



Safic-Alcan Group

Código de Conducta

2025

CONTENIDO

MENSAJE DEL PRESIDENTE pág. 01

GLOSARIO pág. 02

VALORES DEL GRUPO pág. 04

**CÓDIGO DE CONDUCTA
DIRECTRICES** pág. 05

**RESPECTO DERECHOS HUMANOS Y
LABORALES** pág. 07

- Proporcionar un entorno saludable y seguro
- Luchar contra la discriminación y prevenir el acoso
- No al trabajo forzado ni al trabajo infantil

**GARANTIZAR LA ÉTICA Y EL
CUMPLIMIENTO EMPRESARIAL** pág. 09

- Conflictos de intereses
- Lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias
- Regalos, entretenimiento y viajes
- Pagos por productos y servicios
- Antimonopolio y defensa de la competencia
- Sanciones, embargos y controles de exportación

**ACTUAR CON RESPETO AL MEDIO
AMBIENTE Y LA RESPONSABILIDAD
DE PRODUCTOS** pág. 14

- Gestión de productos
- Medio ambiente

**PROTEGER LA INTEGRIDAD
FINANCIERA Y LOS ACTIVOS** pág. 16

- Fraude
- Libros y registros exactos
- Protección de la información

**ALZA LA VOZ: ¡REPORTA TUS
INQUIETUDES!** pág. 19

“

INNOVATIVE
SOLUTIONS

”

Mensaje del Presidente

Comprometida con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Pacto Mundial de las Naciones Unidas) y la Iniciativa de Cuidado Responsable, Safic-Alcan y sus subsidiarias ("Safic-Alcan" o "Grupo" o la "Compañía") han desarrollado una estrategia de crecimiento en los últimos años utilizando el Desarrollo Sostenible como motor para la innovación.

Safic-Alcan opera en numerosos países, cada uno con su propia cultura, marco legal y sistema político únicos. Como empresa global, estamos comprometidos, tanto a nivel corporativo como individual, a llevar a cabo todas nuestras actividades de una manera que fomente relaciones comerciales sostenibles y éticas. Este compromiso se basa en el pleno cumplimiento de las leyes de cada país en el que operamos, así como de las normas pertinentes para nuestras industrias.

Para respaldar este compromiso, hemos desarrollado y actualizado periódicamente nuestro Código de Conducta (el "Código"), que se aplica a todos los empleados del Grupo. Sirve como una base compartida que guía la forma en que trabajamos juntos como equipo y nos relacionamos con nuestros principales grupos de interés, reflejando nuestros valores y el enfoque Safic-Alcan para hacer negocios.

Este Código de Conducta y las políticas internas de nuestro grupo tienen como objetivo construir los cimientos de nuestra cultura común y nuestra forma de hacer negocios, con un enfoque en la prevención de la corrupción, la creación de confianza y el fomento de relaciones a largo plazo. Contribuimos colectivamente a una cultura de excelencia y responsabilidad, reforzando nuestra reputación como líder de confianza en la industria de la distribución de productos químicos.

Se espera que todos los miembros de nuestro Grupo comprendan y sigan las pautas establecidas en este Código de Conducta.

El Comité Ejecutivo se une a mí para agradecerles por su compromiso con estos principios y por ayudarnos a mantener los estándares que definen a Safic-Alcan.

Yann LISSILLOUR, Presidente del Grupo Safic-Alcan



Glosario

El acoso se refiere a la presión agresiva o la intimidación. Se trata de una conducta no deseada que puede basarse en diversos factores, como la raza, el color, la religión, el sexo (incluida la orientación sexual, la identidad de género o el embarazo), el origen nacional, la edad o la discapacidad.

El blanqueo de dinero se refiere al proceso de hacer que el dinero obtenido ilegalmente parezca legítimo disfrazando sus orígenes a través de transacciones financieras complejas.

El conflicto de intereses se refiere a una situación en la que una persona está en posición de obtener un beneficio personal de las acciones o decisiones tomadas en su capacidad oficial.

La corrupción se refiere a ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier ventaja indebida, financiera o de otro tipo, para influir en una decisión, acción u omisión de cualquier persona/empresa pública o privada. La corrupción puede ser activa (por parte del corruptor) o pasiva (por parte de la persona que está siendo corrompida).

La discriminación se refiere al trato injusto o perjudicial de diferentes categorías de personas, especialmente por motivos de raza, edad, sexo o discapacidad.

La diversidad se refiere a las diversas características que definen a los empleados, desde el origen étnico, social o cultural, las creencias religiosas, la edad y el género hasta la orientación sexual, el nivel de educación, la discapacidad, etc.

La equidad se refiere a ofrecer a todos los empleados los recursos y las oportunidades que necesitan para tener éxito, teniendo en cuenta las diferencias individuales. A diferencia de la igualdad, que propone el mismo trato para todos, la equidad adapta las estrategias para compensar las desventajas.

El favoritismo se refiere al trato injusto o sesgado de ciertas personas o entidades en las decisiones comerciales, como el reclutamiento, las promociones, la selección de proveedores o la adjudicación de contratos, sobre la base de relaciones personales, amistades u otras influencias indebidas en lugar de criterios objetivos. Esta práctica socava la transparencia, la integridad y la competencia leal, exponiendo a la empresa a riesgos de corrupción.

