



# Estándares Globales de Conducta Empresarial

*Fecha de revisión: enero 2023*



## Estándares Globales de Conducta Empresarial

Mensaje de nuestro director general, John Panichella .....	3
Información general .....	4
Su responsabilidad y rendición de cuentas .....	4
Programa de cumplimiento.....	5
Certificación anual de cumplimiento del código .....	5
Marco de cuidado responsable** .....	5
Buena toma de decisiones .....	6
Responsabilidad mutua.....	6
Derechos humanos .....	6
Respeto por los demás.....	6
Diversidad, equidad e inclusión.....	6
Prevención del acoso .....	7
Medio ambiente, salud y seguridad.....	7
Abuso de sustancias .....	8
Seguridad .....	8
Responsabilidad hacia Solenis .....	8
Registros comerciales .....	9
Integridad financiera .....	9
Disposiciones contra el lavado de capitales.....	9
Protección de la información confidencial y la propiedad intelectual .....	9
Privacidad .....	10
Protección de los activos de la empresa .....	10
Responder a los medios de comunicación.....	11
Conflictos de intereses; divulgación .....	11
Responsabilidad en el mercado.....	11
Prácticas de marketing .....	12
Prácticas de compra.....	12
Gestión de productos .....	12
Inteligencia competitiva y recopilación de información adicional .....	12
Antimonopolio y competencia .....	12
Normativa de comercio internacional .....	13
Anticorrupción.....	13
Responsabilidad hacia la comunidad y el gobierno.....	14
Comunidades .....	15
Actividades políticas .....	15
Solicitudes de organismos y autoridades gubernamentales.....	15



Dónde obtener ayuda, denunciar o compartir una inquietud..... 16

Política de no represalias ..... 16

Información general..... 16

Fecha de revisión: enero 2023

## Mensaje de nuestro director general, John Panichella

A medida que continuamos progresando en nuestro camino, un aspecto fundamental de Solenis nunca cambiará: debemos mantener siempre el estándar más elevado de responsabilidad y ética empresarial. Nos apasiona hacer crecer nuestra empresa y construir nuestra cultura basada en unos cimientos centrados en valores de respeto, integridad y responsabilidad. El pilar central de estos cimientos son nuestros estándares globales de conducta empresarial, también conocidos como el código. El éxito en Solenis depende de nuestro enfoque constante en nuestra cultura de ética deliberada, denominada en inglés *Deliberate Ethics<sup>SM</sup> Culture*. La ética deliberada es una mentalidad de tener la intención de impulsar y mantener una cultura de alto rendimiento, a la vez que nos mantenemos fieles a nuestros valores fundamentales a través de nuestras acciones y palabras, y teniendo siempre en mente el código. Esto forma parte de las responsabilidades de cada empleado, ejecutivo y director de Solenis en todo el mundo.



Nuestro código es una guía práctica para dirigir nuestras actividades empresariales a nivel global en Solenis. ¡Acojamos el código tanto en la letra como en el espíritu! Donde la carta de orientación no es específica, el espíritu debe prevalecer. Gracias por respetar el código, vivir nuestros valores fundamentales y ayudar a mantener a Solenis como un ciudadano respetado y ético del mercado global.

Saludos cordiales,



John Panichella  
Director general

## Información general

*"La marca Solenis se valora y respeta en todo el mundo no solo por los productos y los equipos que fabricamos, las soluciones que brindamos y el valor que generamos, sino también por la forma en la que dirigimos el negocio y operamos en el mercado. La forma en que hacemos lo que hacemos es importante para nuestros compañeros, clientes, inversores, socios comerciales y comunidades. La propuesta de valor para operar de manera consistente a través de nuestra perspectiva de ética deliberada nunca ha sido más clara".*

**- Royce Warrick, vicepresidente sénior, Junta General**

Como empresa global, reconocemos los retos de operar en todo el mundo. A la vez que respetamos toda la legislación que se aplica en el ámbito internacional, también respetamos las diversas costumbres locales y las leyes de los países en los que operamos. Si el cumplimiento del código u otras políticas o procedimientos corporativos entrara en conflicto con las leyes o reglamentos internacionales o locales, los empleados deberán comunicar sus preocupaciones al Departamento Jurídico o a la Oficina de Ética y Cumplimiento.

Se espera que todos los empleados, directores y ejecutivos de Solenis, dondequiera que se encuentren, respeten el código. Cualquier socio comercial, incluidos los agentes, contratistas, distribuidores, consultores u otros representantes de terceros, que actúen en nombre de Solenis en cualquier país, debe recibir una copia del código y se espera que cumpla con estos requisitos. Las políticas y procedimientos específicos respaldan y complementan el código y rigen el comportamiento empresarial adecuado. Nuestras políticas están disponibles en [solenis.com](http://solenis.com) y en la intranet de la empresa.

Cualquier excepción a las disposiciones previstas en el código o cualquier política relacionada requiere la aprobación previa del Departamento Jurídico o de la Oficina de Ética y Cumplimiento.

Si tiene alguna duda o necesita interpretar una ley, normativa o política en concreto, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o con la Oficina de Ética y Cumplimiento.

