

Codice di integrità di impresa



Contenuti

Messaggio del CEO 2

Introduzione 4

Aspettative

Il nostro ruolo

Come fare una segnalazione (Speak Up)

Nessuna ritorsione

Funzione indipendente di *Compliance*

Etica e integrità sul lavoro 8

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Inclusione, diversità e non discriminazione

Ambiente lavorativo privo di molestie

Conflitto di interessi

Uso dei beni del Gruppo

Riservatezza dei dati

Un dialogo aperto con i dipendenti

Comunicazione con il pubblico / uso dei social media

Etica e integrità nel business 22

Anti-concussione e anti-corruzione

Regali ed elargizioni

Concorrenza leale

Documenti finanziari e contabilità

Insider Trading

Commercio internazionale

Supply Chain

Etica e integrità della Società come impresa cittadina 28

Diritti umani

Sostenibilità

Contributi politici

Attività di beneficenza e filantropia aziendale

Attuazione dei provvedimenti 32

Messaggio del CEO

1

Buongiorno,
 ritengo che l'integrità sia una priorità
 non negoziabile: è l'UNICO modo per
 lavorare, ed è quello che mi aspetto da
 tutti in Solvay.

È per questo motivo che il nostro primo valore fondamentale è la responsabilità finalizzata: un impegno incessante ad agire nel profondo rispetto dell'etica, della sicurezza e della sostenibilità. È intrinseca nel nostro obiettivo ultimo: unire persone, idee ed elementi per reinventare il progresso. Possiamo essere certi di avere un impatto positivo sulla società soltanto attenendoci prima e sempre -- sempre -- agli standard etici più elevati, rispettando criteri fissi che vanno ben oltre la conformità.

Il Codice di integrità di impresa Solvay si basa su una forte tradizione di valori che affondano le radici nella cultura del nostro Gruppo. Così come reinventiamo il progresso tecnologico con le scienze, dobbiamo riesaminare periodicamente e riconsiderare i nostri principi morali man mano che le società progrediscono. Quest'ultimo codice getta ulteriore chiarezza su aree che noi come società e come individui ora possiamo comprendere meglio o in modo diverso rispetto al passato. Queste aree comprendono i diritti umani, l'inclusione e la diversità e l'eliminazione delle molestie: sono tutti obiettivi che mi stanno personalmente a cuore e sono oggetto di grande attenzione da parte delle società di tutto il mondo. Queste aree in particolare esprimono il nostro secondo valore: Unità e non uniformità. Apprezziamo e rispettiamo ogni vita umana e abbiamo un effetto maggiore come individui se lavoriamo insieme, superando i nostri preconcetti inconsci che possono bloccare il potenziale contributo dei colleghi.

Benché ciascuno di noi sia tenuto ad osservare le leggi e i regolamenti applicabili, ogni singolo dipendente del Gruppo deve anche andare oltre il rispetto di questo Codice, che è la pietra miliare del nostro programma sui Principi etici e l'integrità aziendale. Siamo tutti personalmente responsabili della salvaguardia dell'attività e della reputazione di Solvay. Agiamo nel rispetto del nostro terzo valore, la Passione per le prestazioni, che attesta la nostra ambizione di superare le aspettative essenziali e di affrontare i vecchi problemi in modo originale. Passione per le prestazioni non significa ottenere risultati ad ogni costo, perché il nostro primo imperativo è il rispetto del Codice di integrità.

Attraverso integrità e principi etici ineccepibili, non solo viviamo nel rispetto dei valori fondamentali, ma contribuiamo anche collettivamente al futuro del nostro Gruppo. Il Codice ribadisce i principi fondamentali e offre indicazioni più esplicite su cosa facciamo e cosa non facciamo. Espone i precetti da seguire quando dobbiamo fare scelte difficili, ma non può certo includere ogni possibile situazione. Bisogna usare discernimento.

Per qualsiasi chiarimento, o se ritenete che in Solvay si verifichino episodi di non conformità, dovrete farvi avanti e segnalarli, utilizzando il canale più idoneo - parlare con un responsabile, il reparto Risorse Umane, con un collega della divisione Principi Etici e Conformità, o contattate l'Ethics Helpline anonima di Solvay.

Insieme alzeremo il livello della condotta etica e rafforzeremo la fiducia nel Gruppo Solvay.

Un caro saluto a tutti,
 Ilham Kadri
 Chief Executive Officer



Introduzione



Aspettative

Il Codice di integrità di impresa è il fondamento del nostro modo di operare del Gruppo. Si applica ad ogni dipendente Solvay ovunque Solvay sia presente o conduca le sue attività e a tutte le parti terze che agiscono per conto di Solvay.

Abbiamo tutti la responsabilità di leggere, comprendere e rispettare il nostro Codice di integrità di impresa e le relative politiche e procedure. Per essere conformi al Codice di integrità di impresa è necessario completare prontamente tutta la formazione di *Ethics and Compliance* assegnata, chiedere aiuto quando i concetti non sono chiari e riferire immediatamente tutto ciò che possa violare il Codice o le relative politiche e procedure.

