

# Código de Integridad Empresarial



SOLVAY

**PEROXIDOS**

BRASIL

## **1** Mensaje De la Dirección

## **2** Introducción

- » Expectativas
- » Nuestro papel
- » ¿Cómo Hablar? (¡HABLE!)
- » Sin represalias
- » Función de Conformidad independiente

## **3** Ética e Integridad en el Ambiente Laboral

- » Salud y seguridad en el local de
- » Inclusión, diversidad y no discriminación
- » Ambiente libre de acoso
- » Conflictos de interés
- » Utilización de los activos de Peróxidos
- » Privacidad de los datos
- » Comunicación con el público/utilización de redes sociales
- » Un diálogo abierto con los empleados

## 4 **Ética e Integridad en los Negocios**

- » Antisoborno y anticorrupción
- » Regalos y entretenimiento
- » Competencia leal
- » Registros financieros y contabilidad
- » Uso de información privilegiada
- » Comercio internacional
- » *Supply Chain*

## 5 **Ética e Integridad en la Sociedad como Empresa Ciudadana**

- » Derechos humanos
- » Sostenibilidad
- » Contribuciones políticas
- » Actividades benéficas y filantropía empresarial

## 6 **Infracciones**

# MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

## Nuevo Código de Integridad Empresarial de Peróxidos

Peróxidos do Brasil Ltda. (Peróxidos), líder en el mercado de peróxido de hidrógeno y referencia en términos de excelencia industrial, es una joint venture de la brasileña Produtos Químicos Makay con el grupo Solvay, grupo químico internacional de origen belga, líder mundial en química sostenible.

Peróxidos ha estado siempre a la vanguardia de las nuevas tecnologías e inversiones en su área de actuación, buscando satisfacer, con los mejores niveles de calidad, las necesidades del mercado y de sus clientes. En este sentido, está siempre creciendo y en constante transformación, asegurando la rentabilidad de sus negocios sin dejar de lado los valores de Innovación, Excelencia y Sostenibilidad.

Con ese objetivo, es de suma importancia que cada uno se comprometa con altos niveles de Conformidad y de Ética en los negocios.



# MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

Esta nueva edición del Código Ético, ahora ampliado para Código de Integridad Empresarial, se mantiene alineada con las directrices de Solvay que reflejan la identidad de Peróxidos, utilizando los beneficios que la estructura del Grupo Solvay (Grupo o Grupo Solvay) proporciona, basándose en sus modelos de negocios y manteniendo un fuerte vínculo con la cultura corporativa industrial.

Con una estructura compacta, pero muy eficiente, Peróxidos mantiene vida propia e independiente, respondiendo a la altura de las mejores prácticas de gestión corporativa, actuando con autonomía, agilidad y dinamismo. El Código de Integridad Empresarial de Peróxidos se basa en una fuerte tradición de valores que se han confirmado a lo largo de su trayectoria y, a su vez, en línea con los socios de la joint venture, la Productos Químicos Makay y el Grupo Solvay. Por otro lado, la Política de Actuación Responsable de la empresa refuerza dichos valores.

Peróxidos manifiesta gran preocupación con su papel social, interactuando con la sociedad como un todo; lo que se traduce por su presencia y actuación en las comunidades próximas, en el apoyo e incentivo a la cultura, en el

auxilio a entidades sociales diversas y, principalmente, en la valorización y el bienestar de sus empleados; lo que se pone en evidencia con unión y compromiso.

Este Código establece los principios que se deben seguir cuando haya que enfrentarse a decisiones difíciles. Aunque se espera que cada uno de nosotros obedezca las leyes y reglamentos en vigor, también debemos obedecer este Código, que es la base de nuestro programa de tica y Conformidad.

Si tiene alguna pregunta sobre las normas o necesita entender cómo deben aplicarse a su rutina laboral, tómese un tiempo para buscar orientación utilizando cualquiera de los recursos presentados en este documento.

Todos somos individualmente responsables de la protección de los negocios y de la reputación de Peróxidos. Al seguir este Código en nuestra conducta diaria, contribuiremos colectivamente con el futuro de nuestra empresa.

**Atentamente,  
La Dirección**

# 2 INTRODUCCIÓN

## Expectativas

El Código de Integridad Empresarial es el fundamento que rige nuestro modo de actuar. Este Código se aplica a todos los empleados de Peróxidos, en cualquiera de los lugares que operen o conduzcan los negocios y a todas las personas que actúen en nombre de Peróxidos.

Somos todos responsables de leer, comprender y cumplir nuestro Código de Integridad Empresarial y las políticas y procedimientos relacionados. Con el objetivo de cumplir con este Código, debemos atender inmediatamente toda convocatoria de capacitación llevada a cabo por el departamento Jurídico de Peróxidos y de Conformidad de Solvay, así como buscar consejo cuando las cosas no se encuentren claras y comunicar de inmediato cualquier cuestión que pueda infringir el Código, las respectivas Políticas y procedimientos.

El Código de Integridad Empresarial no abarca todo tipo de situación, pero debemos utilizar nuestro buen juicio para estar seguros de que estamos actuando continuamente de acuerdo con las bases del mismo.

***Debemos cooperar integralmente con todas las investigaciones y auditorías. Todas las informaciones suministradas deben ser verdaderas, claras y completas.***

## Nuestro papel

Somos responsables por resaltar, frente a nuestros equipos, la importancia del comportamiento ético alineado con nuestro Código de Integridad Empresarial y por asegurar que nuestros equipos reciban toda la capacitación necesaria sobre el Código de Integridad Empresarial y todas las Políticas y procedimientos relacionados.

