

## **INTRODUCTION AU CODE DE CONDUITE DU GROUPE SOLVAY**

Le Groupe Solvay croit profondément en certaines valeurs qui font désormais partie intégrante de son héritage :

- Comportement éthique
- Respect des personnes
- Orientation client
- Délégation responsable
- Travail en équipe

Toutes ces valeurs doivent être respectées et mises en pratique avec constance.

Le Groupe Solvay est persuadé que la croissance saine et durable de ses activités, et la bonne réputation dont il jouit au sein des communautés où il opère, dépendent de l'application cohérente d'un code de conduite fondé sur le respect de :

- la loi
- l'humanité
- la loyauté
- l'équité
- la responsabilité

Le Code de conduite ci-joint exprime ces valeurs et définit le cadre servant de référence au Groupe pour ses décisions et ses actions.

L'élaboration de ce Code de conduite s'inscrit dans les efforts constants du Groupe pour maintenir et renforcer la confiance à la fois entre tous ses employés et entre le Groupe et ses partenaires en ce compris ses employés, leurs représentants, les actionnaires, clients et fournisseurs, les agences gouvernementales ou toutes autres parties tierces.

A cette fin, l'esprit et l'intention de ce Code de Conduite est d'enraciner dans les comportements culturels du Groupe Solvay, la prise de conscience et la nécessité pour tous les employés, à tous niveaux, de se comporter de manière à refléter les normes éthiques les plus élevées. A savoir celles qui inspirent et reflètent la confiance, le respect, la franchise, l'équité ainsi que l'ouverture et l'honnêteté dans les négociations et la communication et cela avec chacun, entre la hiérarchie et les employés et entre tous les employés et leurs contreparties externes : prestataires de services, fournisseurs, clients, partenaires, associés, partenaires sociaux et représentants syndicaux.



Ce Code s'inspire également de conventions internationales telles que la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, la Convention des Droits de l'Enfant et les conventions du Bureau International du Travail (BIT).

Pour obtenir l'implication la plus large de tous ses employés dans la mise en œuvre de ce Code, le Groupe continuera de promouvoir un dialogue social riche et équilibré entre la Direction d'une part et ses employés et les partenaires sociaux d'autre part.

Dans tous ses aspects, ce Code de Conduite sera appliqué selon les lois et les règlements en vigueur, tant au niveau national que local, en ce compris la législation sociale.

Le Groupe Solvay s'efforce par ailleurs de faire respecter contractuellement ce Code au sein de ses co-entreprises.

Le Groupe Solvay veille à l'application de ce Code par le biais de diverses mesures, dont des formations ciblées, et cela afin de promouvoir un comportement éthique et son respect.

Merci de prendre le temps de lire ce Code attentivement et dans son intégralité. Il doit être lu conjointement aux autres politiques du Groupe.

Le Groupe attend de ses employés qu'ils comprennent et appliquent le présent Code de conduite ainsi que toutes les lois en vigueur, et il sanctionnera les violations.

Le Groupe encourage vivement le dialogue entre responsables et employés afin d'aider chacun à prendre conscience de toute situation susceptible d'entraîner une violation du Code de conduite ainsi qu'à trouver une solution pour prévenir ce genre de situation. En outre, chaque employé peut demander conseil, directement et confidentiellement, auprès des « Compliance Officers », du Chef du Département Juridique, des juristes d'entreprise et/ou des départements de Ressources Humaines, selon le cas.

Toute personne ayant agi de bonne foi sur les conseils de ces sources sera traitée avec indulgence, même si sa démarche s'avère erronée.

Ce Code de conduite est un des piliers du Groupe au même titre que sa Mission, sa Vision et ses Valeurs et sa Stratégie. Chaque employé du Groupe Solvay devrait se familiariser avec le contenu de ce Code, et agir en s'y conformant.

Le Groupe fournira à ses employés la formation appropriée pour qu'ils se familiarisent au contenu du Code de Conduite.

## CODE DE CONDUITE DU GROUPE SOLVAY

### 1. Règles concernant les employés

Le Groupe Solvay est persuadé que ses employés, avec leurs compétences, créativité, performances et comportement éthique, constituent son principal atout.