### **Su responsabilidad y rendición de cuentas**

Nos enfrentamos a desafíos y decisiones difíciles todos los días. Cada uno de nosotros es responsable de tomar buenas decisiones para que, como empresa, cumplamos con nuestro compromiso de actuar de acuerdo con nuestros valores fundamentales de respeto, integridad y responsabilidad. Se espera que todos entendamos y cumplamos con las disposiciones del código, nuestras políticas y procedimientos y con la legislación, y que siempre dirijamos las actividades comerciales de la empresa de conformidad con los estándares jurídicos y éticos más elevados.

Las infracciones del código, las políticas de la empresa o la legislación vigente están expresamente prohibidas y siempre son contrarias a nuestro mejor interés. Si comete una infracción, usted y, en algunos casos, la empresa pueden enfrentarse a consecuencias graves.

Las consecuencias personales pueden incluir medidas disciplinarias, el despido y reclamaciones por daños y perjuicios. Además, algunas infracciones también pueden dar lugar al enjuiciamiento penal de los empleados implicados, la empresa y/o ejecutivos y directores de la empresa.

Si recibe una denuncia o tiene motivos para creer que nuestra empresa, otro empleado o cualquier persona que actúe en nuestro nombre ha infringido o está infringiendo el código, cualquier política de la empresa o la ley, debe informar de ello de inmediato a través de la página Compartir sus inquietudes (Share Your Concern) en la intranet de la empresa o poniéndose en contacto con el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico, la Oficina de Ética y Cumplimiento o su superior. Las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos específicos de su país pueden incluir requisitos o limitaciones de denuncia de inquietudes adicionales que deben respetarse.

Puede denunciar cualquier presunta infracción de forma confidencial y sin miedo a represalias. No toleraremos ninguna represalia ni acoso contra nadie que, de buena fe, denuncie una infracción conocida o presunta. La empresa investigará los casos de posibles represalias y sancionará a empleados que hayan tomado represalias contra alguien que haya denunciado una posible conducta indebida.

Todos los empleados deben cooperar plenamente en las investigaciones de la empresa y mantener la más absoluta confidencialidad para preservar la integridad de las investigaciones. No cooperar o facilitar información falsa o engañosa durante una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias, entre las que se pueden incluir la suspensión, el despido o ambos.

### **Programa de cumplimiento**

El código es la base de nuestro programa integral de cumplimiento global, que señala nuestro compromiso con los valores fundamentales, la legislación y los elevados estándares éticos. El programa requiere formación y educación para los empleados, la realización de evaluaciones y auditorías de cumplimiento y el fomento de la responsabilidad personal mediante iniciativas de comunicación y concienciación. La Oficina de Ética y Cumplimiento y los altos ejecutivos prestan supervisión y orientación para el programa.

### **Certificación anual de cumplimiento del código**

Anualmente, todos los empleados de Solenis tienen la obligación de revisar el código, certificar el cumplimiento de sus disposiciones y políticas de apoyo y, como parte del mismo proceso, informar acerca de cualquier incumplimiento o supuesto incumplimiento del código o la política y situaciones de conflictos de intereses. Llevaremos a cabo un seguimiento e investigaremos, según sea necesario, cualquier problema notificado durante el proceso de certificación.

### **Marco de cuidado responsable\*\***

Los empleados de Solenis se esfuerzan por alcanzar la excelencia del rendimiento global en materia de medio ambiente, salud, seguridad y protección. Nuestro marco de cuidado responsable refleja este enfoque y es una parte integral de nuestros valores y principios operativos. Integramos actividades ambientales, de salud, seguridad y concienciación en las prácticas operativas y de planificación empresarial, a la vez que establecemos la responsabilidad en todos los niveles de la empresa. Se espera que todo el mundo actúe con integridad y honestidad con el fin de crear y mantener entornos de trabajo seguros, proteger la salud humana y cumplir con la ley.

## Buena toma de decisiones

Aunque el código señala los principios clave que guían nuestro comportamiento, no puede abordar todas las situaciones. Si surge una situación que no se aborde en el código o en la que no sea del todo claro cuál es la acción correcta que tomar o cómo proceder, considere estas preguntas básicas antes de actuar:

- ¿Es legal?
- ¿Es coherente con el código?
- ¿Respetamos nuestras políticas?
- ¿Empañarían mis acciones la reputación de la empresa o mi propia reputación?
- ¿Me avergonzaría si mis acciones se hicieran públicas o aparecieran en Internet?
- ¿Estoy dispuesto a rendir cuentas por mis acciones?
- ¿Implicaré a todas las personas adecuadas a la hora de tomar la decisión?

Si sigue sin tener claro qué hacer, solicite asesoramiento al Departamento Jurídico, a la Oficina de Ética y Cumplimiento, al Departamento de Recursos Humanos o a su superior, o publique una pregunta a través de la página de intranet de Compartir sus inquietudes (Share Your Concern) de la empresa.

## Responsabilidad mutua

Creemos en tratar a las personas, incluyendo a terceros, con dignidad y respeto. Como empleados, se espera que nos responsabilicemos en todo momento de los estándares profesionales elevados, siendo la integridad y el respeto mutuo la base de todas las relaciones profesionales.