Il Codice di integrità di impresa non può contemplare ogni singola situazione, ma dovremmo utilizzare la nostra capacità di giudizio e il nostro buon senso per accertarci di operare sempre secondo lo spirito del Codice.

Ci si aspetta da noi la piena collaborazione per ogni indagine e ispezione. Tutte le informazioni fornite devono essere veritiere, chiare e complete.



Il nostro ruolo

Abbiamo la responsabilità di comunicare all'interno del nostro *team* l'importanza di agire secondo comportamenti etici coerenti con il Codice di integrità di impresa e di garantire che i nostri *team* ricevano tutta la formazione necessaria sul Codice e su tutte le relative politiche e procedure.

Siamo tenuti a creare all'interno del nostro *team* un ambiente in cui ciascuno si senta libero di sollevare dubbi, in buona fede, in merito a possibili violazioni del Codice di integrità di impresa e delle relative politiche e procedure. Se si dovessero notare violazioni concrete, ciascun membro del *team* deve anche essere consapevole del proprio diritto di segnalazione (*Speak Up*). Dobbiamo agire immediatamente per affrontare tali situazioni e riferirle al nostro responsabile o supervisore, alla divisione *Ethics and Compliance*, all'Ufficio Legale o alle Risorse

Umane. In nessun caso un membro del nostro *team*, noi compresi, dovrà punire o effettuare ritorsioni contro chiunque eserciti in buona fede il diritto di segnalazione.

Se sei un leader in Solvay ci si aspetta che tu sia un modello di riferimento per la nostra cultura. Le tue parole e azioni devono incarnare i nostri valori principali e creare un ambiente in cui la cultura Solvay possa crescere.

Come fare una segnalazione (Speak Up)

Il primo e miglior modo per i collaboratori per fare una segnalazione è parlare con il proprio responsabile o supervisore. Infatti, parte dei compiti di un responsabile/supervisore consiste nell'ascoltare i collaboratori, comprendere le loro domande e preoccupazioni e agire adeguatamente.

Inoltre i collaboratori possono chiedere aiuto a:



ogni altro responsabile
o supervisore;



un membro delle
Risorse Umane;



un membro
dell'Ufficio Legale;



un funzionario regionale
della Compliance;



qualsiasi membro della
Divisione Revisione Interna;



le Rappresentanze Sindacali.

In casi di violazione grave i collaboratori possono parlare direttamente con il *Chief Compliance Officer* o con il *Group General Counsel*. In alternativa, i collaboratori possono anche scegliere di contattare la *Ethics Helpline* condotta da una parte terza privata e gestita nel rispetto delle leggi locali.

A prescindere dal modo in cui le criticità vengono riferite – sia in forma anonima, se legalmente consentito, sia con il proprio nome, di persona o attraverso la *Ethics Helpline* di Solvay – i collaboratori possono stare certi che verrà garantita la riservatezza in ogni modo possibile. Alcune limitate divulgazioni potranno essere effettuate solo per facilitare le indagini o se richiesto per legge. Tutti i report saranno sottoposti ad indagine e tutti gli accertamenti saranno condotti in modo indipendente in modo da riflettere i valori di Solvay e rispettare i diritti di tutte le parti coinvolte e tutte le leggi applicabili.



Nessuna ritorsione

Il rispetto dei valori del Gruppo da parte dei collaboratori implica il rispetto del presente Codice di integrità di impresa. Il Gruppo incoraggia ogni dipendente a parlare in difesa di ciò che ritiene giusto quando qualche comportamento sembra invece sbagliato.

In nessun caso un dipendente che fa una segnalazione deve essere oggetto di ritorsione. Nessuna azione sarà intrapresa nei confronti di un dipendente che evidenzia una criticità, anche se si rivela inesatta, se la preoccupazione è stata espressa in buona fede. Al contrario, accuse false o improprie non saranno tollerate e possono determinare sanzioni disciplinari.

Funzione indipendente di Compliance

In Solvay esiste un dipartimento indipendente per la gestione e la supervisione dell'attuazione del Codice di integrità di impresa e del relativo programma *Ethics and Compliance*. Il dipartimento *Ethics and Compliance* è composto da funzionari regionali addetti alla conformità, che sono legali interni, sotto la direzione del *Chief Compliance Officer*. Questo dipartimento è responsabile delle indagini, per proprio conto o insieme ad altre divisioni, relative a tutti i report che sono stati sottoposti alla sua attenzione. Il *Chief Compliance Officer* riporta al *General Counsel* ed ogni anno presenta una relazione su tutte le azioni di non conformità relative al Codice di integrità di impresa Solvay e le relative politiche e procedure, compresi i casi di segnalazione (*Speak Up*), all'*Executive Committee* e al *Board of Directors Audit Committee*.



Etica e integrità sul lavoro

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Standard di sicurezza elevati e il loro costante miglioramento sono parte integrante dell'etica lavorativa e dell'impegno di Solvay. Il Gruppo fornisce condizioni di lavoro sane e sicure nei suoi siti sia per i collaboratori sia per gli appaltatori e riconosce la necessità di un corretto equilibrio "lavoro-vita privata". Ogni collaboratore ha il dovere di contribuire alla sicurezza sul luogo di lavoro vigilando e rispettando le regole, le politiche e le procedure e segnalando ogni situazione di sicurezza manchevole.