La inclusión se refiere a la creación de un entorno afectuoso y seguro en el que cualquier persona o grupo pueda ser y sentirse bienvenido, respetado, apoyado y valorado.

El informante se refiere a una persona que reporta, de buena fe y sin compensación financiera directa, información sobre un delito, amenaza o daño al interés público, o cualquier violación de una norma nacional o internacional. Los denunciantes desempeñan un papel crucial para ayudar a mantener los estándares éticos dentro de la organización al informar sobre sospechas de mala conducta, actividades ilegales o cualquier acción que pueda dañar la reputación de la organización, los empleados o los socios.

La integridad ('Probité' en francés) se refiere al compromiso de las organizaciones y las personas de actuar de manera transparente, ética y en cumplimiento de las leyes anticorrupción. Implica prevenir y detectar riesgos de corrupción, promover la rendición de cuentas y garantizar que las decisiones empresariales sean justas y legales en lugar de para beneficio personal o influencia indebida.

La parte interesada se refiere a una persona o grupo de personas que pueden afectar o ser afectadas por el logro de los objetivos de la empresa. Las partes interesadas pueden tener una relación directa o indirecta con la empresa. Estas pueden ser internos (gerentes, empleados, directores, etc.) o externos (accionistas, socios, clientes, proveedores, competidores, etc.).

Los sobornos implican el pago de dinero con el fin de facilitar o agilizar un proceso administrativo (por ejemplo, permisos), generalmente a un funcionario o empleado del gobierno, cuando tal acción no está autorizada bajo los procesos y reglas normales. En muchos países, este tipo de actividad se considera corrupción.

El tráfico de influencias se refiere a ofrecer o recibir beneficios a cambio de explotar u ofrecer explotar la influencia real o supuesta de uno sobre un tomador de decisiones

La ventaja desleal se refiere a cualquier beneficio, privilegio o favor, ya sea financiero o de otro tipo, que se ofrezca, prometa, dé o reciba incorrectamente, sin justificación legítima o en violación de leyes, reglamentos o normas éticas.

Los ejemplos incluyen beneficios monetarios (por ejemplo, sobornos, comisiones ilegales), obsequios o exceso de hospitalidad límites razonables, trato preferencial (por ejemplo, contratación sin mérito), acceso a información confidencial o promesas de beneficios futuros, como contratos o promociones.

Valores del grupo

En Safic-Alcan, nos dedicamos a ser un socio líder en la industria de productos químicos especializados, brindando soluciones innovadoras. Comprometidos con la excelencia, la sostenibilidad y la satisfacción del cliente, servimos como un vínculo duradero entre todas las partes interesadas.

Nuestros valores fundamentales guían cada una de nuestras acciones y definen nuestra identidad como empresa. El espíritu empresarial, la responsabilidad, la experiencia y la confianza forman los pilares de nuestras relaciones con nuestros clientes, socios y empleados. Fomentamos la innovación al tiempo que nos aseguramos de actuar de forma responsable con todos nuestros grupos de interés.

Gracias al compromiso y las habilidades de nuestros equipos, ofrecemos soluciones de vanguardia, al tiempo que construimos relaciones basadas en la transparencia y la confiabilidad. Al defender estos valores, aseguramos un impacto positivo y duradero en todo lo que hacemos.



El emprendimiento es el latido del corazón de nuestra empresa. Celebramos el espíritu de innovación, y nuestro éxito global se basa en la mentalidad emprendedora de nuestros líderes locales, lo que nos impulsa a explorar constantemente nuevos horizontes, centrarnos en la proximidad al cliente y adaptarnos rápidamente a las necesidades cambiantes de nuestras industrias dinámicas.



Nos impulsa un profundo sentido de responsabilidad hacia nuestros clientes, proveedores, empleados y el entorno general que nos rodea. Nos preocupamos por el bienestar de todas las partes interesadas, asegurando su éxito y satisfacción a través de nuestro compromiso con un servicio excepcional, prácticas responsables, un enfoque sostenible para la selección de ingredientes y una preocupación genuina por el impacto duradero de nuestras acciones.



Nuestros equipos están formados por personas altamente calificadas y técnicas. Nuestro compromiso con la experiencia, y la innovación que conlleva, es una prioridad en la forma en que hacemos negocios, permitiendo todas las soluciones que ofrecemos. Invertimos continuamente en el desarrollo y la mejora de los conocimientos de nuestro equipo para ofrecer servicios de vanguardia.

Nuestra competencia en el sector de productos químicos especializados industriales y nuestra comprensión de las tendencias del mercado garantizan que nuestros clientes, proveedores, así como todas nuestras partes interesadas, se beneficien del más alto nivel de competencia técnica y conocimientos de la industria.



La confianza es la base de nuestras relaciones. Construimos y mantenemos la confianza con nuestros clientes, proveedores y empleados a través de la transparencia, la integridad y la confiabilidad. Nuestro éxito global es un testimonio de la confianza que nos hemos ganado, y reconocemos la importancia de preservar nuestra reputación cumpliendo constantemente nuestras promesas y manteniendo los más altos estándares éticos.