## Derechos humanos

Como organización multinacional, Solenis se ha comprometido a fomentar una cultura de respeto de los derechos humanos en todas nuestras operaciones, cadena de suministro y actividades relacionadas con nuestro negocio. Supervisamos y evaluamos nuestras actividades, facilitamos pruebas e interactuamos activamente con partes interesadas externas que reconocen nuestro compromiso. Solenis respeta las normas y principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros convenios multinacionales importantes, y se esfuerza por integrar los derechos humanos a través de diversas medidas, incluyendo la formación, las campañas de comunicación y el diálogo abierto. Disponemos de mecanismos de denuncia para asegurarnos de que atendemos todas las preocupaciones. Cuando se detectan violaciones de los derechos humanos, implementamos las medidas adecuadas para corregirlas.

## Respeto por los demás

Todos los solicitantes de empleo y empleados actuales son juzgados por sus cualificaciones, habilidades y logros demostrados, sin importar la edad, discapacidad, género, herencia genética, origen nacional, raza, color, religión, orientación sexual, condición de veterano, afiliación sindical o cualquier otra característica personal amparada por la ley. Nos comprometemos a mantener un entorno de trabajo profesional y seguro libre de violencia, intimidación, discriminación y acoso.

## Diversidad, equidad e inclusión

Solenis opera en más de 120 países y nuestra base de empleados, compuesta por una gran variedad de nacionalidades que trabajan en más de 40 países, refleja las diferentes culturas y

mercados en los que operamos. Valoramos la diversidad, la equidad y la inclusión como una ventaja competitiva, y creemos que la diversidad de nuestros empleados que trabajan en un entorno inclusivo y equitativo nos permite ser más creativos, ágiles y eficaces a la hora de facilitar tecnologías y brindar soluciones innovadoras a los clientes y proporciona un valor mayor para Solenis. Nos comprometemos a crear una plantilla de empleados con diferentes trayectorias, identidades, experiencias y perspectivas, y a fomentar una cultura de trabajo que acoja, encarne, celebre y aproveche al máximo estas diferencias.

### **Prevención del acoso**

Solenis se compromete a mantener un entorno de trabajo libre de acoso y comportamientos no profesionales, donde se trate a las personas con respeto y dignidad. Se prohíbe el acoso de cualquier forma, ya sea el acoso que sufra un empleado, cliente, proveedor, contratista o visitante o el acoso cometido por estos.

El acoso es una conducta no deseada, ya sea verbal, no verbal o física, que se basa en la edad real o percibida de una persona, discapacidad, género, herencia genética, origen nacional, raza, color, religión, orientación sexual, condición de veterano u otro estado de grupo protegido. Se incluyen las insinuaciones sexuales no deseadas, las peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas o abusivas. Se anima a los empleados a que se ayuden mutuamente pronunciándose cuando la conducta de otra persona les incomode, y se espera que denuncien inmediatamente cualquier comportamiento que crean que no es coherente con el código o nuestras políticas.

### **Medio ambiente, salud y seguridad**

Como parte de nuestro compromiso con el marco de cuidado responsable y con la mejora continua de nuestro rendimiento, nos comprometemos a proporcionar un lugar de trabajo seguro para nuestros empleados y las comunidades en las que operamos. Para ello, cada uno de nosotros debe vivir una cultura en la que se desalienten y prevengan incidentes negativos en materia de medio ambiente, salud, seguridad y protección. Nos comprometemos y creemos en una cultura de seguridad y cero incidentes. Una cultura de cero incidentes no se crea sola. Se crea como el resultado positivo de comportamientos y una mentalidad que buscan activamente un estándar de seguridad de primera clase. Nuestros empleados asumen la responsabilidad de sus acciones porque están capacitados para tomar decisiones informadas. El éxito depende de un compromiso genuino, principios operativos básicos, visiones bien comunicadas y, lo que es más importante, una atmósfera empresarial en la que todos los empleados se preocupan por los demás.

La seguridad se aborda de forma proactiva. Se identifican comportamientos de seguridad positivos, así como posibles riesgos y peligros. Se acepta el asesoramiento o asesorar por motivos de seguridad sin miedo a represalias. Si se produce un incidente, se reconoce que el seguimiento del suceso es importante para determinar la causa original, de modo que se puedan tomar medidas preventivas para minimizar la posibilidad de que se repita ese incidente o uno similar. En este entorno, la cultura de cero incidentes es la norma.

Todo el mundo es responsable de cumplir las normas y prácticas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Esto incluye informar inmediatamente de incidentes, lesiones y prácticas o condiciones poco seguras y tomar las medidas adecuadas y oportunas para corregir las condiciones no seguras conocidas.

## Abuso de sustancias

La salud y la seguridad de todos los empleados, así como la calidad y la productividad exigidas por los clientes y los consumidores, nos exigen que asistamos al trabajo sin estar bajo la influencia de ninguna sustancia que pudiera impedirnos realizar actividades laborales de forma segura y eficaz. Se prohíbe el uso, la posesión y la distribución no autorizados de drogas o alcohol durante las horas de trabajo en la empresa o en cualquier lugar de trabajo.