Se espera que propiciemos un ambiente en nuestros equipos, en el que cada miembro se sienta cómodo para relatar, de buena fe, situaciones de posibles infracciones al Código de Integridad Empresarial y a las respectivas Políticas y procedimientos relacionados.

En el caso de infracciones concretas, cada miembro del equipo debe comprender que es su deber comunicarlo. Tenemos que tomar acciones inmediatas y direccionar cualquier situación informándosela a nuestro gestor, al departamento de Ética y Conformidad de Solvay, al Jurídico o a Recursos Humanos.

Ni nosotros, ni cualquier miembro de nuestro equipo podrá, bajo ninguna circunstancia, castigar o tomar cualquier medida contra cualquier persona que ejerza su derecho de hablar de buena fe.



***Si usted es un líder en Peróxidos, lo que se espera es que sea un ejemplo a seguir para nuestra cultura. Sus palabras y acciones deben representar nuestros valores fundamentales y propiciar un ambiente donde la cultura pueda prosperar.***



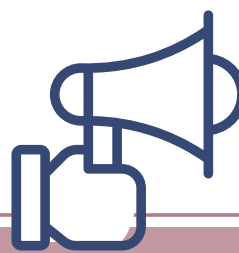
## Cómo Hablar (¡HABLE!)

El primer y el mejor canal para que los empleados se manifiesten es con su líder directo (gestor o supervisor). Parte del trabajo del gestor/supervisor es oír a los empleados, comprender sus dudas y preocupaciones y actuar de forma apropiada con relación a ellas.



### Además, los empleados pueden recurrir:

- » a cualquier otro gestor o supervisor;
- » a un miembro de Recursos Humanos;
- » a un miembro del Departamento Jurídico;
- » al responsable regional de Conformidad;
- » a cualquier miembro del Departamento de Auditoría Interna;
- » al representante de los empleados (CIPA - Comisión Interna de Prevención de Accidentes).



**En casos de infracciones graves, los empleados pueden dirigirse directamente al Responsable Global de Conformidad o al Responsable Global del Jurídico del Grupo. Alternativamente, los empleados pueden utilizar la Línea de Apoyo a la Ética que mantiene una empresa privada externa y que opera en conformidad con la legislación local.**

Independiente de la forma que se reporten las preocupaciones, ya sea anónimamente, cuando esté permitido legalmente, identificándose, personalmente o por medio de la Línea de Apoyo a la Ética de Solvay, se le asegura la confidencialidad a los empleados tanto como sea posible. La divulgación restringida puede ocurrir para facilitar el proceso de investigación o en los casos que sea una exigencia legal.

Todos los casos informados se investigarán y todas las investigaciones se realizarán de forma independiente, reflejando de esta forma los valores de Peróxidos y respetando el derecho de todas las partes involucradas, así como la legislación aplicable.





## Sin represalias

La adhesión de los empleados a los valores de Peróxidos implica en la anuencia integral a este Código de Integridad Empresarial. Peróxidos incentiva a todos los empleados a hablar, con el sentido de defender lo que está cierto cuando se perciba algo errado.

En ningún caso, un empleado que realice una denuncia, será objeto de represalias. No se tomará ninguna medida contra un empleado que manifieste una preocupación de buena fe, aunque no tenga seguridad de lo que ocurre.



***No obstante, no se tolerarán acusaciones falsas o abusivas, siendo este caso pasible de acción disciplinar.***

## Función de Conformidad independiente

El Grupo Solvay creó un departamento independiente para administrar y supervisar la aplicación del Código de Integridad Empresarial y el programa de Ética y Conformidad asociado a él. Este departamento de Ética y Conformidad, reuniendo juristas internos, está constituido por responsables regionales bajo la orientación del Responsable Global de conformidad. A este departamento le compete investigar, de forma independiente o en conjunto con otros departamentos, todas las denuncias presentadas.

El Responsable Global Conformidad informa al Responsable Global Personas y comunica anualmente, a la Comisión Ejecutiva y a la Comisión de Auditoría del Consejo de Administración, todos los casos que no están de acuerdo con el Código de Integridad Empresarial de Peróxidos y con las Políticas y procedimientos asociados (incluso las cuestiones relatadas verbalmente por los colaboradores).



# ÉTICA E INTEGRIDAD

## en el ambiente laboral

### Salud y seguridad en el local de trabajo

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

### Inclusión, diversidad y no discriminación

Un local de trabajo inclusivo promueve la apertura, el respeto y acepta perspectivas individuales. Peróxidos valoriza y respeta a todos sus empleados por su

diversidad, diferencias visibles e invisibles, pensamientos y credos, experiencias y orígenes y por su capacidad única de contribuir para el crecimiento de la empresa de forma sostenible y exitosa. Llevamos adelante el compromiso de trabajar en un ambiente laboral que promueva la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión a todos los niveles. Todos los empleados se deben respetar mutuamente y cumplir colectiva y colaborativamente con los objetivos de Peróxidos, sin distinción de raza, etnia, religión, nacionalidad, color, sexo, identidad sexual, orientación sexual, deficiencia, edad, opinión política, status familiar o cualquier otra base. No se tolerará la discriminación, o sea, el tratamiento injusto de los empleados basándose en prejuicios.



## Preguntas y Respuestas

**P: Me he enterado que un compañero de mi equipo gana un sueldo mayor que yo, me preocupa que esa disparidad de remuneración esté relacionada con mi sexo. ¿Peróxidos remunera de igual forma a los empleados sin importar el sexo?**

**R:** Peróxidos se compromete a tratar a todos los empleados igual, sin llevar en cuenta raza, etnia, religión, nacionalidad, color, sexo, identidad sexual, orientación sexual, incapacidad, edad, opinión política, situación familiar o cualquier otro aspecto. La política de remuneración justa de Peróxidos se enmarca dentro de este compromiso. Los salarios individuales, mismo en categorías funcionales semejantes, pueden variar dependiendo de la experiencia y el desempeño general de cada uno. El área de Recursos Humanos analiza periódicamente las clasificaciones funcionales y niveles de cargos con los miembros de la dirección para garantizar justicia en el proceso de remuneración por mérito llevado a cabo en Peróxidos.