Le Groupe Solvay s'engage à traiter tous ses employés de manière équitable, en évitant toute forme de discrimination (basée sur l'âge, la race, le sexe, la nationalité, la religion ou les opinions), allant, le cas échéant, au-delà de certaines lois en vigueur.

Le recrutement et les promotions reposent sur des évaluations aussi objectives que possible des qualifications de chaque employé (parmi lesquelles ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes linguistiques, sa personnalité, ses compétences, son potentiel estimé, etc.).

Les augmentations sont déterminées de manière équitable, en prenant en considération les faits propres à chaque situation (importance des responsabilités, performances évaluées et résultats obtenus notamment), les perspectives de l'entreprise et les pratiques en vigueur sur le marché de l'emploi concerné.

Chaque employé est en droit d'être tenu régulièrement informé de ce qu'on attend de lui, la façon dont ses performances sont évaluées par ses responsables et ses perspectives immédiates de carrière.

Le Groupe s'efforce de développer les compétences des employés par le biais de formations générales ou en rapport direct avec leur travail, afin d'encourager leur développement professionnel et la réalisation de leur potentiel.

Il s'engage à offrir des conditions de travail qui préserveront la santé et la sécurité des employés en appliquant les normes internes appropriées.

En toutes circonstances, le Groupe s'engage à respecter la vie privée de ses employés, et attend en retour que ces derniers ne nuisent pas, par leur conduite, à ses intérêts ou à sa réputation.

**Le Groupe attend de ses employés qu'ils respectent les règles de conduits suivantes :**

- **Les relations entre employés doivent être fondées sur la confiance, la courtoisie et le respect mutuel. Il est attendu des responsables qu'ils exercent leur autorité avec cohérence et équité, en totale conformité avec les Valeurs du Groupe Solvay.**
- **Chaque employé doit s'abstenir de toute forme de harcèlement ou de discrimination.**
- **Tout employé, dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles, est tenu d'agir avec honnêteté dans le respect des lois et des engagements contractuels dûment souscrits et autorisés par les représentants habilités.**

- Chaque employé doit consacrer son temps de travail aux intérêts du Groupe, en protégeant les actifs de ce dernier et en faisant un usage raisonnable de ses ressources. Dans cette optique, aucun employé ne doit exploiter à des fins personnelles quelque ressource, information ou forme d'autorité que ce soit dont il bénéficie de par ses fonctions. En cas de règle stipulant un usage personnel limité des outils professionnels, l'utilisateur doit se conformer à ce qui est autorisé.
- Tout employé dont les intérêts personnels, ou ceux d'une personne qui lui est proche, pourraient interférer avec sa loyauté et son objectivité à l'égard du Groupe informera son responsable hiérarchique et agira au mieux des intérêts du Groupe. Un conflit d'intérêt existe lorsque les affaires traitées par un employé au nom du Groupe sont influencées ou susceptibles d'être influencées par des intérêts personnels ou familiaux.
- Tout employé qui se porte candidat pour une fonction publique ou assimilée ou qui occupe une position publique ne pourra ni utiliser sa relation avec Solvay à des fins personnelles ou politiques, ni utiliser des informations obtenues en sa qualité d'employé chez Solvay à des fins politiques.

Le Groupe sanctionnera le non-respect de ces règles de conduite. Veuillez vous référer à la section 7 « Conformité et signalement » ci-après.

## 2. Règles concernant les clients et les fournisseurs

### 2.1. Relations avec les clients

Le Groupe est convaincu que sa prospérité repose sur la satisfaction et le respect de ses clients, ainsi que sur l'instauration de relations fondées sur la confiance et le partenariat servant des intérêts communs.

Le Groupe donne consigne à ses employés de veiller à ce que les informations qu'ils diffusent sur les produits et les services Solvay soient correctes, précises, pertinentes et le reflet exact de leurs connaissances actuelles.

Le Groupe honore tous ses engagements passés auprès de ses clients. Il s'efforce en particulier de livrer en temps voulu des produits et des services conformes à ses engagements en termes de nature, de qualité, de quantité et de tarif.

Le Groupe s'efforce par ailleurs de traiter avec diligence toutes les plaintes qu'il reçoit.