Es imperativo que cualquier persona que sufra un problema de abuso de sustancias solicite ayuda poniéndose en contacto con el Departamento de Recursos Humanos o con el Programa de Asistencia al Empleado de la empresa.

Los registros asociados con el asesoramiento sobre abuso de sustancias y el Programa de Asistencia al Empleado son confidenciales, excepto en la medida en que nuestra política o la ley vigente exijan su divulgación o si está es necesaria para proteger la vida o la seguridad de otras personas. La inscripción en un programa de tratamiento no le excusará de las consecuencias de una violación del código o de la política de la empresa.

## Seguridad

Por nuestra seguridad, se prohíbe la posesión de armas de fuego y otras armas en todas nuestras instalaciones o mientras participe en negocios de la empresa, a menos que obtenga una aprobación por escrito previa del Asesor Jurídico de Solenis.

Solenis prohíbe estrictamente el acoso, la violencia o la amenaza de dicha acción en el lugar de trabajo. Si usted u otra persona en el lugar de trabajo están siendo amenazados o sujetos a tal comportamiento, póngase inmediatamente en contacto con el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico, la Oficina de Ética y Cumplimiento o notifíquelo a través de la página de intranet de Compartir sus inquietudes (Share Your Concern) de la empresa.

Cuando lo permita la ley, los vehículos y posesiones personales (como bolsos de mano, fiambreras, equipajes, paquetes y ordenadores) de los empleados y otras personas que entren en cualquier lugar de trabajo de Solenis estarán sujetos a inspección. Solenis también se reserva el derecho de inspeccionar todas las áreas de trabajo de los empleados (como escritorios, armarios, archivos y taquillas). Además, Solenis puede llevar a cabo una investigación completa de antecedentes penales de cada posible empleado antes o durante el empleo y puede exigir un análisis de drogas como una condición de empleo o la continuación del empleo.

Operamos en lugares que pueden restringir o prohibir las investigaciones de antecedentes penales, los análisis de drogas y la inspección de artículos personales. Cumpliremos con toda la legislación vigente.

## Responsabilidad hacia Solenis

Es importante que todos los empleados adopten nuestra responsabilidad colectiva de mantener los valores expresados en el código, seguir las directrices apropiadas, realizar actividades comerciales e interactuar entre sí de una manera que ayude a preservar el valor de nuestro negocio y salvaguardar los activos de la empresa, y nunca dudar en Compartir sus inquietudes (Share Your Concern) o pronunciarse acerca de cualquier asunto.

## **Registros comerciales**

Los empleados que crean o mantienen informes, registros o cualquier otra información son responsables de la integridad y exactitud de dicha información. Los registros o informes cuestionables se deberán notificar al supervisor o gerente apropiados. Nadie debe permitirse formar parte de una cadena de información incorrecta.

Los registros deben mantenerse de conformidad con lo estipulado en nuestra Política de gestión de registros (Records Management Policy). La información correspondiente a una investigación, supuesta investigación o solicitud legal nunca debe ser alterada o destruida y debe mantenerse según lo indicado por el Departamento Jurídico. El mantenimiento de dichos registros puede estar fuera del período normal de conservación.

## **Integridad financiera**

Nuestro objetivo es crear valor logrando resultados financieros superiores. Para lograr este objetivo, siempre debemos generar información financiera honesta, precisa y completa, seguir estrictos principios y normas contables, y disponer de los controles internos y procesos adecuados para garantizar que todos los informes contables y financieros cumplan con la ley.

Todo el mundo debe desempeñar su papel para garantizar que no se realicen anotaciones falsas o intencionalmente engañosas en los registros contables de la empresa. La clasificación errónea intencional de transacciones relacionadas con cuentas, departamentos o períodos contables infringe la ley y nuestras políticas. Todos los registros comerciales deben reflejar de manera justa las transacciones, estar respaldados por una documentación precisa razonablemente detallada y cumplir con las políticas de tesorería y finanzas, los procedimientos contables y los controles internos. En particular, todos los registros contables, gastos, informes de gastos, facturas, cupones, regalos, entretenimiento empresarial y cualquier otro gasto empresarial deben registrarse y notificarse de forma precisa y fiable.

Todos deben tener la responsabilidad de mantener los estándares de integridad financiera de nuestra empresa y cooperar plenamente con auditores internos y externos. La información nunca debe falsificarse ni ocultarse en ninguna circunstancia.

## **Disposiciones contra el lavado de capitales**

Todo el mundo está obligado a realizar negocios de manera que se evite el uso indebido de nuestros activos empresariales. Debemos cumplir con la legislación contra el lavado de capitales, la delincuencia financiera y el terrorismo en todos los países en los que operamos. Con ese fin, Solenis cuenta con medidas para garantizar que trabajamos solo con socios de confianza que operan dentro de los límites de la ley y utilizan los recursos obtenidos legalmente. Sometemos tanto a proveedores como a clientes a una completa diligencia debida diseñada para identificar actividades inapropiadas, incluidas aquellas que pueden estar asociadas con dinero obtenido ilegalmente. Nuestro proceso de interacción incluye comprobaciones de identidad y credenciales para facilitar relaciones comerciales transparentes con socios de confianza. También formamos a nuestros empleados sobre las funciones relevantes dentro de nuestra empresa para ayudarles a identificar y evitar cualquier actividad que pueda interpretarse como facilitación de la evasión de impuestos.