**P: Tengo necesidades especiales y mi jefe me designa ciertas actividades que están más allá de mi capacidad física y motora. ¿Qué puedo hacer para resolver la situación?**

**R:** Converse con su gestor y discuta una adecuación razonable a sus limitaciones físicas. Si el problema no se resuelve, siga las orientaciones del Código de Integridad Empresarial y manifiéstese para garantizar que las orientaciones de este Código se cumplan.

**P: El gerente del área donde trabajo tiene siempre una actitud hostil con las mujeres de nuestro departamento. Al distribuir tareas, asigna las actividades altamente complejas a los hombres del departamento y las más simples y rutinarias a las mujeres. Ya lo he escuchado decir que “mujeres no tienen capacidad para tareas complejas”. ¿Qué puedo hacer en esta situación?**

R: Comentarios que indiquen prejuicio relacionado a género se deben reportar a la gerencia. Si su gestor es la persona que ha hecho los comentarios, busque a un representante del Jurídico, de Recursos Humanos o use la línea de apoyo del Grupo para dirigir su queja directamente al Responsable Regional de Conformidad. No toleramos declaraciones o comentarios que indiquen preferencia por cualquier género en el ambiente laboral de Peróxidos. Las tareas se deben distribuir de modo justo, sin la influencia de creencias sobre las limitaciones de las personas basándose en su situación particular.

**P: Muchas veces, he sido motivo de comentarios ofensivos y degradantes relativos a mi identidad sexual. ¿Qué debo hacer en esta situación?**

R: Peróxidos no tolera este tipo de comportamiento y se esfuerza para mantener un ambiente laboral donde todos los empleados se sientan libres de acoso, independiente de su etnia, edad, función, sexo, identidad sexual, apariencia, religión, país de origen, orientación sexual, estado civil, incapacidad, clase social u opiniones políticas. Sea cual sea la conducta que no siga esta política, debe denunciarse. Usted puede hablar con su gestor, con su representante Jurídico o de Recursos Humanos o también con el Responsable Regional de Conformidad.

## Ambiente libre de acoso

Nos empeñamos en mantener un local de trabajo seguro, motivador y libre de acoso. El acoso consiste en un comportamiento cuyo objetivo o resultado es atacar la dignidad de una persona o crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante, opresivo u ofensivo. El acoso puede ser de naturaleza moral o sexual.

El acoso moral se puede definir como cualquier comportamiento abusivo reiterado, manifestado por actitudes, palabras, acciones, gestos, textos o imágenes capaces de agredir la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona, colocando en riesgo su empleo o degradando el ambiente laboral.

El acoso sexual se puede manifestar por un abordaje sexual indeseado, la solicitud de favores sexuales o una conducta de naturaleza sexual que haga que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

***Cualquier forma de acoso en el local de trabajo, sea de origen moral, sexual, física, verbal o no verbal, está estrictamente prohibida.***

## Preguntas y Respuestas

**P: Estoy pensando proponerle un encuentro a un(a) compañero(a), pero estoy preocupado de que se interprete como acoso si esta persona no se encuentra interesada en mí. ¿Está permitido proponerle un encuentro a otro empleado sin infringir el Código de Integridad Empresarial?**

R: Peróxidos no prohíbe que sus empleados tengan encuentros personales, excepto si esta relación puede traer algún comprometimiento en las actividades y relacionamientos profesionales, tanto en relaciones del mismo nivel laboral o de nivel jerárquico diferente. Si usted le propone un encuentro a un(a) compañero(a), hágalo de forma respetuosa. Si la persona lo rechaza, acepte la respuesta como definitiva y desista. El acoso ocurre cuando se insiste en una propuesta de relacionamiento personal con alguien que ya ha expresado que no tiene interés.

**P: Recientemente, mi jefe(a) me ha invitado a un encuentro después del expediente. Soy candidato a un ascenso en breve y me preocupa perderlo si rechazo el encuentro. ¿Qué debo hacer?**

R: Un empleado nunca debería sentir que es necesario aceptar una propuesta de relacionamiento personal con su gestor para ascender dentro de Peróxidos. Todos los gerentes reciben capacitación al respecto y no deberían crear esta situación con los empleados. Usted debe rechazar la invitación y llevar el asunto a conocimiento de su representante de Recursos Humanos, expresando su preocupación. Se le recordará a su gestor nuestra política, incluyendo nuestra política de que no haya represalias para el denunciante.



## El acoso puede darse de las siguientes formas:



### Verbal

formas de acoso como chistes, insultos, amenazas o comentarios intimidatorios, depreciativos, inapropiados, agresivos u ofensivos.

---



### Física

formas de acoso como agresiones físicas, incluyendo golpear, dar puntapiés, empujar, apretar, impedir o bloquear el movimiento, comportamiento amenazador, contacto o embestidas sexuales indeseadas, variando desde un toque, caricia, abrazo, un beso inapropiado, hasta agresión sexual o violación.

---



### No verbal

formas de acoso como gestos ofensivos, intimidatorios o inapropiados, atentado al pudor y miradas lascivas. Incluye también la exhibición inapropiada de materiales y objetos sugestivos, protectores de pantalla o posters, así como e-mails, notas o mensajes de texto provocativas o imágenes amenazadoras.