3



Inclusione, diversità e non discriminazione

Un ambiente di lavoro inclusivo promuove apertura, rispetto e accoglienza dei punti di vista individuali. Solvay valuta e rispetta tutti i suoi collaboratori per la loro diversità, per le differenze visibili e invisibili, le opinioni e il credo, le esperienze, la provenienza e la capacità unica di contribuire a un'azienda in crescita, sostenibile e vincente. Ci impegniamo per un ambiente lavorativo che promuova le pari opportunità, la diversità e l'inclusione ad ogni livello di impiego.

Tutti i collaboratori devono rispettarsi l'un l'altro e puntare agli obiettivi del Gruppo in modo collettivo e collaborativo, a prescindere da razza, provenienza etnica, religione, origini nazionali, colore, genere, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, opinione politica, stato civile o qualsiasi altro tratto distintivo. La discriminazione, che è un trattamento scorretto dei collaboratori basato sui pregiudizi, non sarà tollerata.

D: Ho sentito che un collega nel mio team ha uno stipendio più alto del mio, e temo che questa disparità di retribuzione sia dovuta alla differenza di sesso. Solvay paga uomini e donne allo stesso modo?

A: Solvay si impegna a trattare tutti i dipendenti in modo equo, senza distinzioni di razza, provenienza etnica, religione, nazionalità, colore, genere, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, opinione politica, stato civile o qualsiasi altra base. Questo impegno per Solvay significa anche garantire equità di retribuzione. Gli stipendi relativi a uguali stesse categorie di impiego variano in funzione dell'esperienza e dei risultati individuali. I responsabili delle Risorse Umane riesaminano regolarmente le classificazioni di impiego e i livelli insieme ai membri della direzione, per garantire l'equità nel processo di remunerazione basato sui meriti.



D: Ho delle esigenze speciali e il mio capo mi assegna compiti che non riesco a svolgere in base alle mie condizioni fisiche e motorie. Come devo gestire questa situazione?

R: Parla con il tuo manager e cerca una soluzione ragionevole in base alle tue limitazioni fisiche. Se il problema non si risolve, segui le direttive del Codice di integrità di impresa e segnala la questione per assicurarti che venga seguito il regolamento Solvay di non discriminazione.

D: Il responsabile della GBU in cui lavoro dimostra sempre un atteggiamento ostile verso le donne del nostro reparto. Quando deve distribuire i compiti, assegna le attività più complesse agli uomini e le mansioni più semplici e ordinarie alle donne. L'ho sentito dire che "le donne non sono in grado di svolgere incarichi complessi". Cosa devo fare in questo caso?

R: I commenti che indicano pregiudizi sessuali vanno segnalati al tuo responsabile. Se è proprio il tuo responsabile a fare questi commenti, rivolgiti al responsabile delle Risorse Umane oppure usa la Helpline Solvay per presentare reclamo direttamente al funzionario regionale della Conformità normativa. Durante le attività di Solvay, non sono tollerati commenti o affermazioni che indichino la preferenza di un particolare sesso. Gli incarichi lavorativi vanno assegnati equamente, senza pregiudizi sui limiti di una persona in base al suo stato di appartenenza alle categorie protette.

D: Spesso mi sono stati rivolti commenti offensivi relativi alla mia identità sessuale e mi sono sentito in imbarazzo. Cosa devo fare in questo caso?

R: Solvay non tollera questo genere di comportamenti e si impegna ad evitare le molestie sul lavoro per tutti i dipendenti, senza vincoli di età, provenienza etnica, funzione, sesso, identità sessuale, aspetto, religione, paese di origine, orientamento sessuale, stato civile, persone a carico, disabilità, classe sociale o opinioni politiche. Eventuali comportamenti in conflitto con queste norme vanno segnalati. Puoi parlarne con il tuo capo, il tuo responsabile delle Risorse Umane o il funzionario regionale della Conformità normativa.

Ambiente lavorativo privo di molestie

Ci impegniamo per mantenere un luogo di lavoro sicuro, stimolante e privo di molestie. La molestia è una condotta finalizzata o destinata a violare la dignità di una persona o a creare un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile, umiliante, bullizzante o offensivo. La molestia può essere di natura morale o sessuale.

La molestia morale può essere definita come una condotta offensiva ripetuta, in particolare comportamenti, parole, azioni, gesti, testi o immagini capaci di violare la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psicologica di una persona, mettendone a rischio il posto di lavoro o compromettendo l'ambiente lavorativo.

La molestia sessuale può essere definita come una proposta sessuale indesiderata, una richiesta indesiderata di favori sessuali o altra condotta indesiderata di natura sessuale che fa sentire una persona offesa, umiliata e/o intimidita, reazione prevedibile, in queste circostanze, da parte di una persona di buon senso.

Qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro, di natura morale o sessuale, fisica, verbale o non verbale è severamente proibita.