### 2.2. Relations avec les fournisseurs

Le Groupe est convaincu que sa croissance repose sur l'instauration avec ses fournisseurs de relations fondées sur la confiance et le partenariat servant des intérêts communs.

La sélection des fournisseurs se fait sans discrimination, sur base d'une concurrence ouverte et d'une évaluation objective et vérifiable de leurs performances (en termes de tarifs, qualité et délais de livraison notamment), de leur comportement éthique (en termes de sécurité, respect de l'environnement et des droits de l'homme et de l'enfant notamment) et de la façon dont leurs produits et services répondent aux besoins du Groupe.

Le Groupe honore tous ses engagements passés avec ses fournisseurs par ses représentants habilités, en particulier ceux concernant les quantités, les tarifs et les délais.

**Le Groupe attend de ses employés qu'ils respectent les Règles de Conduite suivantes :**

- **Tout(e) employé(e) ayant une relation avec un fournisseur ou un client, ou une société susceptible selon lui/elle de devenir un client ou un fournisseur du Groupe, doit en informer son supérieur et se garder d'influencer les employés de ladite société ainsi que de se laisser lui-même/elle-même influencer par des cadeaux ou des faveurs. Ponctuellement, les employés sont autorisés à accepter des invitations à des activités sociales (repas, spectacles...), mais uniquement si celles-ci sont ordinaires, raisonnables, peu fréquentes et n'obligent les bénéficiaires en quoi que ce soit.**
- **Tout employé doit obtenir l'accord préalable de son responsable avant d'accepter un poste de direction ou au sein du Conseil d'Administration d'une entité à but lucratif ayant ou étant susceptible d'avoir une relation avec le Groupe Solvay.**
- **Chaque employé doit considérer et traiter comme confidentielle toute information non publique émanant d'un fournisseur ou d'un client ou concernant les activités du Groupe avec un client ou un fournisseur.**
- **Chaque employé s'abstiendra de chercher à réaliser du profit par des moyens abusifs ou illégaux.**

**Le Groupe sanctionnera le non-respect de ces règles de conduite. Veuillez vous référer à la section 7 « Conformité et signalement » ci-après.**

### **3. Règles concernant les concurrents**

Le Groupe considère qu'une concurrence loyale et ouverte est essentielle au maintien du dynamisme des entreprises et à l'amélioration du niveau de vie général, et pense à ce titre qu'une telle concurrence doit être encouragée.

S'il se réserve le droit de discuter des avantages comparatifs de ses produits, le Groupe s'engage à ne pas critiquer injustement ses concurrents ou leur réputation (en particulier dans le cadre de ses activités de vente et ses publicités). S'il venait toutefois à faire l'objet de critiques ou d'attaques de la part de ses concurrents, il y répondrait en toute objectivité.

Dans ses efforts pour conserver et développer ses parts de marché, le Groupe s'engage à ne pas recourir à des pratiques illégales telles que :

- inciter une personne à rompre une relation contractuelle avec un concurrent
- faire pression sur des personnes ou des entreprises afin qu'elles n'honorent pas leurs engagements envers un concurrent, ou
- obtenir de manière illicite des informations confidentielles sur des concurrents.

**Le Groupe attend que la conduite de ses activités respecte strictement les lois en vigueur sur la concurrence.**

**Le Groupe Solvay attend de ses employés qu'ils respectent rigoureusement cette Politique ainsi que les recommandations qui l'accompagnent. Cette politique et ses recommandations applicables sont disponibles sur**

[http://www.bxl.be.solvay.com/services/sj/international\\_lawyers/default.htm](http://www.bxl.be.solvay.com/services/sj/international_lawyers/default.htm)

**Le Groupe Solvay veillera au respect de cette Politique et sanctionnera le non-respect de ces Règles de Conduite. Veuillez vous référer à la section 7 « Conformité et signalement » ci-après.**

#### **4. Règles concernant les actionnaires**

Le Groupe informe ses actionnaires de manière exacte et complète de tout événement, action ou décision susceptible d'avoir un impact significatif sur leurs décisions (plus particulièrement en communiquant des informations financières et comptables qui reflètent avec exactitude la situation du Groupe).