Código de Conducta

Directrices

Gobernanza

Safic-Alcan ha establecido un Comité de Cumplimiento para ayudar a todos los empleados del Grupo a comprender y cumplir con sus obligaciones legales, éticas y regulatorias.

El cumplimiento es responsabilidad de todos y, para garantizar que sus principios se adopten lo más ampliamente posible, Safic-Alcan ha implementado una estructura de gobernanza. Esto incluye:

- El CEO y el Comité Ejecutivo ("ExCom") de Safic-Alcan, quienes promueven el compromiso del Grupo con la ética y la responsabilidad social y ambiental dentro de sus respectivos dominios.
- El Comité de Cumplimiento, que incluye representantes del Comité Ejecutivo y de los departamentos de control financiero, legal, gestión de calidad, recursos humanos y ESG. Supervisa el cumplimiento de este Código
- Los Directores Generales, que velan por que los empleados de todas las entidades apliquen correctamente los principios establecidos en este Código.
- El Consejo de Innovación y Sostenibilidad, que coordina la implementación de los objetivos estratégicos de responsabilidad ESG del Grupo.

Todos los directivos son responsables de incorporar los compromisos del Código de Conducta y de promoverlos dentro de sus equipos.

Todos los empleados deben cumplir personalmente con estos principios en todas las circunstancias.

Recursos

Hay una serie de recursos disponibles para todos los empleados:

- Las políticas y procedimientos de Safic-Alcan para referir inquietudes al Comité de Cumplimiento están disponibles en su intranet en la sección "Mi Safic Global - Cumplimiento".
- La formación también está disponible en su plataforma de e-learning "Safic'Academy".
- Su compromiso se alinea con los estándares internacionales de la industria. Consulte los siguientes sitios web para obtener más información:

[Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#)

[Directrices OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable](#)

[Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#)

[Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#)

[La Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)

[La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Infancia](#)

[Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas](#)

Convenio sobre la Diversidad Biológica y Protocolo de Nagoya sobre Acceso y Participación en los Beneficios

Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres

Alcance y aplicabilidad

Este Código se aplica a todos los empleados del Grupo en todos los niveles, incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales, de acuerdo con las normas aplicables.

Adaptación local

Dado que este documento es aplicable a todo el Grupo, puede ser traducido pero no adaptado de otro modo.

Comunicación

Este código está disponible en el sitio web de Safic-Alcan y en la sección "My Safic Global - Compliance" de la intranet del Grupo y se puede descargar en varios idiomas.

Tomar la decisión correcta

Ningún documento puede anticipar y abordar todas las situaciones que puedan surgir. Así que, siempre que te enfrentes a este tipo de decisiones, hazte las siguientes preguntas:

- ¿Es legal?
- ¿Cumple con nuestro Código y otras políticas?
- ¿Es coherente con los valores, objetivos e intereses fundamentales de la empresa?
- ¿Me sentiría cómodo si mi decisión se hiciera pública interna o externamente?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es negativa, o si tiene alguna duda, debe consultar a los contactos apropiados (el Comité Ejecutivo, su gerencia o el Comité de Cumplimiento en compliance.committee@safic-alcan.com o directamente) para discutir el asunto abiertamente antes de actuar.

Revisiones

Safic-Alcan reconoce que el Código de Conducta no es exhaustivo y que su contenido puede cambiar periódicamente. Safic-Alcan se reserva el derecho de modificar el Código en cualquier momento, con o sin previo aviso.

Versión 1	Agosto, 2018
Versión 2	Octubre, 2018
Versión 3	Mayo 2025



Respetar los derechos laborales y humanos

Referencias internas:

- Group Human Resources Policy
- Third-Party Code of Conduct
- Safic-Alcan Conflict Minerals position

Safic-Alcan se dedica a defender los derechos laborales y humanos, garantizando que la no discriminación y las prácticas de empleo justas se mantengan en todo el Grupo, así como proporcionando un lugar de trabajo seguro y saludable y cumpliendo con todas las leyes y normas pertinentes.

Safic-Alcan revisa y mejora continuamente sus políticas para fomentar un entorno respetuoso e inclusivo y cree que todos los empleados, clientes y proveedores deben ser tratados con respeto, dignidad, honestidad, equidad e integridad.

Proporcionar un entorno saludable y seguro

Safic-Alcan se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro para todos los empleados, contratistas y visitantes que trabajan en nuestras instalaciones o visitan nuestras instalaciones, con el objetivo de cero incidentes.

Todos son responsables de priorizar la salud y la seguridad adhiriéndose a las políticas y procedimientos de la Compañía relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, así como a las leyes y regulaciones locales aplicables que impongan estándares más altos.

Lucha contra la discriminación y prevención del acoso

La estrategia de diversidad de Safic-Alcan tiene como objetivo no solo representar una amplia gama de orígenes, sino también combatir activamente la discriminación. Nadie debe ser discriminado o estar en desventaja por motivos de raza, color de piel, nacionalidad, creencias políticas, religión, edad, apariencia física o cualquier otra característica personal.