La molestia può essere di tipo:



Verbale,

attuata attraverso commenti, battute, insulti o minacce intimidatori, umilianti, inappropriati, aggressivi, o offensivi;



Fisica,

realizzata con attacchi fisici comprese percosse, calci, spintoni, spinte, movimenti di impedimento o di blocco; comportamenti minacciosi o contatti o proposte sessuali indesiderati, con sfioramenti, carezze, abbracci o baci non richiesti o con assalti o violenze sessuali.



Non-verbale,

posta in essere con gesti offensivi, intimidatori, o inadeguati, esposizioni indecenti e sguardi libidinosi. Comprendono anche l'esposizione indesiderata di materiali, oggetti e *screen saver* o poster allusivi, oltre a messaggi *email*, note o messaggi di testo allusivi o immagini minacciose.



D: Vorrei chiedere a una collega di uscire con me, ma temo che il mio invito possa essere considerato una molestia se lei non è interessata. Posso chiedere un appuntamento a un altro dipendente senza violare il Codice di integrità di impresa?

R: Solvay non vieta ai dipendenti di frequentarsi a meno che uno dei dipendenti sia il supervisore diretto e/o il manager dell'altro dipendente. Se chiedi a una collega di uscire, fallo in modo rispettoso. Se lei rifiuta, accetta la sua risposta e non pensarci più. Le discriminazioni avvengono quando si chiede ripetutamente di intrattenere rapporti personali a una persona che ha già risposto di non essere interessata.

D: Di recente il mio capo mi ha chiesto di uscire insieme dopo il lavoro. A breve sarò promosso, e temo che se rifiuto l'invito non otterrò la promozione. Che cosa devo fare?

R: Solvay non approva che i dirigenti e i membri del loro team si frequentino, per vari motivi. Questo tipo di rapporto rappresenta la principale preoccupazione di Solvay. Un dipendente non deve mai ritenere di dover accettare una richiesta di intrattenere rapporti personali con il suo capo per far carriera nel Gruppo. Tutti i manager sono stati informati al riguardo e non devono metterti in questa posizione. Devi rifiutare l'invito e segnalare il problema al responsabile delle Risorse Umane, esprimendo il tuo dubbio. Al tuo capo verranno ricordati i regolamenti, incluso il regolamento contro le ritorsioni per aver parlato apertamente.



D: Le molestie sessuali implicano necessariamente contatti fisici?

R: Le molestie sessuali possono assumere varie forme e non richiedono necessariamente il contatto fisico. Gli atteggiamenti possono essere espliciti o discreti, comprese le forme verbali e non verbali di molestie e il contatto fisico. Possono essere frasi pronunciate oralmente o su vari tipi di media, come email, chat, commenti sui social network o video. Gesti, doni o anche regali come dolci o fiori possono essere considerati una forma di molestie sessuali se provocano ansia o disagio nella persona che li riceve. Se hai altre domande rivolgiti al tuo responsabile delle Risorse Umane.

D: Durante le riunioni di gruppo, spesso il mio capo mi dà le spalle e fa espressioni strane quando parlo. Questo rappresenta una molestia morale?

R: La molestia morale può essere definita come una condotta abusiva ripetuta, in particolare comportamenti, parole, azioni, gesti, testi o immagini capaci di violare la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psicologica di una persona, mettendone a rischio il posto di lavoro o compromettendo l'ambiente lavorativo. I responsabili non devono mai manifestare atteggiamenti interpretabili come molestie morali. Gli atteggiamenti descritti potrebbero rientrare in questa categoria, ma sarebbe necessario indagare sulla questione per comprenderla appieno. Segui le indicazioni del Codice di integrità di impresa e rivolgiti al tuo responsabile delle Risorse Umane.

D: Durante una riunione, il mio capo mi ha urlato contro davanti a tutti i miei colleghi. Non era mai successo prima e l'ho trovato molto imbarazzante. Si tratta di bullismo?

R: Solvay punta a mantenere un livello elevato di dignità e integrità nell'ambiente di lavoro. Sebbene possa capitare a chiunque di avere una brutta giornata, questo non giustifica comportamenti umilianti, imbarazzanti, psicologicamente dannosi o degradanti. Spiega al tuo responsabile come ti sei sentito. I feedback devono essere costruttivi e non irrispettosi.

Conflitto di interessi

Principio

I collaboratori devono esprimere giudizi corretti, obiettivi e imparziali su ogni operazione commerciale, anteponendo gli interessi di Solvay a qualsiasi interesse personale in questioni relative all'attività del Gruppo. Un conflitto di interessi si verifica quando i nostri interessi personali influiscono sul nostro dovere di agire nel migliore interesse di Solvay. Dobbiamo evitare ogni situazione che possa creare un conflitto di interessi effettivo o potenziale. Inoltre, siamo tenuti a comunicare prontamente ogni potenziale o effettivo conflitto di interessi al nostro responsabile/supervisore, alle Risorse Umane o al dipartimento *Ethics and Compliance* e dobbiamo astenerci dal partecipare a qualsiasi processo decisionale che sia fonte di conflitto di interessi o che potrebbe essere percepito come tale.