## **Protección de la información confidencial y la propiedad intelectual**

La protección de la información confidencial es obligación de todos y dicha obligación permanecerá en vigor incluso tras abandonar la empresa. Por ejemplo, los empleados deben

evitar hablar sobre información confidencial de la empresa (por ejemplo, información sobre secretos comerciales o procesos químicos) en lugares públicos o con cualquier persona que no necesite conocer la información. Todos los ordenadores, especialmente los portátiles, deben protegerse y utilizarse de conformidad con nuestras políticas.

Exigimos acuerdos de confidencialidad con las partes a las que se revela nuestra información confidencial. Las preguntas sobre la confidencialidad de la información o la necesidad de un acuerdo de confidencialidad deben dirigirse al Departamento Jurídico.

Además, la propiedad (como programas y software) y la información (como listas de clientes, listas de precios, contratos o documentos) propiedad de terceros solo se pueden utilizar de conformidad con los términos de nuestra licencia u otro acuerdo celebrado para el uso de la propiedad o la información. La copia no autorizada de software, cintas, libros y otros trabajos protegidos legalmente es una violación de la ley que tiene posibles consecuencias financieras.

Está prohibido el uso de la propiedad intelectual o la información confidencial de terceros sin la debida autorización y puede dar lugar a medidas disciplinarias (incluyendo el despido), multas importantes, sanciones penales, demandas civiles y daños y perjuicios para nuestra empresa y para los infractores individuales. Además, nunca debemos intentar persuadir ni animar a los empleados o antiguos empleados de otras empresas a que infrinjan sus obligaciones de confidencialidad para con esas empresas.

La información confidencial incluye, a título meramente enunciativo, información técnica de la propiedad, planes de negocio, estado de las operaciones y los equipos y datos financieros no públicos. También incluye otra información no pública que se podría utilizar por la competencia o sería perjudicial para Solenis si se hiciera pública (como invenciones, secretos comerciales, fórmulas, listas de clientes y asesoramiento jurídico).

## **Privacidad**

La privacidad se reconoce como un derecho humano básico, y Solenis se toma muy en serio la privacidad y la protección de los datos personales. Tratamos los datos personales de forma confidencial. Los recopilamos y los utilizamos según las leyes y reglamentos vigentes. Esto se aplica no solo a los datos de nuestros empleados, sino también a los datos de nuestros clientes, proveedores, socios comerciales y otras personas con las que trabajamos. Contamos con políticas y procedimientos eficaces que garantizan el tratamiento lícito, justo, transparente y confidencial de los datos personales confiados a Solenis. Solenis tiene un enfoque global de privacidad de datos que cumple con los requisitos normativos globales vigentes.

## **Protección de los activos de la empresa**

Todos tenemos la responsabilidad de salvaguardar y hacer un uso adecuado y eficiente de los activos de la empresa. Esto incluye tomar medidas prudentes para proteger los activos contra pérdidas, daños, usos indebidos, robos, malversaciones o destrucciones. Nuestros activos están destinados a ser utilizados para llevar a cabo las actividades comerciales legítimas de la empresa. Se prohíbe cualquier acto que implique robo, fraude, malversación, destrucción, uso indebido o apropiación indebida de cualquier activo.

Si la legislación vigente no exige específicamente lo contrario, el trabajo y otra propiedad preparada por y creada para la empresa pertenecen a la empresa, incluyendo, a título

meramente enunciativo, cualquier invención, patente o derecho de autor desarrollado mientras trabaja para la empresa.

### **Responder a los medios de comunicación**

Los empleados deben consultar con el Departamento de Comunicación o con el Departamento Jurídico cualquier solicitud que se dirija a la empresa por parte de los medios de comunicación u otros terceros con el fin de obtener información sobre Solenis.

### **Conflictos de intereses; divulgación**

Nuestros accionistas esperan que se tomen decisiones empresariales que redunden en el interés de la empresa y de sus accionistas. Sus decisiones y acciones deben basarse en un buen juicio empresarial, no en intereses personales ni en beneficio personal, para evitar conflictos de intereses. Por lo tanto, evite situaciones en las que los intereses de la empresa puedan entrar en conflicto con sus intereses personales.

El hecho de que se perciba un conflicto puede ser tan dañino como el conflicto en sí. Los empleados de Solenis deben informar inmediatamente a la empresa acerca de cualquier situación que suponga un conflicto de intereses o que tenga el potencial de ser interpretada como un conflicto de intereses por otros, incluidos otros empleados, clientes, proveedores y el público. Los posibles conflictos de intereses incluyen, entre otros, los siguientes:

- relaciones personales que puedan hacer que un empleado priorice indebidamente sus intereses personales;
- intereses financieros personales que puedan interferir con las obligaciones relacionadas con el trabajo de un empleado;
- la búsqueda de oportunidades de negocio para el beneficio personal o financiero, a expensas de los intereses de la empresa;
- órdenes o actividades externas que pueden impedir que un empleado actúe en el mejor interés de la empresa o reflexione negativamente sobre Solenis, y
- la recepción de cualquier tasa, comisión o regalo o entretenimiento no autorizados que puedan influir en el juicio de un empleado o hacer que actúe de una manera que no redunde en el mejor interés de la empresa

Los empleados también deben considerar posibles conflictos con los intereses comerciales de Solenis antes de acordar trabajar como empleados, directores o ejecutivos para un negocio externo; antes de solicitar un puesto político o de otro tipo, y antes de colaborar con una organización benéfica, cívica, religiosa, educativa, pública, política o social.