El Grupo se compromete a fomentar la equidad y la inclusión, asegurando que cada persona sea tratada con dignidad, honestidad, equidad e integridad y que las decisiones relacionadas con la contratación, los ascensos, la capacitación y el desarrollo se basen en las calificaciones, el desempeño y el mérito.

En Safic-Alcan, cualquier forma de acoso está estrictamente prohibida y no será tolerada. El acoso se define como cualquier comportamiento no deseado que crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, no inclusivo u ofensivo. Esto puede incluir comentarios verbales, insinuaciones físicas, entretenimiento inapropiado o contenido visual ofensivo.

El uso o circulación de materiales ofensivos, comentarios inapropiados o "humor" a expensas de otra persona socava el respeto mutuo y es inaceptable en nuestro lugar de trabajo.

El acoso puede provenir de colegas, gerentes, proveedores, contratistas o clientes.

Safic-Alcan espera que todos sus empleados no participen en actos de acoso o discriminación y que se traten entre sí y a sus socios comerciales con respeto.

Ejemplos de comportamientos inaceptables:

Discriminación:

- Negarse a contratar a alguien debido a su raza.
- Denegar ascensos por motivos de género.
- Segregación de instalaciones en función de la discapacidad.

Acoso:

- Hacer comentarios ofensivos o bromas sobre la religión de alguien.
- Participar en insinuaciones sexuales no deseadas.
- Crear un ambiente de trabajo hostil a través del abuso verbal.

No al trabajo forzoso ni al trabajo infantil.

Safic-Alcan se compromete a defender los derechos y libertades fundamentales de todas las personas, incluido el derecho a no ser sometido a la trata de personas, al trabajo forzoso u obligatorio, ni a la esclavitud moderna. Se opone estrictamente a todas las formas de explotación, coerción y trabajo involuntario, y garantiza que todo el trabajo realizado en su nombre sea voluntario y se lleve a cabo con respeto a la dignidad humana.

Safic-Alcan cumple con todas las leyes de trabajo infantil aplicables y apoya activamente el esfuerzo global para eliminar el trabajo infantil ilegal y la explotación para garantizar que ningún menor sea empleado en prácticas laborales dañinas o explotadoras.

Safic-Alcan espera que todos sus proveedores se adhieran a altos estándares éticos, incluidas las prácticas laborales justas y el respeto por los derechos humanos, y que se alineen con su Código de Conducta de Terceros. Esto incluye la vigilancia de los minerales de conflicto para prevenir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la financiación de grupos armados en zonas políticamente inestables.





Garantizar la ética y el cumplimiento empresarial

Referencias internas:

- Group Compliance procedures
- Third-Party Code of Conduct

Safic-Alcan está haciendo todo lo posible para cumplir con los principios y valores éticos en sus relaciones con terceros y en todos los aspectos de sus operaciones.

Safic-Alcan vende y compra productos y servicios basados en criterios que incluyen precios competitivos, calidad de materiales, servicios de valor agregado y desempeño oportuno. Esto significa que los empleados de Safic-Alcan nunca dan, ofrecen o aceptan pagos indebidos ni facilitan pagos de ninguna forma.

Los empleados están obligados, por sus contratos de trabajo con Safic-Alcan, a avanzar en el desarrollo de la vida del Grupo, a proteger sus intereses comerciales en toda circunstancia y de conformidad con las leyes aplicables y este Código, y a no permitir que el beneficio o ventaja personal interfiera con el desempeño de sus deberes para con la Safic-Alcan.

Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses se produce cuando el interés privado de un empleado interfiere o parece interferir con los intereses del Grupo. Un conflicto de intereses puede surgir no solo de los propios intereses privados de un empleado, sino también de situaciones que involucran a familiares cercanos o relaciones personales cuyos intereses podrían influir en las decisiones o acciones del empleado.

Los conflictos de intereses deben evitarse y están prohibidos como una cuestión de política del Grupo, a menos que hayan sido evaluados formalmente por el Comité Ejecutivo y el Director de Cumplimiento. Los empleados deben revelar cualquier posible conflicto de intereses, permitiendo que el Grupo los evalúe.

Cualquier empleado que tenga conocimiento de un conflicto de intereses, un caso de favoritismo o cualquier transacción o relación material que pueda esperarse razonablemente que dé lugar a dicho conflicto, debe discutir sin demora el asunto con el Director Gerente correspondiente, quien debe informar al Comité Ejecutivo y al Director de Cumplimiento y, a menos que el conflicto se considere aceptable, tomar todas las medidas necesarias o apropiadas para resolver el conflicto.

Ejemplos de comportamientos inaceptables:

- tener una participación significativa en la propiedad de cualquier proveedor o cliente;
- entablar cualquier relación laboral o de consultoría con cualquier proveedor, cliente o competidor;

- participar en cualquier actividad comercial externa que perjudique la capacidad del empleado para dedicar el tiempo y la atención adecuados a sus responsabilidades dentro del Grupo;
- aceptar regalos de cualquier empresa con la que el Grupo tenga tratos comerciales actuales o futuros;
- participar en el reclutamiento de un miembro de la familia inmediata, y estar en la posición de supervisar, revisar o tener alguna influencia en la evaluación del trabajo, el pago o el beneficio para cualquier miembro de la familia inmediata de un empleado;
- vender o comprar al Grupo, excepto bajo los mismos términos y condiciones bajo los cuales se permite a los funcionarios o directores comparables comprar o vender;
- recibir beneficios personales indebidos, directamente o a través de un miembro de la familia, como resultado de la posición del empleado en el Grupo.

Lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias.

En estricto cumplimiento de las disposiciones de las leyes de corrupción aplicables, Safic-Alcan adopta una política de tolerancia cero hacia la corrupción y el tráfico de influencias. Este compromiso se aplica a todos los empleados, funcionarios y partes interesadas que actúan en nombre de Safic-Alcan.

La corrupción y el tráfico de influencias socavan la competencia leal, erosionan la confianza y ponen en peligro la reputación y la sostenibilidad del Grupo. Bajo ninguna circunstancia ninguno de los empleados de Safic-Alcan debe ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar beneficios o ventajas indebidas, ya sean monetarios o de otro tipo, para influir en las decisiones u obtener una ventaja indebida. Esto incluye tanto el soborno activo como el pasivo, ya sea cuando se trata de funcionarios públicos o partes privadas, a nivel nacional o internacional.

Para mantener estos principios, el Grupo ha implementado un sólido programa de cumplimiento anticorrupción, que incluye:

- Un proceso exhaustivo de mapeo de riesgos para identificar y evaluar áreas susceptibles a la corrupción.
- Políticas y procedimientos internos para mitigar y gestionar eficazmente los riesgos de corrupción.
- Un sistema de denuncia de irregularidades que permite a las personas reportar sospechas de corrupción o conductas poco éticas de manera confidencial y sin temor a represalias.
- Un programa de capacitación obligatoria para 1. crear conciencia necesaria para identificar y prevenir prácticas corruptas.
- 1. Auditorías y evaluaciones periódicas para supervisar el cumplimiento y garantizar la eficacia de las medidas anticorrupción.

Regalos, entretenimiento y viajes

Safic-Alcan reconoce que el intercambio de pequeñas cortesías con sus socios comerciales desarrolla y fortalece las relaciones, pero nunca da ni recibe regalos o entretenimiento que influyan inapropiadamente o parezcan influir en sus decisiones comerciales, o que entren en conflicto con sus valores.

Estas interacciones siempre deben ser transparentes, razonables y dentro de los límites de las prácticas comerciales apropiadas.

- **Regalos**

Del mismo modo, los empleados no están autorizados a proporcionar o recibir regalos con la intención de influir o inducir indebidamente las decisiones comerciales. De hecho, estas prácticas no solo van en contra de la política del Grupo, sino que también pueden infringir las leyes anticorrupción. Esto es cierto independientemente de si se dan o se reciben regalos.

Estas situaciones pueden surgir durante las interacciones con proveedores, clientes, funcionarios gubernamentales u otras partes interesadas del negocio. Cualquier tercero que realice negocios en nombre de Safic-Alcan también debe seguir estos principios.

Los empleados pueden aceptar regalos solo si son de un valor razonable y se entregan de una manera consistente con las costumbres comerciales. Es importante dejar claro a sus contactos que aceptan el regalo como Safic-Alcan y no personalmente.

Los regalos que sean en efectivo, o artículos que sean extravagantes o excesivos, deben ser rechazados.

- **Diversión**

Los empleados pueden participar o aceptar invitaciones, así como invitar a socios a entretenimiento relacionado con el negocio (como restaurantes, eventos o actividades recreativas) solo si la ocasión está relacionada con los intereses comerciales de la Compañía, tiene un valor proporcionado y no coloca al empleado en una posición de obligación. El entretenimiento no debe usarse como un medio para obtener una ventaja indebida.

- **Viajar**

De vez en cuando, puede haber una justificación comercial para proporcionar viajes de negocios, incluido el alojamiento para un tercero, o para recibir viajes de negocios o alojamiento gratuitos o con descuento de un tercero. Cualquier viaje de este tipo está sujeto a reglas especiales y los empleados deben obtener la aprobación previa por escrito de un Director General.

En ocasiones, la Compañía puede reembolsar los gastos relacionados con el viaje de un cónyuge, miembro de la familia u otro pariente cuando esté justificado por fines comerciales legítimos. Estos reembolsos están sujetos a reglas especiales, y los empleados deben solicitar la aprobación por escrito del Comité Ejecutivo proporcionando una descripción del propósito comercial junto con la solicitud de reembolso de gastos.

- **Reporting y transparencia**

Para garantizar la transparencia, los empleados están obligados a revelar cualquier regalo, entretenimiento o viaje ofrecido, ya sea aceptado o rechazado, a su director general si su valor supera la cantidad máxima autorizada por el Procedimiento de Cumplimiento del Grupo.

Esto permite a la Compañía monitorear el cumplimiento de las políticas relevantes y garantizar que se mantengan los estándares éticos.

Pagos de productos y servicios

Safic-Alcan está comprometida con las buenas prácticas comerciales en todas sus relaciones con clientes, proveedores y otros socios comerciales. Los empleados de Safic-Alcan deben ejercer su buen juicio en todas las circunstancias para evitar el riesgo de conductas inapropiadas.