**P: ¿Es necesario que haya contacto físico para caracterizar el acoso sexual?**

R: El acoso sexual puede darse de varias formas y no requiere contacto físico. La conducta puede ser explícita o sutil, incluyendo formas de acoso verbal y no verbal, además de contacto físico. Puede ser dicho o transmitido por expresiones escritas por diferentes medios, incluyendo e-mails, chats, comentarios en redes sociales o videos. Gestos, regalos divertidos o mismo bombones y flores pueden significar acoso sexual si causan ansiedad o incómodo al(a) destinatario(a). Si usted aún tiene dudas, contacte a su representante Jurídico y/o de Recursos Humanos.

**P: Durante reuniones del equipo mi jefe suele sentarse de espaldas para mí y hace gestos de desagrado cuando hablo. ¿Eso constituye acoso moral?**

R: Acoso moral se puede definir como cualquier conducta abusiva repetitiva, particularmente comportamientos, palabras, actos, gestos, textos o imágenes capaces de agredir la personalidad, la dignidad o

la integridad física o psicológica de alguien, amenazando su empleo o deteriorando el ambiente laboral. Un gerente nunca debe adoptar cualquier conducta que se pueda interpretar, racionalmente, como acoso moral. La conducta relatada parece seguir ese camino. Sin embargo, sería necesaria una investigación completa del o de los incidentes para entender la situación como un todo. Use las orientaciones del Código de Integridad Empresarial para informarle a su representante Jurídico y/o de Recursos Humanos.

**P: Mi jefe gritó conmigo durante una reunión frente a todos los compañeros del departamento. Esto nunca había sucedido antes y me dejó muy enfadado. ¿Eso es acoso moral?**

R: Peróxidos se esfuerza para mantener un nivel profesional digno e íntegro en el ambiente laboral. Todos podemos tener un mal día en el trabajo, pero esto no justifica un comportamiento intencionalmente humillante, vejatorio, psicológicamente incómodo o degradante. Esto no es acoso moral, pero no es un comportamiento adecuado. Dígale a su gestor como se sintió. El feedback debe ser constructivo y no se debe transmitir de forma irrespetuosa.

## Conflictos de interés

### Principio

Los empleados deben tomar decisiones justas, objetivas e imparciales en todas las negociaciones comerciales, anteponiendo los intereses de Peróxidos sobre cualquier interés personal en los asuntos relacionados con la actividad de la empresa o del Grupo. Un conflicto de interés surge cuando nuestros intereses personales influyen en nuestro deber de actuar por el mejor interés de Peróxidos. Debemos evitar cualquier situación que ocasione un conflicto de interés real o potencial. De la misma forma, tenemos la obligación de comunicar cualquier conflicto de interés real o potencial, inmediatamente, a nuestro gestor, al departamento Jurídico o a Recursos Humanos. Como también, debemos retirarnos de cualquier proceso de toma de decisiones que ocasione o pueda entenderse como un conflicto de interés.

### Ocupación de posiciones externas

Aunque Peróxidos respeta nuestros asuntos y las actividades personales y privadas, nunca debemos participar de actividades que compitan con Peróxidos, incluso fuera del horario laboral. Debemos tener cuidado, también, cuando seamos abordados para actuar como director, administrador o responsable en otra empresa u organización, en estos casos es necesario obtener la aprobación previa de nuestro responsable directo.

### Relaciones externas íntimas o familiares

Hacer negocios en nombre de Peróxidos con familiares, aunque el miembro de la familia sea un cliente, competencia o proveedor real o potencial, puede traer un conflicto de interés, por lo que, esta situación se debe informar inmediatamente. De la misma forma, debemos asegurarnos que el círculo de amistades que mantenemos fuera de la empresa no afecta nuestra capacidad de actuar en pro de los intereses de Peróxidos.

### Relaciones internas íntimas o familiares

Las relaciones íntimas o familiares entre compañeros pueden crear conflictos de interés reales o potenciales. Para que no ocurra esto, debemos evitar relaciones de subordinación con un miembro de la familia o cualquier otra persona con quien tengamos relación más íntima. No obstante, si surge esta situación, se la debe comunicar a Recursos Humanos, de esta forma Peróxidos tomará todas las medidas necesarias para descartar cualquier situación real o potencial de conflicto de interés.



## Preguntas y Respuestas

**P: Mi cuñado es el dueño de una empresa que está compitiendo en un proyecto de construcción de Peróxidos. Yo soy la persona encargada de seleccionar el prestador de servicios y quiero elegir la empresa de mi cuñado porque creo que ellos realizarán el mejor trabajo. Si, al optar por ellos, estoy defendiendo los intereses de Peróxidos, ¿eso configura un conflicto de interés?**

R: Aunque usted tenga las mejores intenciones para defender los intereses de Peróxidos, esa situación configura un conflicto de interés. Dada su relación con el prestador de servicios propuesto, se supondrá que usted no puede ser objetivo en el proceso de selección. Por lo que, se debe retirar del proceso de selección y revelar el vínculo a su gestor o a alguien del área Jurídica, de Conformidad o de Recursos Humanos.

---

**P: He recibido una invitación para integrar el Consejo Directivo de una empresa creada recientemente. La empresa no hace parte de la industria química y no es competencia de Peróxidos. ¿Se me permite integrar el consejo de otra empresa?**

R: Peróxidos no prohíbe a sus empleados que integren consejos directivos de otras empresas, de sectores no competidores, siempre y cuando el tiempo exigido para esa actividad no interfiera en la disponibilidad del empleado para cumplir, con eficiencia, sus obligaciones laborales en Peróxidos. Usted debería discutir esa invitación con su gestor para cerciorarse de que la empresa no es, de hecho, de la competencia y que sus obligaciones con Peróxidos no sufrirán ningún impacto negativo por actuar en ese Consejo.