Las preguntas y divulgaciones de estas situaciones deben dirigirse directamente al Departamento Jurídico o a la Oficina de Ética y Cumplimiento o a través de la página de intranet de Compartir tus inquietudes (Share Your Concern) de la empresa.

### **Responsabilidad en el mercado**

Dependemos de relaciones sólidas con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales. Solo tenemos previsto hacer negocios con aquellas personas y empresas que cumplan con la ley y demuestren estándares elevados de comportamiento empresarial ético. Se espera que identifique e informe sobre problemas legales o éticos (tales como los que implican al medio ambiente, la salud, la seguridad, pagos o prácticas corruptas o infracciones

de competencia/antimonopolio) relacionados con terceros o clientes que puedan representar un riesgo para la empresa. Estos problemas se abordarán de forma inmediata y adecuada.

### **Prácticas de marketing**

Competimos por oportunidades empresariales de forma agresiva y honesta, y no tergiversamos nuestros productos, precios o servicios. No hacemos declaraciones falsas o engañosas sobre nuestros productos, precios o servicios, ni sobre los productos, precios y servicios de nuestra competencia.

### **Prácticas de compra**

Todas las decisiones de compra se basan en el mejor valor para la empresa y en consonancia con nuestros estándares y objetivos empresariales. Los componentes importantes de la compra incluyen confirmar la condición legal y financiera del proveedor, cumplir con nuestra política de conflictos de intereses, solicitar presupuestos competitivos, explorar acuerdos de colaboración y contratos basados en incentivos y verificar la calidad.

### **Gestión de productos**

Ofrecemos productos y servicios de calidad que añaden valor a nuestros clientes y que se pueden utilizar y procesar de forma segura. Nos esforzamos por mejorar los productos que vendemos reduciendo el riesgo relacionado con su uso o consumo, a la vez que mantenemos el valor derivado por el cliente. La empresa implementa procesos para cumplir con la normativa específica del país relativa a la gestión de nuestros productos.

### **Inteligencia competitiva y recopilación de información adicional**

Recopilamos información sobre la competencia, los productos de la competencia, clientes y proveedores de forma ética y legal. Se prohíbe el robo o la apropiación indebida de información de propiedad de terceros, incluida la recopilación o actuación para obtener dicha información de empleados actuales o antiguos de la competencia.

### **Antimonopolio y competencia**

Nos comprometemos a cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia de todos los países en los que operamos. Estas leyes están diseñadas para fomentar y proteger la competencia libre y justa. Cualquier persona que tenga una duda o inquietud sobre las posibles implicaciones de la ley de antimonopolio o de competencia de una discusión, una decisión (posible o real), una interacción o una acción (posible o real) tiene la responsabilidad de consultarlo con el Departamento Jurídico.

En términos generales, las leyes antimonopolio y de competencia y la política de la empresa restringen o prohíben a los empleados:

- comunicarse con la competencia sobre precios y condiciones de venta, salarios de los empleados, ofertas o niveles de producción;
- asignar productos, servicios, ventas, clientes, proveedores o territorios;
- establecer el precio de reventa de un producto;
- condicionar la venta de productos a un acuerdo para comprar otros productos de Solenis;
- tomar decisiones para fijar el precio del producto por debajo de su coste;
- acordar con un tercero limitar la producción de fabricación, y
- acordar con un tercero **para** rechazar hacer negocios con determinados clientes, proveedores o incluso con otros competidores.

Además de dañar nuestra reputación, el incumplimiento de las leyes antimonopolio o de competencia podría exponernos a nosotros y al infractor a graves sanciones monetarias o a la aplicación de medidas civiles o penales por parte de uno o más gobiernos o a demandas de la competencia, clientes y otras partes afectadas por daños y perjuicios.

### **Normativa de comercio internacional**

Son muchas leyes las que rigen el desarrollo de nuestro comercio internacional. En las siguientes secciones se identifican algunas de estas leyes.

#### **Antiboicot**

Ningún empleado puede cooperar de ninguna manera con un boicot extranjero no autorizado de países de conformidad con lo previsto en la legislación de los Estados Unidos. El boicot internacional prohibido más conocido es el boicot de Israel. Cualquier solicitud de información o acción que parezca estar relacionada con este o cualquier otro boicot ilegal debe notificarse inmediatamente al Departamento Jurídico.

#### **Sanciones económicas y controles de exportación**

La legislación de los Estados Unidos y de muchos otros países limitan el comercio con ciertos países. Tenemos operaciones y clientes en todo el mundo y debemos cumplir con todas las restricciones económicas y las leyes de control de exportaciones vigentes de todos los países en los que operamos. Los empleados y agentes que no estén seguros de qué restricciones pueden aplicarse y cómo cumplir con la normativa comercial vigente deben ponerse en contacto con el representante de Comercio Global en el Departamento de Cadena de Suministro o el Departamento Jurídico.