Posizioni esterne

Sebbene Solvay rispetti i nostri interessi e le attività personali e private, non dovremmo mai impegnarci in attività che siano in conflitto con Solvay nemmeno nel nostro tempo libero al di fuori del lavoro. Dobbiamo prestare attenzione se ci viene chiesto di operare in qualità di amministratore, fiduciario o funzionario per un'altra società o organizzazione e occorre ottenere il consenso preventivo del nostro responsabile diretto. Non occorre un consenso preventivo per posizioni in società no profit, enti di beneficenza o società sportive.

Relazioni esterne

Intrattenere rapporti commerciali per conto di Solvay con membri della propria famiglia, a prescindere dal fatto che il familiare sia un cliente, un concorrente o un fornitore effettivo o potenziale, può creare un conflitto di interessi che deve essere comunicato immediatamente. Analogamente, dobbiamo garantire che le amicizie che intratteniamo al di fuori del Gruppo non incidano sulla nostra capacità di agire nel migliore interesse di Solvay.

Relazioni personali o familiari

Le relazioni personali o familiari tra colleghi possono potenzialmente creare conflitti di interessi. Per evitare questi problemi, dobbiamo cercare di evitare relazioni in ambito lavorativo con un familiare o con qualsiasi persona con la quale siamo o siamo stati sentimentalmente coinvolti. Se, ciononostante, la situazione si verifica, essa deve essere comunicata alle Risorse Umane e il Gruppo farà del suo meglio per eliminare ogni situazione reale o percepita di conflitto di interessi.



D: Mio cognato è titolare di un'azienda che sta partecipando a una gara d'appalto per un progetto di costruzione di Solvay. Io sono responsabile della scelta del vendor e vorrei scegliere l'azienda di mio cognato perché penso che sia l'azienda più qualificata per questo lavoro. Si tratta di un conflitto di interessi, anche se effettuerei la scelta unicamente in base agli interessi di Solvay?

R: Sebbene tu possa avere le migliori intenzioni di soddisfare gli interessi di Solvay, nella situazione che hai descritto si profila un conflitto di interessi. Visti i tuoi rapporti con il potenziale vendor, potresti non essere obiettivo nel processo di selezione. Togliti dal processo di selezione e racconta la tua relazione con il vendor al tuo responsabile o a un responsabile della conformità o delle Risorse Umane.

D: Ho ricevuto un'offerta di entrare nel Consiglio di Amministrazione di una start-up. L'azienda non opera nel settore chimico e non è competitor di Solvay. Posso entrare nel Consiglio di Amministrazione di un'altra azienda?

R: Solvay non vieta ai suoi dipendenti di entrare nei Consigli di Amministrazione di aziende non concorrenti, a condizione che i tempi richiesti non interferiscano con la capacità del dipendente di svolgere le sue mansioni lavorative presso Solvay. Dovresti discutere di questo incarico con il tuo responsabile e assicurarti che l'azienda non sia assolutamente un competitor e che i tuoi obblighi verso Solvay non siano compromessi dalla carica nel CdA.



D: Faccio parte del team tecnico di Solvay e ho notato che un collega nel mio reparto è sempre in ritardo nel portare a termine gli incarichi e si è assentato dal lavoro per ore senza giustificazione. Lo sento spesso al telefono mentre vende o acquista prodotti che non hanno attinenza con il suo ruolo in Solvay. Mette in difficoltà tutto il team, perché dipendiamo dal fatto che lui porti a termine i suoi incarichi. Che cosa devo fare?

R: Esprimi al tuo responsabile le tue osservazioni sulle abitudini lavorative del dipendente e sul loro impatto sul lavoro del team. Il tuo responsabile potrebbe essere a conoscenza di motivi personali che richiedono al dipendente di assentarsi, e questi motivi non sono stati condivisi con il resto del team. In altre parole, è possibile che l'assenza sia stata autorizzata in precedenza. Dovresti però avvisare il tuo responsabile che le assenze ripetute hanno un impatto negativo sulle performance del team. Le conversazioni telefoniche che descrivi sembrerebbero ricondurre a un conflitto di interessi, perché questo lavoro avviene in orari lavorativi Solvay, con dispositivi Solvay, ma non riguarda prodotti o attività Solvay. Dovresti segnalare la questione in base alle direttive del Codice di integrità di impresa.

Uso dei beni del Gruppo

Il successo di Solvay dipende dal mantenimento e dall'integrità del nostro patrimonio. Il patrimonio si può definire come ogni bene tangibile e intangibile di proprietà di Solvay e comprende beni fisici (come strutture, apparecchiature, forniture, giacenze e materiale informatico), beni intangibili (come informazioni proprietarie e proprietà intellettuale) e risorse (come il tempo di lavoro dei collaboratori). Il patrimonio di Solvay può essere utilizzato solo per legittimi scopi commerciali e dedicato unicamente al perseguimento degli interessi del Gruppo. L'uso incidentale di parte del patrimonio di Solvay per scopi personali è consentito nell'ambito di talune politiche rilevanti del Gruppo a condizione che non sia eccessivo o inappropriato e che non limiti in modo irragionevole l'utilizzo dello stesso per le attività di Solvay.