**P: Formo parte del equipo de ingeniería de Peróxidos y he observado que un compañero del departamento siempre está atrasado con sus tareas y se ausenta del trabajo por varias horas sin justificación. Periódicamente, lo escucho hablar por teléfono comprando y vendiendo productos que no se relacionan con su función en Peróxidos. Esto compromete a todo el equipo porque dependemos de él para concluir las tareas. ¿Qué debo hacer?**

R: Es necesario que le comunique a su gestor sus preocupaciones sobre los hábitos de trabajo de este compañero y del impacto en los esfuerzos del equipo. El gestor puede tener conocimiento de alguna situación personal temporal que exija la ausencia del empleado y cuyos motivos no han sido compartidos con el resto del equipo. En otras palabras, tal vez la ausencia tenga autorización. Su gestor debe tomar conocimiento de que las ausencias repetidas están afectando negativamente el desempeño del equipo. Las conversaciones telefónicas descritas parecen configurar un conflicto de interés directo, dado que ocurren durante el período laboral, usando el equipo de Peróxidos y sin tener ninguna relación con los productos o negocios de la empresa. Usted debe notificar el problema usando las orientaciones del Código de Integridad Empresarial para manifestarse.

## Utilización de los activos de Peróxidos

**El suceso de Peróxidos depende de la preservación e integridad de nuestros activos.** Estos activos pueden definirse como todas las cosas tangibles e intangibles de propiedad de Peróxidos incluyendo activos físicos (tales como instalaciones, equipos, insumos, inventario y tecnología de información), activos intangibles (como información confidencial y propiedad intelectual) y activos de recurso (tal como carga horaria de los empleados).





Los activos de Peróxidos solo se pueden utilizar para fines comerciales legítimos y para cumplir con los intereses de Peróxidos. La utilización esporádica de determinados activos de Peróxidos para fines personales está permitida en concordancia con los procedimientos internos, si no es excesiva o inapropiada y no restringe, sin justificativa, la utilización de dichos activos en los negocios de Peróxidos.

### Tecnologías de información



Peróxidos coloca a disposición Tecnología de Información (“TI”) adecuada, incluyendo equipos de informática y dispositivos móviles, para que podamos trabajar de forma eficiente, segura y correcta. Podemos usar la TI de Peróxidos para asuntos personales, siempre y cuando esa utilización sea legal, adecuada al local de trabajo, ocasional, no para fines de ganancia personal y, siempre y cuando, no interfiera con nuestras responsabilidades profesionales.

**Peróxidos prohíbe el uso de su TI para comunicar, visualizar o consentir con materiales o actividades sexualmente explícitos, pornográficos, ofensivos o ilegales ( por ejemplo terrorismo ), aunque tales materiales no hayan sido solicitados y hayan sido enviados para el empleado por un tercero.**

**Peróxidos podrá, en determinadas circunstancias, de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables o por exigencia legal, monitorear la utilización de TI y denunciar su mal uso a agencias reguladoras.**



## Preguntas y Respuestas

### P: ¿Puedo navegar por internet en mi computadora y en mi dispositivo móvil de trabajo?

R: El uso ocasional, para fines personales, de los activos de Peróxidos (por ejemplo, la computadora o el dispositivo móvil de Peróxidos que usted utiliza) está permitido, siempre y cuando, no sea excesivo o inapropiado y no perjudique su utilización para los negocios de Peróxidos.



#### Informação confidencial

Debemos salvaguardar la Información Confidencial de Peróxidos, sea esta información empresarial sensible o propiedad intelectual, lo que es crucial para el suceso de Peróxidos. Información confidencial es cualquier información no pública que, si fuera divulgada, podría ser útil para la competencia o perjudicial para Peróxidos, sus empleados, clientes o aliados comerciales. Ejemplos de información confidencial incluyen, pero no se limitan a, datos de marketing y ventas, proyectos comerciales y estratégicos e información financiera como por ejemplo, el «know-how» o la información científica o técnica.

Tenemos que tomar precauciones para proteger y evitar que se divulgue la información confidencial de Peróxidos a la competencia o a terceros no autorizados. Debemos proteger, además, la información confidencial de terceros (clientes y proveedores por ejemplo) que se encuentre en nuestro poder debido a nuestro cargo en Peróxidos.

**No podemos divulgar ninguna información confidencial, excepto si esa divulgación fue autorizada o es una obligación legal. En el caso del cese de nuestro empleo en Peróxidos, permanecemos vinculados por obligaciones de confidencialidad.**



## Preguntas y Respuestas

**P: Una ex empleada me llamó para obtener acceso a algunas informaciones de mercado que ella había compilado mientras trabajaba en Peróxidos. No me deja confortable compartir estas informaciones, dado que ella no pertenece más a la empresa. ¿Qué debo hacer?**

R: Debe decirle que informaciones confidenciales de Peróxidos no se pueden compartir con personas que no sean empleados de la empresa, incluso con aquellas que lo hayan sido y hayan participado del trabajo. El producto del trabajo creado por cualquier persona durante su periodo como empleado de Peróxidos, pertenece a la empresa, tanto durante como después del cese de la relación laboral. Usted no debe compartir esas informaciones bajo ninguna circunstancia, como tampoco mantenerlas en equipos y/o dispositivos personales, ni llevárselas consigo cuando termine su relación laboral con la empresa.

## Privacidad de los datos

Peróxidos respeta la privacidad de sus clientes, proveedores, empleados y de todas las personas con las que mantiene interacciones comerciales. Peróxidos respeta el conjunto de las legislaciones nacionales aplicables en materia de protección de la privacidad de las informaciones personales, incluyendo toda la legislación y reglamentación de las jurisdicciones bajo las que ejerce sus actividades.