#### **Anticorrupción**

Solenis no tolera ninguna forma de corrupción, incluido el soborno, ya sea pública o privada, activa o pasiva. Se prohíbe a los empleados y socios comerciales de Solenis facilitar, prometer facilitar, solicitar o aceptar cualquier forma de ventaja indebida, ya sea directa o indirectamente, a o de cualquier persona u organización con la intención de obtener o retener negocios. La ventaja indebida puede ser de cualquier valor y puede presentarse de diferentes formas, incluyendo pagos (sobornos, descuentos ilegales, comisiones ilícitas), dádivas, comidas e invitaciones.

Las normas antisoborno y anticorrupción de Solenis se aplican globalmente a todas las transacciones comerciales públicas y privadas de la empresa. Muchos países disponen de leyes y normativas estrictas contra el soborno, incluida la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos [U.S. Foreign Corrupt Practices Act] y la Ley contra el soborno del Reino Unido [UK Bribery Act]. Solenis exige a sus empleados y socios comerciales el estricto cumplimiento de estas leyes.

#### **Dádivas, comidas e invitaciones**

En muchos sectores y países, las dádivas y las invitaciones se utilizan para fortalecer las relaciones comerciales. En todo el mundo, existe un principio común y claro: no se debe aceptar ninguna dádiva, favor o invitación si parece obligar u obliga a la persona que lo recibe. Mantenemos políticas específicas con respecto a la facilitación y aceptación de dádivas, comidas e invitaciones.

**Proporcionar y gastar dádivas**

No se puede ofrecer dádivas, comidas o invitaciones si no se ajustan a la legislación vigente o a nuestra política de empresa o la del destinatario.

No se debe llevar a cabo ninguna invitación que pueda tener como consecuencia razonable la vergüenza de la empresa o pueda parecer impropio. Se prohíbe terminantemente la invitación que sea denigrante o explotadora debido a su contenido sexual o racial. El regalo de cualquier cosa de valor a un funcionario gubernamental requiere la aprobación previa por escrito del Departamento Jurídico.

**Solicitar o aceptar dádivas**

A menos que nuestras políticas lo permitan específicamente, no puede solicitar ni aceptar dádivas, comidas o invitaciones, incluyendo, entre otros, viajes, alojamiento, entradas para eventos, vacaciones y gratificaciones personales. Nuestras políticas prohíben estrictamente aceptar lo siguiente:

- dádivas o préstamos de efectivo, equivalentes de efectivo (como cupones de regalo) o valores;
- préstamo de bienes, incluyendo las instalaciones de vacaciones o equipos para uso personal;
- servicios personales prestados de forma gratuita o por un valor inferior al de mercado, y
- descuentos en la compra de bienes/servicios para uso personal.

**Información interna**

Debido a nuestras obligaciones laborales, podemos recibir información confidencial sobre Solenis, los clientes u otras empresas con las que hacemos o pretendemos hacer negocios antes de que la información esté a disposición del público. Parte de esta información no pública o privilegiada puede considerarse material para las decisiones de los inversores y podría crear una ventaja injusta si se compran o venden valores u otras participaciones empresariales en función de dicha información. Se prohíbe a los empleados utilizar, animar a otros a utilizar o facilitar el uso por parte de otros de información no pública sobre Solenis, o sobre otras empresas con las que la empresa opere o tenga la intención de operar, para beneficio personal, entre la que se incluye, a título meramente enunciativo, la negociación de valores.

## Responsabilidad hacia la comunidad y el gobierno

La protección de la salud humana y el medio ambiente es una responsabilidad importante y forma parte de nuestra estrategia empresarial como empresa de cuidado responsable.

Trabajamos para reducir nuestro impacto medioambiental reduciendo o previniendo la generación de residuos, emisiones y vertidos, y desarrollando procesos para usar, manipular, transportar y desechar de forma segura todas las materias primas, productos y residuos de los que somos responsables. Ayudamos a otras personas a comprender sus responsabilidades para garantizar que utilizan los productos de Solenis de manera segura y responsable. Nos esforzamos por mejorar continuamente nuestro rendimiento y nuestra colaboración con agencias gubernamentales, contratistas y comunidades.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de actuar de manera que se reduzca el riesgo de incidentes que puedan afectar negativamente a la salud humana o al medio ambiente, y se espera que apoyemos este compromiso mediante:

- el cumplimiento de nuestras responsabilidades de conformidad con las leyes, reglamentos y políticas de nuestra empresa;
- la implementación sistemática de todas las prácticas de trabajo para proteger el medio ambiente y evitar lesiones personales o pérdidas materiales;
- el fomento proactivo de la atención y el respeto por el medio ambiente entre los compañeros de trabajo y en la comunidad;
- la identificación de oportunidades para mejorar continuamente el rendimiento en materia de medio ambiente, salud y seguridad;
- la notificación inmediata de cualquier problema real o potencial de medio ambiente, salud, seguridad o protección a su superior, el Departamento de Salud y Seguridad Medioambientales o a través de la página de Compartir sus inquietudes (Share Your Concern) en la intranet de la empresa.