Materiale informatico

Solvay fornisce materiale informatico ("IT") adeguato, compresi hardware e dispositivi mobili, per consentire a noi collaboratori di lavorare in modo efficace, sicuro e conforme. Possiamo utilizzare l'IT di Solvay per uso personale solo nella misura in cui ciò è legale, adeguato al luogo di lavoro, occasionale, non per un guadagno personale ed in modo che non interferisca con le responsabilità del nostro lavoro. Solvay proibisce l'utilizzo del suo materiale IT per comunicare, vedere o accedere a contenuti o attività pornografici, offensivi o illegali (come il terrorismo), anche se tali contenuti non sono stati ricercati e sono stati inviati al dipendente da terzi. Solvay può, in talune circostanze, nel rispetto delle leggi vigenti sulla privacy, monitorare l'uso del materiale IT e può comunicarne l'uso agli enti di controllo e/o alle forze dell'ordine.



D: Posso navigare su Internet sul computer di lavoro e sul dispositivo mobile?

R: L'uso incidentale di taluni beni di Solvay (ad esempio il computer e il dispositivo mobile forniti da Solvay) per scopi personali è consentito, a condizione che non sia eccessivo o inappropriato e che non limiti in modo irragionevole l'utilizzo degli stessi beni per le attività di Solvay.

informazioni confidenziali

Occorre tutelare le informazioni confidenziali di Solvay, sia che si tratti di dati sensibili sia di diritti di proprietà intellettuale, in quanto sono vitali per il successo del Gruppo.

Le informazioni riservate sono tutte le informazioni non pubbliche che, se rivelate, possono favorire la concorrenza o possono danneggiare Solvay, i nostri collaboratori o clienti e i nostri partner commerciali. Esempi di informazioni confidenziali comprendono, a titolo esemplificativo, dati di vendita e marketing, piani aziendali e strategici e informazioni finanziarie, oltre a know-how o informazioni scientifiche o tecniche.

Dobbiamo adottare precauzioni per tutelare le informazioni confidenziali di Solvay affinché non siano divulgate alla concorrenza e ad altre parti terze non autorizzate. Dobbiamo anche fare attenzione a proteggere le informazioni riservate di parti terze (ad esempio, clienti e fornitori) di cui veniamo in possesso per via della nostra posizione in Solvay. Non dobbiamo divulgare alcuna informazione riservata a meno che la divulgazione non sia autorizzata o richiesta per legge.

Se il nostro rapporto di lavoro con Solvay dovesse giungere a termine, rimarremo legati ai nostri obblighi di riservatezza.



D: Un'ex-dipendente mi ha contattato richiedendomi di accedere a un documento di marketing che aveva creato mentre lavorava per Solvay. Non mi sento molto a mio agio a condividere queste informazioni con lei, perché non lavora più per Solvay. Che cosa devo fare?

R: Dovresti dirle che è vietato condividere le informazioni riservate di Solvay con persone che non lavorano per Solvay, anche se si tratta di ex-dipendenti Solvay e anche se sono state proprio loro a creare il materiale. Un prodotto creato durante il periodo lavorativo per Solvay è di proprietà di Solvay sia durante che dopo il rapporto di lavoro. Queste informazioni non possono essere in alcun modo condivise.

Riservatezza dei dati

Solvay rispetta la privacy dei suoi clienti, fornitori, collaboratori e tutti gli altri individui con cui interagisce a livello aziendale. Solvay rispetta tutte le leggi vigenti nazionali che proteggono la privacy delle informazioni personali, compreso il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e tutte le leggi e i regolamenti nelle giurisdizioni in cui Solvay svolge la sua attività.

Un dialogo aperto con i dipendenti

Solvay si impegna a mantenere rapporti costruttivi e di fiducia tra i suoi dipendenti e rappresentanti. Questo scambio è particolarmente importante in quanto i collaboratori sono i protagonisti del comportamento responsabile di Solvay. Solvay incoraggia il dialogo tra i dipendenti, i loro rappresentanti e la dirigenza per aiutare i collaboratori a identificare situazioni reali o potenziali, che potrebbero condurre a una violazione del Codice di integrità di impresa e per trovare soluzioni per impedire l'insorgenza di tali situazioni.

Comunicazione con il pubblico / uso dei social media

Solvay rispetta la vita privata e la libertà delle relazioni sociali dei suoi collaboratori, ma ogni riferimento pubblico al Gruppo o ai suoi collaboratori, personalmente o attraverso i social media, deve essere coerente con i termini del presente Codice di integrità di impresa e con le politiche del Gruppo, compresa la sua Politica sui social media.