Las comisiones, reembolsos, descuentos, créditos y asignaciones relacionados con las ventas son pagos comerciales habituales.

Sin embargo, nos aseguramos de que estos no incluyan pagos ilegales o poco éticos y deben cumplir con los controles y regulaciones de cambio de divisas aplicables.

Antimonopolio y defensa de la competencia

Las leyes de competencia están diseñadas para fomentar la competencia en los negocios en beneficio del consumidor. Es política de Safic-Alcan cumplir plenamente con todas las leyes de competencia aplicables. Comprometida a competir en función de la calidad de sus productos y servicios, Safic-Alcan nunca participará ni apoyará prácticas comerciales desleales o depredadoras ni ninguna actividad que pueda afectar negativamente al comercio legal. También es fundamental que los empleados eviten cualquier actividad que pueda violar o dar la apariencia de violar las leyes de competencia.

En todo contacto con los competidores, los empleados deben evitar cualquier conducta que sugiera que existe un entendimiento o acuerdo con respecto a los precios, las condiciones de venta, la producción para terceros o la asignación de clientes, mercados o territorios.

Con este fin, evite cualquier discusión o comunicación con cualquier representante de un competidor con respecto a lo siguiente:

- Precios o políticas de precios;
- Ofertas;
- Descuentos, rebajas, regalías o promociones;
- Términos de crédito o envío, u otras condiciones de venta;
- Elección de clientes o asignación de clientes entre competidores; Dividir un territorio entre competidores.

Ser miembro de asociaciones comerciales y grupos industriales a menudo significa tener que asistir a reuniones con competidores. Los empleados deben estar al tanto de los temas y actividades relacionados con la competencia y nunca deben hablar con otros miembros sobre los precios actuales o futuros de su negocio o los esfuerzos de marketing.

Cuando la conversación se desvía hacia temas comercialmente sensibles, deben informar a los demás miembros y retomar la discusión. Si eso no ayuda, deben abandonar la reunión y asegurarse de que sus preocupaciones estén claramente documentadas en el acta.

Sanciones, embargos y controles de exportación

Las leyes de EE. UU. y otras leyes globales relacionadas con embargos y sanciones prohíben las transacciones con un país o entidad sujeto a estas sanciones o embargos. Esto también se aplica a los acuerdos realizados indirectamente a través de socios comerciales externos.

Safic-Alcan debe cumplir con las sanciones comerciales y restricciones similares emitidas por autoridades reconocidas.

Cualquier trato propuesto con un país o entidad sujeto a estas sanciones o embargos debe ser revisado por el Comité de Cumplimiento para determinar si la transacción propuesta es legal.

Safic-Alcan debe asegurarse de que sus prácticas comerciales cumplan con todas las leyes, directivas y regulaciones aplicables que rigen los productos falsificados y las prácticas de importación y exportación.





Actuar con Respeto al Medio Ambiente y Responsabilidad de Producto

Referencias internas:

- Climate Strategy
- Third-Party Code of Conduct

Gestión de productos

Safic-Alcan se compromete a manejar los productos químicos de forma segura y fiable. Como tal, la administración de productos es esencial para gestionar la salud, la seguridad y los impactos ambientales de los productos químicos que el grupo distribuye a sus clientes.

Al integrar prácticas integrales de salud, seguridad y medio ambiente (HS&E) y prácticas de gestión de calidad y regulatorias, Safic-Alcan garantiza que sus productos se manejen de manera responsable y se adhieran a estrictos estándares de seguridad y medio ambiente. Los subcontratistas y proveedores del Grupo también deben cumplir con los estándares de seguridad y calidad de sus mercados.

Para ayudar a sus clientes a comprender las mejores prácticas para usar productos químicos de manera segura y reducir el riesgo de accidentes y exposición, los empleados de Safic-Alcan recopilan información completa de sus proveedores y brindan a sus clientes soporte técnico e información clara sobre el manejo, uso, almacenamiento y eliminación seguros.

Al seguir estos principios, el Grupo garantiza la seguridad y el bienestar de sus clientes, empleados y la comunidad en general, al tiempo que protege el medio ambiente.

Medio ambiente

Como actor principal en la distribución de productos químicos especializados para las industrias de formulación, Safic-Alcan se toma muy en serio la gestión ambiental y se compromete a cumplir con las regulaciones ambientales aplicables a sus sectores.

Entendemos que mantener operaciones seguras y sostenibles tiene un impacto no solo en nuestro negocio, sino también en el medio ambiente y las personas. Para impulsar el cambio interno y externo, nos basamos en la colaboración innovadora como parte de un enfoque de mejora continua con nuestros grupos de interés.

En este contexto, nuestro objetivo es integrar y promover las mejores prácticas ambientales sostenibles en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor.