### **Comunidades**

Buscamos oportunidades para trabajar con las comunidades en las que operamos. Como buen ciudadano corporativo, actuamos de forma responsable, llevamos a cabo operaciones de forma segura y nos preparamos para emergencias que puedan ocurrir. También retribuimos a las comunidades apoyando y colaborando con organizaciones educativas, cívicas y benéficas.

### **Actividades políticas**

Muchos gobiernos disponen de leyes que prohíben o regulan las contribuciones corporativas a partidos, campañas o candidatos políticos en forma de efectivo o el uso de instalaciones corporativas, aeronaves, automóviles, ordenadores, servicios de correo o personal laboral. Además, nuestras propias políticas prohíben ciertas contribuciones políticas, aunque estén permitidas por la legislación vigente. Cualquier uso propuesto de los recursos de la empresa para apoyar la contribución o la actividad política en cualquier país debe ser aprobado previamente por el Departamento Jurídico.

La actividad de cabildeo en nombre de la empresa está permitida, pero está estrictamente regulada por la legislación. Los empleados que se comuniquen con funcionarios gubernamentales en nombre de Solenis deben ponerse en contacto con el Departamento Jurídico para garantizar que dichas actividades cumplan plenamente con la ley y nuestras políticas.

Respetamos el derecho de todos a participar en el proceso político y a implicarse en las actividades políticas de su elección. No obstante, debe dejar claro que sus puntos de vista y acciones son propios y no necesariamente los de Solenis. Los empleados no pueden utilizar los recursos de la empresa para apoyar su elección personal de partidos políticos, causas o candidatos.

### **Solicitudes de organismos y autoridades gubernamentales**

Solenis coopera con solicitudes razonables de organismos y autoridades gubernamentales. Solenis tiene derecho a todas las medidas de protección amparadas por la ley para cualquier persona a la que se le solicite información o que sea objeto de una investigación, incluida la representación por parte de un asesor legal desde el principio de la investigación. Por lo tanto, todas las solicitudes de información más allá de lo que se proporciona de forma rutinaria deben notificarse inmediatamente al Departamento Jurídico.

## Dónde obtener ayuda, denunciar o compartir una inquietud

Se requiere que todos los empleados denuncien inmediatamente (ya sea sobre la base de sus conocimientos personales o no) cualquier infracción presunta o real de las normas globales de conducta empresarial (el código), de cualquier otra política o procedimiento corporativo, o de cualquier ley vigente, poniéndose en contacto con el Departamento Jurídico, la Oficina de Ética y Cumplimiento, el Departamento de Recursos Humanos o su superior, o enviando una denuncia a través de la página de intranet de Compartir sus inquietudes (Share Your Concern).

Del mismo modo, cualquier problema relacionado con la integridad financiera de la empresa, incluidos los asuntos cuestionables de contabilidad o auditoría, debe denunciarse inmediatamente al asesor jurídico o a la Oficina de Ética y Cumplimiento, o enviarse una denuncia a través de la página de intranet de Compartir sus inquietudes (Share Your Concern). Si se solicita, el asesor jurídico se encargará de que las inquietudes se presenten de forma anónima al consejo de administración.

La función de línea directa de la página de Compartir sus inquietudes (Share Your Concern) está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana; [hay disponible un servicio de interpretación para las personas que llamen y hablen otros idiomas que no sean el inglés](#). Estados Unidos y Canadá: 833-203-3981

Las llamadas pueden ser totalmente anónimas y se gestionan de forma confidencial. Divulgaremos el contenido de la denuncia o la identidad de la persona que la realiza, si se conoce, solo en caso de necesidad, en la medida que la empresa lo considere necesario para llevar a cabo una investigación exhaustiva y responder adecuadamente a la denuncia.

### Política de no represalias

No permitiremos ninguna forma de represalia contra un empleado que denuncie, de buena fe, cualquier infracción real o supuesta de nuestro código, de cualquier política de la empresa o de la ley. No se tolerará la presentación intencionada de una denuncia falsa. Si cree que ha sido objeto de represalias por presentar una denuncia del cumplimiento de buena fe, debe ponerse en contacto inmediatamente con el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico o la Oficina de Ética y Cumplimiento.

### Información general

Este código es una guía para la gestión uniforme de las expectativas y normas de la empresa que afectan a nuestras operaciones. Nada de lo dispuesto en este documento, en las políticas y procedimientos de la empresa o en otras comunicaciones relacionadas (orales o escritas) crea o implica un contrato laboral o una garantía de empleo indefinido. La empresa se reserva el derecho de modificar, cambiar o alterar cualquier sección de este documento en cualquier momento, según sea necesario.

Sede global de Solenis  
2475 Pinnacle Drive Wilmington, Delaware 19803, Estados Unidos  
Tel.: +1 302 594 5000  
solenis.com

\* Marca comercial propiedad de Solenis o sus empresas subsidiarias o filiales, registrada en varios países© 2015, 2021, 2022, 2023 Solenis

\*\*Marca comercial propiedad de un tercero  
IN-00023-150 (Opinión escrita en enero de 2023)