Etica e integrità nel business

4

Anti-concussione e anti-corruzione

Solvay si impegna a condurre le sue attività in modo etico, leale e onesto. In Solvay competiamo nei nostri mercati sulla base della qualità e del valore dei nostri prodotti e servizi e non utilizziamo la corruzione per ricavarne un vantaggio competitivo. Solvay proibisce la corruzione in ogni forma, compresa la concussione. La concussione è l'offerta, la sollecitazione o il ricevimento di un oggetto di valore (o di qualsiasi altro vantaggio) al fine di influenzare scorrettamente il giudizio o il



D: Per ottenere la licenza che ci occorre per ampliare uno stabilimento, un funzionario governativo ci ha chiesto di pagargli il biglietto aereo e le spese di viaggio per la visita dello stabilimento. Possiamo farlo?

R: Pagare le spese di viaggio e di alloggio di un funzionario governativo in modo che possa svolgere il suo incarico in una sede remota può essere consentito, in circostanze limitate. Tali pagamenti vanno tuttavia concordati con i dirigenti del funzionario governativo e autorizzati per iscritto su carta intestata. A molti funzionari governativi non è consentito accettare regali o inviti al di sopra di un limite prescritto. In caso di dubbio, rivolgiti al tuo funzionario regionale della Conformità normativa. Se si tratta però di una spesa aziendale lecita essenziale per le attività aziendali, dovrebbe essere consentito. Se interagisci abitualmente con i funzionari governativi nella tua carica lavorativa con Solvay, dovresti acquisire dimestichezza con i regolamenti sui regali e sugli inviti e/o sui pagamenti ai funzionari. Inoltre, ricordati di segnare queste spese nel sistema GETS (Gifts and Entertainment Tracking System), che richiede l'autorizzazione del tuo responsabile per questi pagamenti.

comportamento di una persona in una posizione di rilievo. Non dobbiamo offrire o ricevere tangenti al fine di ottenere o mantenere affari. Sono proibiti anche i pagamenti agevolanti, che sono piccoli pagamenti effettuati a funzionari pubblici di basso livello per incoraggiarli ad eseguire le loro funzioni di lavoro. I dipendenti di Solvay non devono mai utilizzare parti terze, come agenti o consulenti, per pagare tangenti o per effettuare pagamenti agevolanti.

D: Per eseguire un progetto in un paese in cui Solvay attualmente non ha alcuna struttura ci serve l'autorizzazione governativa, e il governo ci ha consigliato di rivolgersi a una certa agenzia di consulenza per il disbrigo delle pratiche. Quando ho chiesto all'agenzia un preventivo per il lavoro di consulenza, mi ha stupito perché è molto più costosa rispetto alle altre agenzie di consulenza in quel paese. Vorrei affidare comunque l'incarico all'agenzia, nonostante il prezzo, perché penso che abbia rapporti migliori con il governo rispetto agli altri consulenti. Ho motivo di preoccuparmi di qualcosa?

R: La richiesta di rivolgersi a un consulente governativo di fiducia in un paese in cui il Gruppo non ha nessuna struttura potrebbe essere assolutamente innocente o una richiesta velata di tangenti. Prima di assegnare l'incarico al consulente, cerca di scoprire esattamente che cosa farà per Solvay e confronta i servizi con quelli di altre aziende potenziali. L'azienda potrebbe offrire meno servizi degli altri o non fornire servizi aggiuntivi, e il prezzo superiore serve a pagare una tangente al funzionario governativo. Un pagamento di questo genere è una violazione delle leggi anti-corruzione in varie parti del mondo in cui opera Solvay. Rivolgiti al funzionario regionale della Conformità normativa se ti servono chiarimenti.

Regali ed elargizioni

In linea di principio, regali e altre forme di elargizione possono essere offerti o accettati solo se contribuiscono a migliorare l'immagine di Solvay, a presentare meglio i prodotti Solvay o a stabilire cordiali rapporti di lavoro. Benché desideriamo incoraggiare i nostri collaboratori a costruire rapporti commerciali con i nostri partner commerciali, non dobbiamo influenzare o dare l'impressione di influenzare il loro giudizio indipendente. Lo scambio di regali e di elargizioni per fini commerciali, che si tratti di partner commerciali o funzionari pubblici, deve sempre rispettare la nostra Politica su regali, elargizioni e anti-concussione e le leggi vigenti locali.

I dipendenti Solvay non possono sollecitare regali ed elargizioni dai partner commerciali e i partner commerciali non devono sentirsi mai obbligati ad offrire regali o elargizioni ad alcun dipendente Solvay. Denaro contante e strumenti equivalenti, come voucher d'acquisto e gift card, non possono essere offerti o accettati. Ogni eccezione deve essere sottoposta in anticipo e approvata dal dipartimento *Ethics and Compliance*. Se i regali e le elargizioni aziendali superano i limiti di valore ragionevolmente imposti dalla nostra Politica su regali, elargizioni e anti-concussione, la preventiva approvazione deve essere ottenuta dal tuo responsabile attraverso il nostro sistema GETS (*Gifts and Entertainment Tracking System* ovvero sistema di tracciamento di regali ed elargizioni).

