeau, faveur ou divertissement ne doit être accepté s'il contraint ou semble contraindre la personne qui le reçoit. Nous appliquons des politiques spécifiques concernant l'offre et l'acceptation de cadeaux, de repas et de divertissements. Ces politiques sont accessibles sur l'intranet de Solenis ou par le biais du service juridique, du bureau d'éthique et de conformité ou de votre responsable.

Offre et déduction de cadeaux

Les cadeaux, repas ou divertissements ne peuvent pas être offerts s'ils sont contraires à la loi en vigueur ou à la politique de notre entreprise ou de celle du destinataire.

Aucune forme de divertissement ne doit être entreprise qui pourrait raisonnablement conduire à une situation embarrassante pour l'entreprise ou avoir l'apparence d'une irrégularité. Les divertissements dégradants ou malvenus en raison de contenus sexuels ou raciaux sont strictement interdits. Le don de toute chose de valeur à un représentant du gouvernement nécessite l'approbation écrite préalable du service juridique.

Sollicitation ou acceptation de cadeaux

Sauf autorisation spécifique dans nos politiques, vous ne pouvez solliciter ou accepter de cadeaux, de repas ou de divertissements, y compris, sans toutefois s'y limiter, des voyages, un hébergement, des billets pour des événements, des vacances et des gratifications personnelles. Nos politiques interdisent strictement la réception des éléments suivants :

- un cadeau ou un prêt en espèces ou en équivalent d'espèces (tels que des chèques-cadeaux) ou des titres
- un prêt de biens immobiliers, y compris des équipements de vacances ou du matériel à usage personnel

- un service personnalisé effectué sans frais ou à une valeur inférieure à celle du marché
- une réduction sur l'achat de biens/services à usage personnel.

Informations privilégiées

En raison de nos obligations professionnelles, nous pouvons recevoir des informations confidentielles sur Solenis, des clients ou d'autres entreprises avec lesquelles nous faisons des affaires ou avons l'intention de faire des affaires, avant que les informations ne soient accessibles à tous les autres. Certaines de ces informations non publiques ou privilégiées peuvent être considérées comme importantes pour les décisions des investisseurs et pourraient créer un avantage déloyal si des titres ou d'autres intérêts d'entreprise sont achetés ou vendus sur la base de ces informations. Il est interdit aux employés d'utiliser, d'encourager d'autres personnes à utiliser ou de faciliter l'utilisation par d'autres d'informations non publiques sur Solenis, ou sur d'autres entreprises avec lesquelles l'entreprise fait des affaires ou a l'intention de faire des affaires, à des fins personnelles, y compris, sans toutefois s'y limiter, le commerce de titres.

Responsabilité envers la communauté et le gouvernement

Protéger la santé humaine et l'environnement est une responsabilité importante et fait partie de notre stratégie commerciale en tant qu'entreprise Responsible Care. Nous nous efforçons de réduire notre impact environnemental en réduisant ou en empêchant la production, les émissions et les rejets de déchets, et en développant des processus pour utiliser, manipuler, transporter et éliminer en toute sécurité toutes les matières premières, tous les produits et tous les déchets dont nous sommes responsables. Nous aidons les autres à comprendre leurs responsabilités pour s'assurer qu'ils utilisent les produits Solenis de manière sûre et responsable. Nous visons l'amélioration continue de nos performances et de nos partenariats avec les agences gouvernementales, les entrepreneurs et les communautés.

Chacun de nous a la responsabilité d'agir d'une manière qui réduit le risque d'incidents pouvant avoir un impact négatif sur la santé humaine ou l'environnement, et nous sommes censés soutenir cet engagement :

- en assumant nos responsabilités conformément aux lois, aux réglementations et aux politiques de notre entreprise
- en mettant constamment en œuvre toutes les pratiques de travail qui protègent l'environnement et évitent les blessures corporelles ou les pertes matérielles
- en encourageant activement la prise en charge et le respect de l'environnement chez les collaborateurs et dans la communauté
- en identifiant les opportunités d'amélioration continue des performances environnementales, de santé et de sécurité
- en signalant immédiatement tout problème réel ou potentiel en matière d'environnement, de santé, de sécurité ou de sûreté au responsable, au service de santé et de sécurité de l'environnement ou via la page intranet Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) de l'entreprise.

Communautés

Nous recherchons des opportunités de travailler avec les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. En tant que bonne entreprise citoyenne, nous agissons de manière responsable, menons nos opérations en toute sécurité et nous préparons aux urgences qui

peuvent se produire. Nous donnons également aux communautés en soutenant les organisations éducatives, civiques et caritatives et en collaborant avec celles-ci.