Le Groupe Solvay applique la législation belge actuelle en matière de gestion de l'entreprise.

Il réserve à tous ses actionnaires le même traitement d'égalité.

#### **5. Règles concernant les autorités publiques**

Le Groupe respecte et veille à faire respecter toutes les lois en vigueur, tout en incitant à faire modifier celles qui s'avèrent difficiles à appliquer, préjudiciables ou inefficaces.

A ce titre, les sociétés du Groupe peuvent être amenées à soutenir des organisations non gouvernementales.

Le Groupe utilise de bonne foi toutes les aides et subventions perçues pour assurer les intérêts légitimes du Groupe, sans les allouer à d'autres fins que celles prévues et sans manquer aux obligations qui y sont associées.

Le Groupe informe avec exactitude les autorités publiques sur la nature de ses activités et sur les plans qu'il envisage de mettre en œuvre pour les développer.

Le Groupe consulte les autorités publiques en cas de fermeture partielle ou totale d'un site d'activité lorsque cela est stipulé par la loi ou conforme aux bonnes pratiques.

En tant que producteur responsable, le Groupe œuvre activement avec les autorités publiques à la réduction des effets négatifs sur l'environnement de tout accident ou émission/rejets. En cas d'accident ou d'incident, même sans rapport avec ses activités, le Groupe s'engage à mettre ses experts et ses équipements de secours à la disposition de toute autorité publique qui en ferait la demande.

Tout don émanant de l'entreprise au profit de partis politiques, candidats ou agents de l'Etat qui ne serait pas conforme à la loi ou aux bonnes pratiques est interdit.

Dans le cas où un employé deviendrait un agent ou un représentant de l'Etat, le Groupe ne pourrait en aucun cas user de ses relations avec ce dernier pour obtenir des avantages illégaux.

Le Groupe s'engage à ne prendre position pour aucun parti/décision politique et à respecter l'autorité des agents de l'Etat agissant dans le cadre de la légalité.

## **6. Règles concernant le public**

Le Groupe s'efforce, par le biais des produits et services qu'il propose, d'améliorer la qualité de vie d'un nombre croissant d'êtres humains, tout en respectant les principes du développement durable.

Au travers d'une communication claire et simple, le Groupe informe avec précision le public sur la nature de ses activités et de ses produits, ainsi que sur leur impact potentiel sur la vie quotidienne. Où cela s'avère approprié, il encourage les habitants du voisinage, les écoles, les journalistes, etc. à venir visiter ses sites.

Le Groupe est ouvert à tout dialogue objectif et développe ses arguments de bonne foi. Il défend, en outre, ses positions par des moyens légitimes, même en cas d'attaques ou de pratiques malhonnêtes.

Il s'efforce d'améliorer en permanence et dans le monde entier ses performances dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Dans cette optique, il s'engage à réduire sa production de déchets et sa consommation de ressources (tant énergétiques que de matières premières).

Il surveille régulièrement les effets de ses activités sur l'environnement et évalue à l'avance l'impact environnemental de ses nouveaux processus et produits. Il communique par la suite les résultats de ces évaluations avec objectivité et transparence.

Toutes les mesures raisonnables sont prises afin d'éviter les émissions ou les rejets accidentels, ainsi que tout incident susceptible de présenter un risque pour l'environnement ou la santé et la sécurité des personnes.

En tant qu'agent économique actif, le Groupe, par le biais de participations de ses employés ou de subventions, soutient des associations professionnelles et des groupes reconnus sélectionnés par l'équipe dirigeante afin de défendre ses intérêts légitimes sur les plans industriels et financiers.

Le Groupe respecte les lois et réglementations locales en vigueur en matière de stockage et d'utilisation des données personnelles.

## **7. Conformité et signalement**

### **7.1. Conformité**

Le Groupe considère que des normes éthiques élevées constituent un de ses atouts fondamentaux, et qu'il est du devoir de chaque employé de respecter ces normes en général, ainsi que les lois en vigueur et ce Code de conduite en particulier. Par conséquent, et conformément aux lois applicables, aux réglementations sur le travail, à la législation sociale et aux politiques du Groupe Solvay, toute violation du présent Code de conduite sera sujette à sanction en fonction de sa gravité, des dommages potentiels

subis par le Groupe (ou quelqu'une de ses filiales), ses employés ou des personnes tierces, et du degré d'implication du contrevenant.