Para ello, nos comprometemos a reducir la huella de nuestra cadena de valor a través de:

- Aumentar la conciencia e involucrar a nuestros empleados;
- Reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero cumpliendo con nuestra Estrategia Climática y contribuyendo al logro de nuestros objetivos de reducción definidos;
- Implementar prácticas de gestión de residuos para minimizar el impacto ambiental;
- Limitar, cuando sea posible, la distribución de sustancias preocupantes y extremadamente preocupantes; Garantizar el uso responsable de la energía;
- Trabajar con proveedores que promuevan prácticas ambientales sólidas y el bienestar animal;
- Contribuir a la lucha contra la deforestación y cumplir con acuerdos internacionales como la CITES y el Protocolo de Nagoya, cuando corresponda;
- Fomentar las iniciativas de comercio justo y las prácticas agrícolas responsables, garantizando el respeto de las comunidades locales y los derechos de los pueblos indígenas;
- Desarrollo de una cartera de productos con ventajas para la sostenibilidad.

Se espera que todos los empleados participen activamente y apoyen las iniciativas ambientales de la Compañía, asegurando que las prácticas sostenibles se implementen y mantengan de manera consistente en todos los aspectos de las operaciones de Safic-Alcan.





Proteger la Integridad Financiera y los Activos

Referencias internas:

- Privacy Policy
- Social Media Policy
- Information Systems Security Policy

Como miembros del Grupo Safic-Alcan, los empleados se encargan de sus recursos financieros y activos. Mantener la integridad en las prácticas financieras y salvaguardar sus activos es fundamental para el éxito y la reputación a largo plazo del Grupo.

Cada empleado es responsable de garantizar que las transacciones financieras sean transparentes, precisas y cumplan plenamente con las políticas y los requisitos legales de la Compañía. Los empleados de Safic-Alcan también deben tomar las medidas necesarias para evitar el uso indebido, la pérdida o el robo de los activos de la organización, la propiedad intelectual y la información confidencial.

Fraude

Mantener registros precisos también ayuda a Safic-Alcan a prevenir y detectar fraudes. El fraude generalmente implica tomar algo a lo que uno no tiene derecho, o mentir para recibir algo de beneficio para uno mismo. Está prohibido, tanto dentro del Grupo como en todas las relaciones externas.

El fraude incluye específicamente:

- Robo de bienes de Safic-Alcan,
- Lavado de dinero,
- Irregularidades relacionadas con transacciones de dinero,
- Falsificación de estados de gastos, registros de tiempo o cualquier otro registro de la Compañía,
- Apropiación indebida de suministros o cualquier otro activo de la Compañía.

El fraude también incluye cualquier irregularidad o sospecha de irregularidad que involucre a proveedores, clientes o agencias.

Libros y registros precisos

Safic-Alcan es responsable de proporcionar a nuestros grupos de interés una representación confiable de su desempeño. Los empleados son responsables de garantizar la integridad, integridad y exactitud de los registros del Grupo que preparan o mantienen.

En el desempeño de sus funciones, se prohíbe a todos los empleados tergiversar a sabiendas los hechos o hacer que otros tergiversen los hechos sobre el Grupo a otros, ya sea dentro o fuera de Safic-Alcan, incluidos sus auditores independientes, reguladores gubernamentales y organizaciones autorreguladoras.

Se considerará que los empleados han tergiversado los hechos si, entre otros:

- hacer o permitir o dirigir a otros a hacer entradas materialmente falsas o engañosas en los estados financieros o registros de Safic-Alcan o cualquiera de sus subsidiarias;
- no corregir estados financieros o registros materialmente falsos o engañosos;
- firmar o permitir que otros firmen documentos que contengan información materialmente falsa o engañosas;
- responder falsamente o no responder a las preguntas de los auditores de Safic-Alcan.

Los Directores Generales son responsables de las presentaciones y presentaciones regulatorias de la Compañía y otras comunicaciones públicas relacionadas con su negocio general, resultados de operaciones, estado financiero y perspectivas.

Una supervisión adecuada incluye la revisión adecuada y el análisis crítico del material que se hará público para verificar su exactitud e integridad (o, cuando corresponda, delegar esta tarea a otros) y, en la medida en que sea apropiado, consultar con otros funcionarios y empleados del Grupo, con el objetivo de hacer divulgaciones completas, justas, precisas, oportunas y fáciles de entender.

Al hacerlo, cada Director Gerente está obligado a observar tanto la forma como el espíritu de todas las leyes, reglas y reglamentos gubernamentales y normas contables aplicables.

Protección de la información

Safic-Alcan ha desplegado una serie de protocolos y acciones del Grupo para garantizar que todo el mundo conozca y cumpla con la protección de datos, la seguridad de los sistemas de información y la confidencialidad para evitar cualquier intrusión, intentos de piratería o acceso no autorizado a los sistemas y datos de la empresa. Los empleados deben cumplir con las directrices del Grupo.

• Datos personales

Safic-Alcan tiene la responsabilidad de defender el derecho de todos a la privacidad. La forma en que el Grupo recopila, almacena y utiliza los datos personales es un factor importante para mantener la confianza de sus grupos de interés y se lleva a cabo de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (conocido como el «RGPD»).

• Secretos comerciales

Los secretos comerciales se definen como la información que tiene valor comercial y proporciona una ventaja económica porque no es generalmente conocida o fácilmente accesible para las personas del sector empresarial pertinente, y que ha sido objeto de esfuerzos razonables para mantener su confidencialidad por parte de la persona que la controla legalmente [Directiva (UE) 2016/943]. Los secretos comerciales están protegidos por la ley, y el uso o la divulgación no autorizados pueden dar lugar a sanciones. Por estas razones, la salvaguardia de los secretos comerciales es una alta prioridad para el Grupo.