## Comunicación con el público/utilización de redes sociales

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

## Un diálogo abierto con los empleados

Peróxidos se compromete a mantener relaciones constructivas y de confianza entre sus empleados y representantes. Este intercambio es particularmente importante, dado que los empleados son aliados claves para el desempeño responsable de Peróxidos.



La empresa incentiva todo tipo de diálogo entre sus empleados, representantes y líderes para ayudarlos a identificar situaciones efectivas o potenciales que podrían llevar a infringir este Código y a encontrar soluciones para evitar este tipo de situación.



# 4

## ÉTICA E INTEGRIDAD en los negocios

### Antisoborno y anticorrupción

Peróxidos incentiva una conducta comercial ética, justa y honesta. En Peróxidos, competimos en nuestros mercados apoyándonos en la calidad y el valor de nuestros productos y servicios y no utilizamos la corrupción para obtener ventajas competitivas desleales. Peróxidos prohíbe cualquier tipo de corrupción o soborno.

El soborno consiste en dar, ofrecer, solicitar o recibir cualquier ítem de valor (o cualquier otra ventaja) para influenciar, de forma indebida, decisiones o la conducta de una persona en una posición de autoridad. No damos ni recibimos sobornos para obtener o mantener negocios.

Están también prohibidos los pagos de facilitación, que consisten en pequeños pagos a representantes de nivel inferior del gobierno para incentivarlos a ejecutar sus funciones.

**Los empleados de Peróxidos no utilizarán, bajo ninguna circunstancia, a un tercero, como agente o consultor, para pagar sobornos o realizar pagos de facilitación.**



## Preguntas y Respuestas

**P: Para que podamos obtener un permiso para expandir la fábrica, un funcionario público nos ha pedido que pagásemos su pasaje aéreo y todos los gastos de viaje para visitar nuestra unidad. ¿Debemos hacerlo?**

R: Pagar por los gastos de viaje y alojamiento de un funcionario público para que cumpla sus obligaciones de trabajo en un local remoto se puede permitir bajo condiciones restrictas. Sin embargo, cualquier pago de esta naturaleza debe aclararse con el gestor del funcionario público y debe estar autorizado por escrito en papel timbrado de la agencia gubernamental competente. Muchos funcionarios públicos están prohibidos de aceptar regalos o entretenimiento que ultrapase un valor prefijado. En caso de duda, se debe consultar al Departamento Jurídico y/o al Responsable Regional de Conformidad de Solvay. No obstante, si se trata de un gasto de trabajo legítimo, esencial para la operación de la empresa, deber permitirse. Si usted interactúa a menudo con funcionarios públicos dadas sus funciones en Peróxidos, debe familiarizarse con las normas sobre regalos y entretenimiento. Por otro lado, no se olvide de informar cualquiera de estos gastos con regalos y/o entretenimiento por el Canal de Control de Regalos y Entretenimiento localizado en el Sharepoint, con el fin de obtener la aprobación previa de la Dirección de Peróxidos para efectuar esos pagos.





**P: Precisamos obtener aprobación del gobierno para un proyecto en un país en el que Peróxidos aún no tiene unidades instaladas y el gobierno ha sugerido que utilicemos una determinada empresa de consultoría para ayudarnos en el proceso. Al solicitar una propuesta de consultoría a esta empresa, me ha sorprendido el alto costo al compararlo con otras empresas de consultoría del país. Me inclino por contratar esta empresa, a pesar del elevado precio, porque creo que tiene mejores contactos en el gobierno que otros consultores. ¿Debo preocuparme por algún motivo?**

R: La sugerencia de usar una consultoría de preferencia del gobierno, en un país donde el Grupo no tiene ninguna unidad, puede ser totalmente inocente o puede esconder el pago de comisiones. Antes de contactar con la consultoría indicada, descubra exactamente qué hará esa empresa por Peróxidos y compare sus servicios con los de otras empresas potenciales. Puede ser que la empresa no haga nada mejor o haga hasta menos que las otras y el mayor precio se destine a pagar soborno al gobierno local. Este tipo de pago sería una violación de las leyes anticorrupción de varios países donde Peróxidos conduce sus negocios. Consulte al Responsable Regional de Conformidad si necesita más aclaraciones.



## Regalos y entretenimiento

Como principio general, regalos y entretenimientos se pueden conceder o aceptar con el objetivo de promover la imagen de Peróxidos, presentar mejor los productos o para establecer relaciones comerciales cordiales. Al incentivar a nuestros empleados a promover relaciones cordiales con nuestros aliados de negocios, no debemos influenciar ni parecer que influenciamos juicios independientes. El intercambio de regalos y entretenimiento con asociados comerciales o representantes del gobierno, debe cumplir siempre con nuestra política de Regalos, Entretenimiento y Antisoborno, al igual que con la legislación local aplicable.

Los empleados de Peróxidos no pueden solicitar regalos y entretenimiento a los aliados comerciales, ni estos se deben sentir obligados a otorgar regalos o entretenimiento a empleados de Peróxidos. Regalos en efectivo o cualquier equivalente a dinero, como vales para compras y vale regalos no pueden admitirse o aceptarse. Cualquier excepción se debe informar y debe estar aprobada por el departamento Jurídico de Peróxidos y de Ética y Conformidad de Solvay. Siempre que el regalo o el entretenimiento exceda los límites de un valor razonablemente aceptable, definido en nuestra política referida a regalos, entretenimiento y antisoborno, y antes de que se produzca el intercambio, se debe obtener aprobación de la Dirección por

medio del canal de control de regalos y entretenimiento localizado en el Sharepoint.