Activités politiques

De nombreux gouvernements ont des lois interdisant ou régulant les contributions de l'entreprise à des partis politiques, des campagnes ou des candidats sous la forme d'espèces ou d'utilisation d'équipement d'entreprise, d'avions, d'automobiles, d'ordinateurs, de services postaux ou de personnel. De plus, nos propres politiques interdisent certaines contributions politiques, même en cas d'autorisation contraire de la loi en vigueur. Toute proposition d'utilisation des ressources de l'entreprise afin de soutenir des contributions ou activités politiques dans un pays doit être approuvée au préalable par le service juridique.

Les activités de lobbying pour le compte de l'entreprise sont autorisées, mais sont fortement réglementées par la loi. Les employés qui communiquent avec des représentants du gouvernement au nom de Solenis doivent contacter le service juridique pour s'assurer que ces activités sont pleinement conformes à la loi et à nos politiques.

Nous respectons le droit de tous de participer au processus politique et d'exercer les activités politiques de leur choix. Toutefois, vous devez indiquer clairement que vos opinions et vos actions sont les vôtres et ne représentent pas nécessairement celles de Solenis. Les employés ne peuvent pas utiliser les ressources de l'entreprise pour soutenir leur choix personnel de partis politiques, de causes ou de candidats.

Demandes d'agences et d'autorités gouvernementales

Solenis coopère avec les demandes raisonnables des agences et autorités gouvernementales. Solenis peut se prévaloir de toute garantie prévue par la loi à toute personne à qui des informations sont demandées ou qui fait l'objet d'une enquête, y compris la représentation par un conseiller juridique dès le début de l'enquête. Par conséquent, toutes les demandes d'informations dépassant ce qui est fourni de façon systématique doivent être immédiatement signalées au service juridique.

Où obtenir de l'aide, signaler ou partager un problème

Chaque employé est tenu de signaler immédiatement (sur la base de ses connaissances personnelles ou non) toute violation présumée ou réelle des normes mondiales de conduite professionnelle (le code), toute autre politique ou procédure de l'entreprise, ou toute loi applicable en contactant le service juridique, le bureau d'éthique et de conformité, le service des ressources humaines, ou un responsable, ou en soumettant un rapport via la page intranet Partagez vos préoccupations (Share Your Concern).

De même, tout problème concernant l'intégrité financière de l'entreprise, y compris les questions douteuses de comptabilité ou d'audit, doit être immédiatement signalé au service juridique ou au bureau d'éthique et de conformité, ou en soumettant un rapport via la page intranet Partagez vos préoccupations. Sur demande, l'avocat général fera en sorte que les préoccupations soient soumises de manière anonyme au conseil d'administration.

La fonction de téléassistance sur la page Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et le service de traduction est disponible pour les appelants qui parlent une autre langue que l'anglais.

Les numéros de contact locaux de téléassistance de la page Partagez vos préoccupations (Share Your Concern) sont indiqués ci-dessous. Tous les appels peuvent être rendus totalement anonymes et sont traités de manière confidentielle. Nous divulguons le contenu d'un signalement ou l'identité de la personne qui le fait, si celle-ci est connue, uniquement en cas de nécessité absolue, dans la mesure jugée nécessaire par l'entreprise pour mener une enquête approfondie et répondre de manière appropriée au signalement.

[Partagez vos préoccupations \(Share Your Concern\)](#)/Téléassistance :

États-Unis et Canada : 833-203-3981

Pour les autres pays, [cliquez ici pour le code d'accès et les numéros de téléphone.](#)

Politique de non-représailles

Nous n'autoriserons aucune forme de représailles à l'encontre d'un employé qui signale de bonne foi toute violation réelle ou présumée de notre code, de toute politique de l'entreprise ou de la loi. La soumission intentionnelle d'un faux signalement ne sera pas tolérée. Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles pour avoir fait un signalement de conformité de bonne foi, vous devez immédiatement contacter le service des ressources humaines, le service juridique ou le bureau d'éthique et de conformité.

Informations générales

Ce Code est un guide pour une gestion uniforme des attentes et des règles de l'entreprise qui affectent nos opérations. Rien dans le présent document, dans les politiques et procédures de l'entreprise ou dans d'autres communications connexes (orales ou écrites) ne crée ou n'implique un contrat de travail ou une garantie de maintien d'emploi. L'entreprise se réserve le droit de modifier, de changer ou d'altérer toute section de ce document à tout moment, si nécessaire.

Siège central de Solenis
2475 Pinnacle Drive Wilmington, Delaware 19803, États-Unis
Tél. : +1 302 594 5000
solenis.com

* Marque commerciale détenue par Solenis ou ses filiales ou sociétés affiliées, enregistrée dans divers pays © 2015, 2021, 2022, 2023 Solenis

**Marque déposée détenue par un tiers
IN-00023-150 (mis à jour en janvier 2023)