En consecuencia, los secretos comerciales y otra información confidencial deben protegerse contra la transmisión posterior a personas no autorizadas (entre ellas también se encuentran miembros de la familia y los amigos).

A la hora de preparar los documentos, se debe tener en cuenta que cualquier documento escrito y cualquier soporte de datos podría caer en manos de un competidor o de un oponente legal en el peor de los casos posibles y podría ser utilizado en contra del Grupo.

Esto debe tenerse en cuenta a la hora de redactar documentos, incluidos los correos electrónicos.

- **Información confidencial proporcionada por otras empresas**

La política de Safic-Alcan es no aceptar información que pueda considerarse confidencial, restringida o limitada en su divulgación o uso, a menos que el departamento legal haya aprobado un acuerdo escrito que especifique los derechos y obligaciones de todas las partes y haya sido firmado por un representante autorizado de cada parte.

- **Información sobre otras empresas**

Safic-Alcan no se involucrará en ningún comportamiento ilegal o poco ético con el fin de obtener secretos comerciales u otra información confidencial de otra compañía. Safic-Alcan nunca debe esperar que los empleados que anteriormente trabajaron para un competidor revelen la información confidencial de esa empresa.





Alza la voz: ¡Reporta tus inquietudes!

Referencias internas:

- Whistleblowing System Procedure

La reputación de Safic-Alcan se protege haciendo preguntas y planteando preocupaciones en situaciones difíciles. La integridad requiere que las personas hablen honestamente cuando sospechen problemas o errores, y que se responsabilicen mutuamente.

Safic-Alcan fomenta una cultura de apertura en la que los empleados pueden plantear sus preocupaciones, expresar sus puntos de vista, defender sus opiniones y señalar comportamientos y demandas inaceptables.

En busca de consejo

Cuando se enfrentan a una conducta comercial cuestionable o a incertidumbres legales, los empleados de Safic-Alcan tienen derecho a buscar orientación. Nunca deben dudar en pedir ayuda a su jefe directo si se encuentran en una situación en la que no están seguros de qué hacer.

Denuncia de irregularidades

Safic-Alcan anima a denunciar de forma responsable cualquier posible violación del Código.

Todos los empleados deben informar de inmediato a su gerencia local cualquier situación que pueda constituir violaciones del Código o de la ley, ya que la presentación oportuna de informes puede ser fundamental para prevenir daños.

Sin embargo, si el contacto con la dirección local no es adecuado, hay varios canales de denuncia disponibles para plantear sus preocupaciones a los denunciantes:

- Correo electrónico: reporting.concern@safic-alcan.com
- Formulario en línea (anónimo): <https://forms.office.com/e/A2JcxqJsuX>
- Teléfono: +33 (0)1 46 92 63 46
- Correo: 13, Cours Valmy - Tour Pacific, 92977 Paris La Défense Cedex, France

Investigaciones

Los referentes de los denunciantes son los miembros del Comité de Cumplimiento que reciben todas las denuncias de mala conducta. Tratan todos estos informes con seriedad y confidencialidad. Los nombres de los referentes están disponibles en la sección "My Safic Global - Compliance Committee".

Las violaciones y posibles violaciones serán reportadas al Comité Ejecutivo, si corresponde. Un equipo especializado investigará todos los informes con la posible asistencia del Comité de Cumplimiento.

Si el Comité Ejecutivo determina que se ha producido una violación sustancial, informará al Consejo de Supervisión del Grupo. De lo contrario, el Comité Ejecutivo considerará si, a la luz de todos los hechos y circunstancias pertinentes, la violación amerita la adopción de medidas disciplinarias o preventivas y, en caso afirmativo, adoptará las medidas que considere apropiadas.

Las violaciones de este Código pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que incluyen, entre otras, asesoramiento, capacitación, suspensión o terminación del empleo. Todos los informes serán investigados a fondo y se tomarán las medidas apropiadas.

Sin represalias

El Grupo valora la ayuda de los empleados en la identificación de cualquier problema potencial que el Comité Ejecutivo pueda necesitar abordar. Alzar la voz siempre es lo correcto.

La legislación de varios países (por ejemplo, en Francia, la ley "Sapin II" del 19 de abril de 2017) ofrece protección legal a los empleados que informan de buena fe. La Compañía proporcionará la misma protección a los empleados en países donde actualmente no existe este tipo de legislación.

Como tal, no se tomarán medidas disciplinarias ni represalias contra un empleado por llamar la atención de la gerencia sobre una inquietud de buena fe, incluso si la investigación determina que no se pudo encontrar ninguna violación. Sin embargo, si se descubre que un empleado ha planteado deliberadamente acusaciones falsas y maliciosas, se tomarán medidas disciplinarias.



Sede:

Safic-Alcan SAS

TOUR PACIFIC

13, Cours Valmy - 92977 Paris La Défense Cedex - France

Phone: +33 146 92 64 64