Los empleados de Peróxidos deben ser extremadamente cautelosos al dar o recibir regalos y entretenimiento para o de representantes del gobierno, una vez que la mera apariencia de deshonestidad puede causar graves daños a la reputación de Peróxidos. Los empleados de Peróxidos no pueden hacer ninguna oferta a representantes del gobierno, a menos que sea de naturaleza promocional y de valor nominal, que incluya el logo de Peróxidos y esté aprobada por la empresa. Los empleados de Peróxidos apenas pueden ofrecer entretenimiento a un funcionario público si está aprobado, previamente, por el Departamento Jurídico, comunicado a la Dirección a través del canal de control de regalos y entretenimiento o si, dicho entretenimiento, forma parte de un evento empresarial y no aparenta improbidad.



***Simular regalos o entretenimiento como donación de caridad constituye una infracción a este Código y a la política aplicable de Peróxidos, no estando, por lo tanto, permitido.***



## Preguntas y Respuestas

**P: En la época de las fiestas, un proveedor, con quien tengo frecuente contacto, me envió un hermoso regalo que me gustaría aceptar. ¿Estoy infringiendo el Código de Integridad Empresarial al aceptarlo?**

R: Consulte la Política de Regalos y Entretenimiento de Peróxidos para entender el valor de los regalos y entretenimiento que se permite intercambiar entre empleados de Peróxidos y terceros. Debe utilizar el Canal de Control de Regalos y Entretenimiento localizado en el Sharepoint para registrar el valor del regalo y, caso el valor no esté de acuerdo con lo establecido en la política de su región, obtener la aprobación de la Dirección del área.

## Competencia leal

Peróxidos valora la competencia abierta y justa. La empresa se empeña en obtener suceso de forma ética y con la máxima integridad. Peróxidos no firma acuerdos de negocio que distorsionen, eliminen o desalienten la competencia o que proporcionen ventajas competitivas indebidas. Peróxidos se esfuerza para tener éxito de manera justa y honrada.

## Registros financieros y contabilidad

Peróxidos informa con precisión a sus accionistas de todas las acciones, eventos o decisiones que puedan afectar de forma significativa sus decisiones de inversión. Los libros y registros de Peróxidos siempre deben reflejar informaciones financieras efectivas y consistentes con relación a los estándares internacionales de Informes financieros.

**Los empleados se deben asegurar que los registros sean precisos y se guarden adecuadamente de acuerdo con los reglamentos y la legislación vigente.**



## Uso de información privilegiada

Los empleados que tengan acceso a información privilegiada no podrán adquirir o vender títulos utilizándola, ni transmitirla a terceros. Esto se refiere a títulos de Peróxidos, a empresas pertenecientes al grupo Solvay y a terceros. Por información privilegiada se entiende la información que aún no se ha hecho pública y que, si esto sucediera, tendría un impacto significativo en la cotización de los títulos. Peróxidos se opone firmemente a cualquier forma de abuso de información privilegiada y todos los colaboradores deben respetar estrictamente la legislación aplicable y las orientaciones de este Código de Integridad Empresarial sobre el tema.

## Comercio internacional

Peróxidos cumple y apoya todas las leyes y reglamentos que rigen la exportación e importación de productos, servicios e información en todo el mundo. En particular, respeta las reglas que se refieren a negocios en países bajo embargo o a personas u organizaciones embargadas. Al hacer negocios, debemos cumplir lo que consta en la Política de Exportación del Grupo.

## *Supply Chain*

Peróxidos respeta a todos sus aliados de negocios y honra todos sus compromisos. Peróxidos espera que sus vendedores, proveedores y clientes obedezcan todas las leyes y reglamentos que rigen sus actividades, tanto en su propio lugar de trabajo como en Peróxidos. También los encoraja a que adhieran al espíritu de este Código de Integridad Empresarial en sus operaciones.

**Peróxidos aplica un proceso estructurado, justo y ético para seleccionar y evaluar a sus proveedores, construyendo así una relación mutuamente benéfica. Nuestros proveedores son seleccionados conforme criterios objetivos, que incluyen calidad, fiabilidad, precios competitivos y comportamiento ético,**



# ÉTICA E INTEGRIDAD

## en la sociedad como empresa ciudadana

### Derechos humanos

Peróxidos se compromete a respetar y apoyar los derechos humanos de sus empleados, de las comunidades en las que opera y de sus aliados comerciales, tal y como está expresado en las normas reconocidas internacionalmente, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Orientadores de las Naciones Unidas para las Empresas y Derechos Humanos.



***No empleamos a ninguna persona contra su voluntad ni la privamos de sus derechos protegidos.***





Condenamos expresamente toda y cualquier forma de exploración infantil. Cumplimos los requisitos de edad mínima legal, de acuerdo a la determinación de la Convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como la legislación de los países donde operamos.



Aseguramos que la carga horaria de trabajo y la remuneración cumplan la legislación, sean justas y equitativas. Respetamos los derechos individuales de libertad de expresión y asociación. Peróxidos toma con seriedad cualquier indicio de irrespeto a los derechos humanos en nuestra esfera de influencia. Debemos comprender las cuestiones de los derechos humanos que puedan estar en juego en nuestro local de trabajo y debemos prevenir cualquier infracción contra ellos.



Encorajamos a nuestros aliados comerciales a aplicar principios equivalentes y les damos todo el soporte en la implantación de los mismos, siempre que sea necesario.