## 7.2. Procédure de signalement des infractions graves

Chaque employé du Groupe Solvay est tenu de signaler aux « Compliance Officers » ou aux juristes d'entreprise tout fait qui, à sa connaissance et en bonne foi, est susceptible de constituer une infraction grave aux lois applicables ou au présent Code de conduite, et d'entraîner des conséquences significatives pour le Groupe (ou quelqu'une de ses filiales), ses employés ou des personnes tierces. Tous les employés doivent par ailleurs pleinement coopérer à toute enquête interne relative à de tels faits. Les « Compliance Officers » et les juristes d'entreprise transmettront le rapport au Chef du Département Juridique.

Pour des infractions aux lois applicables ou au présent Code de Conduite qui n'impliqueraient pas des conséquences significatives pour le Groupe (ou une de ses entités), les employés ou des tiers, les employés peuvent informer au choix leur hiérarchie, le département des Ressources Humaines ou les Services Juridiques.

## 7.3. Responsabilités des "Compliance Officers" et du Chef du Département Juridique dans le cadre de signalement d'éventuelles infractions

Dès réception d'un rapport, les « Compliance Officers » ou les juristes d'entreprise prenant en compte l'importance de l'infraction présumée et l'urgence de la situation, informeront le Chef du Département Juridique qui à son tour décidera d'en informer les dirigeants qui ont autorité pour agir dans les intérêts du Groupe ou des entités impliquées.

Dans la mesure du possible et en conformité avec la loi, l'identité de la source d'un signalement sera gardée confidentielle. Toutes les archives seront conservées dans le respect des lois en vigueur.

Le Chef du Département Juridique peut juger utile de mener une enquête avant d'aviser l'équipe dirigeante. Les intérêts et les droits des personnes impliquées seront dûment pris en considération. Toutes les informations resteront sous le contrôle et la responsabilité du Chef du Département Juridique, à moins et jusqu'à ce qu'il/elle en décide autrement.

Le Chef du Département Juridique devra faire des propositions concrètes pour mettre un terme à l'infraction et réduire au minimum les dommages subis par le Groupe, ses employés ou des parties tierces. Il pourra également émettre ses recommandations sur l'opportunité d'informer les autorités compétentes et sur la façon de procéder. Le Chef du Département Juridique devra remettre une copie de ses rapports au Directeur des affaires juridiques pour le Groupe.

#### 7.4. Responsables de la conformité

Un ou plusieurs « Compliance Officers » seront nommés dans le but de prévenir les infractions. Les « Compliance Officers » sont des juristes d'entreprise, membres du Centre de Compétence légal, dont la mission première consiste à veiller à ce que le Code de conduite soit connu de tous les employés de toutes les entités du Groupe.

Tout comme les Chef du Département Juridique, ils se tiennent à la disposition de tout employé confronté à une question relative à l'application de ce Code de conduite. Les « Compliance Officers » peuvent en outre être chargés par le Chef du Département Juridique ou le Directeur des affaires juridiques pour le Groupe d'enquêter sur des faits ou des circonstances rapportés dans les conditions énoncées au paragraphe « Signalement ».

### 8. Glossaire

Chef du Département Juridique : le Directeur des affaires juridiques pour le Groupe ou, sur sa délégation, le juriste interne chargé des dossiers juridiques pour une région, un secteur.

Politiques du Groupe : Politiques qui ont été approuvées au niveau du Groupe dans son ensemble.

Juriste d'entreprise : employé (i) titulaire d'un diplôme de droit et (ii) s'étant vu attribuer des fonctions juridiques par le Directeur du Service Juridique du Groupe.

Le Groupe Solvay ou le Groupe : SOLVAY SA et toutes ses filiales pour lesquelles SOLVAY SA (i) détient plus de 50 % des droits de vote ou (ii) est habilitée à nommer la majorité des membres du Conseil d'Administration.