International  
Labour  
Organization



Responsible Care<sup>®</sup>  
OUR COMMITMENT TO SUSTAINABILITY





## Sostenibilidad

La responsabilidad es una característica fundamental de la identidad de Peróxidos y se manifiesta en nuestras principales elecciones y acciones. Peróxidos se esfuerza para proteger a las personas y el medio ambiente, por medio de la mejora continua de su nivel de performance en lo referente al medio ambiente, salud y seguridad; la seguridad de las instalaciones, de los procesos y de las tecnologías; la seguridad de los productos químicos y la asistencia en la cadena de abastecimiento, siempre alineados con el compromiso firmado en la Carta Global de Actuación Responsable del Consejo Internacional de Asociaciones de la Industria Química (Global Charter) y Abiquim – Asociación Brasileira de la Industria Química.

Continuamos determinados a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, conscientes de que podemos tener un impacto material tanto positivo como negativo

Solvay es signataria del Pacto Global de las Naciones Unidas, de esta forma, apoyamos los diez principios relativos a derechos humanos, trabajo, medio ambiente y prácticas anticorrupción. También es signataria del IndustriALL Global Union.

**Promovemos un dialogo abierto, estimulante y constructivo con nuestros empleados y respectivos representantes.**



## Preguntas y Respuestas

**P: Durante una evaluación de Responsabilidad Social Corporativa (CSR) llevada a cabo en el ámbito de un proceso de licitación con potenciales proveedores. Percibí que uno de ellos no tenía puntaje muy alto en cuestiones relacionadas a las condiciones de trabajo locales. ¿Puedo contratar a este proveedor, considerando que ofrece un precio mucho mejor que los otros licitantes?**

R: Peróxidos mantiene el compromiso de ser líder en Responsabilidad Social Corporativa en lo que se refiere a sus operaciones y a las de sus proveedores. Cuando evaluamos un posible proveedor, el precio es apenas uno de los factores y no es más importante que el compromiso del proveedor con la CSR. Si el proveedor tiene bajo puntaje en las condiciones laborales, podrán surgir costos imprevistos resultado de accidentes, huelgas y otros problemas provenientes de esa actitud en el trato con los empleados, que pueden afectar el precio en el futuro. Por lo tanto, debería reconsiderar a ese proveedor y buscar otro que, aunque un poco más caro, haya demostrado compromiso con la Responsabilidad Social corporativa.



## Contribuciones políticas

Peróxidos no participa de actividades político partidarias y no realiza donaciones corporativas a candidatos o partidos políticos. Sin embargo, Peróxidos se dispone a participar de debates constructivos con autoridades públicas sobre asuntos de legítimo interés de la Empresa.

Apenas los empleados autorizados específicamente, podrán ejecutar dichas actividades. Dentro del mismo tema, Peróxidos podrá apoyar organizaciones no gubernamentales (ONG). Peróxidos respeta la libertad de sus empleados, quienes pueden tomar sus propias decisiones políticas. Toda participación o involucramiento del empleado en el proceso político debe ocurrir de forma individual y por su propia cuenta.

## Actividades de beneficencia y filantropía empresarial

Peróxidos se empeña en ofrecer contribuciones positivas para las comunidades en las que opera e incentiva a sus empleados a hacerlo también. La filosofía corporativa de Peróxidos está dirigida principalmente a proyectos educativos, científicos y humanitarios.



**Todo empleado de Peróxidos que desee hacer donación en nombre de la empresa – sea a través de contribuciones financieras o actividades voluntarias – deberá solicitar su aprobación previa a la dirección.**



# 6

## INFRACCIONES

No se tolerarán las infracciones de este Código de Integridad Empresarial o de las Políticas y procedimientos relacionados. Peróxidos incentiva a que todos se manifiesten siempre que observen comportamientos inconsistentes con el Código. Se espera que los superiores jerárquicos y los responsables reciban esas denuncias y las comuniquen al miembro competente de la gestión, al Jurídico o al Departamento de Ética y Conformidad de Solvay.



***Las infracciones pueden resultar en acciones disciplinarias de acuerdo a la legislación y a la reglamentación aplicables, pudiendo llegar al despido. En algunos casos, Peróxidos podrá denunciar la infracción a las autoridades competentes.***



**P: ¿Qué tipo de situaciones se pueden informar por medio de la Línea de Apoyo a la Ética del Grupo Solvay y qué tipo de evidencias debo presentar?**

R: La línea de Apoyo a la Ética del Grupo Solvay se debe utilizar para denunciar casos de mala conducta, como fraude, corrupción, discriminación, acoso, ilícito e infracción del Código de Integridad Empresarial, de las Políticas internas y de las normas. Aunque nuestra recomendación es que se manifiesten las dudas y preocupaciones en primer lugar al gestor correspondiente o al área competente (Recursos Humanos, Jurídico, Auditoría y otras), si no se siente comfortable con esos canales de comunicación o si prefiere permanecer anónimo, use la línea de Apoyo a la Ética del Grupo Solvay. Asuntos estrictamente relacionados a sueldos, horas extras, ascensos y/o beneficios se deben direccionar al área de Recursos Humanos.

Al hacer una denuncia, intente añadir el máximo posible de detalles (por ejemplo: qué sucedió, cuándo, nombre de los involucrados, cómo sucedió, valores comprometidos, dónde ocurrió el hecho y el motivo), incluyendo evidencias formales como testigos por ejemplo. Denuncias inconsistentes pueden dificultar o impedir la investigación. Usted no debe utilizar la línea de apoyo para denunciar casos que representen amenaza inmediata a la vida de las personas o a la propiedad de la empresa. Denuncias realizadas por medio de este servicio pueden no tener una respuesta inmediata. Si es necesaria una asistencia de emergencia, entre en contacto con las autoridades locales.

**IMPORTANTE: El denunciante es responsable por la exactitud de las informaciones transmitidas y será pasible de penalidades si hace mal uso del canal de comunicación.**





**PEROXIDOS**  
BRASIL