Nel trattare con funzionari pubblici, i collaboratori di Solvay devono prestare molta attenzione quando offrono o ricevono regali ed elargizioni, in quanto anche una parvenza di scorrettezza potrebbe determinare un danno significativo per la reputazione di Solvay. I collaboratori Solvay non devono offrire alcun regalo a funzionari pubblici a meno che tali regali siano di

natura e valore promozionali, rechino il logo Solvay e siano approvati da Solvay. I collaboratori di Solvay possono effettuare elargizioni a favore di un funzionario pubblico solo se la preventiva approvazione da parte del responsabile del dipendente è stata ottenuta attraverso il sistema GETS o se tale elargizione rientra in un evento aziendale e non dà adito a una parvenza di improprietà.

Dissimulare regali od elargizioni come donazioni benefiche costituisce una violazione del presente Codice di integrità di impresa e della politica del Gruppo e come tale non è accettato.



D: Durante le vacanze, un fornitore con cui lavoro abitualmente mi ha mandato un bel regalo e vorrei tenerlo. Posso accettare il regalo senza violare il Codice di integrità di impresa?

R: Consulta il regolamento Solvay relativo a regali e inviti per capire il valore consentito di regali e inviti tra i dipendenti Solvay e terzi. Se il valore supera il valore previsto dal regolamento per la tua regione, dovresti usare il sistema GETS (Gift and Entertainment Tracking System) per segnare il valore del regalo e per ottenere l'autorizzazione del tuo responsabile.



Concorrenza leale

Solvay valorizza la concorrenza leale e aperta e aspira al successo in modo etico e con la massima integrità. Il Gruppo non stipula accordi commerciali che distorcono, eliminano o scoraggiano la concorrenza o che forniscono vantaggi competitivi scorretti.

Documenti finanziari e contabilità

Solvay informa accuratamente i suoi azionisti in merito a tutte le azioni, gli eventi o le decisioni che potrebbero ragionevolmente influire sulle loro decisioni di investimento. Le scritture contabili e i documenti finanziari di Solvay devono sempre riflettere le informazioni finanziarie reali, nel rispetto dei Criteri Contabili Internazionali. I collaboratori devono garantire che i registri siano accurati e doverosamente mantenuti nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili.



Insider Trading

I dipendenti che hanno accesso ad informazioni privilegiate non devono acquistare o vendere alcun titolo sulla base di tali informazioni o comunicare queste ultime a chiunque altro. Ciò riguarda i titoli Solvay, delle società che appartengono al Gruppo Solvay e di parti terze. Le informazioni privilegiate consistono in particolare in informazioni che possono non essere state rese pubbliche e che, se lo fossero, avrebbero un impatto significativo sulla quotazione di tali titoli. Solvay contrasta fortemente qualsiasi forma di *Insider Trading* e tutti i dipendenti devono rispettare rigorosamente le leggi vigenti e la politica del Gruppo sull'*Insider Trading*.

Commercio internazionale

Solvay osserva e rispetta tutte le leggi e i regolamenti che governano l'esportazione e l'importazione di prodotti, tecnologie, servizi e informazioni in tutto il mondo. In particolare, il Gruppo rispetta i regolamenti che disciplinano l'attività commerciale con i paesi, le persone o le aziende sottoposti a embargo. Nello svolgimento della nostra attività dobbiamo rispettare la politica del Gruppo sulla conformità in materia di esportazioni.

Supply Chain

Solvay rispetta i suoi partner commerciali e onora i suoi impegni vincolanti. Il Gruppo si aspetta che i suoi venditori, fornitori e clienti rispettino tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano le loro attività, sia nei rispettivi luoghi di lavoro, sia in quelli del Gruppo. Costoro sono incoraggiati a rispettare lo spirito del presente Codice di integrità di impresa nello svolgimento delle loro attività.

Solvay applica un processo equo ed etico, strutturato a livello mondiale, per selezionare e valutare i suoi fornitori al fine di costruire un rapporto reciprocamente vantaggioso con loro. I nostri fornitori sono selezionati sulla base di criteri oggettivi, quali la qualità, l'affidabilità, il prezzo competitivo e il comportamento etico.



Etica e integrità della Società come impresa cittadina

5

Diritti umani

Solvay si impegna per il rispetto e il sostegno dei diritti umani dei suoi collaboratori, delle comunità in cui opera e dei suoi partner commerciali, come stabilito dalle norme riconosciute a livello internazionale, compresa la Dichiarazione Universale dell'ONU sui Diritti Umani e i Principi Guida dell'ONU su Aziende e Diritti Umani. Non impieghiamo le persone contro la loro volontà, né le priviamo dei loro diritti tutelati.



Condanniamo espressamente

ogni forma di sfruttamento minorile. Rispettiamo i requisiti di età minima legale, come stabilito dalle pertinenti convenzioni dell'Organizzazione Mondiale del Lavoro (*International Labour Organization*, ILO) e dalle leggi dei paesi in cui operiamo.



Garantiamo che gli orari di lavoro e le remunerazioni rispettino le leggi e siano equi e appropriati. Rispettiamo i diritti individuali alla libertà di opinione e di associazione.

Solvay considera seriamente ogni indicazione di mancata adeguata tutela dei diritti umani nella nostra sfera di influenza. E' nostro dovere comprendere se questioni relative ai diritti umani possono entrare in gioco nel nostro luogo di lavoro e provvedere a impedirne la violazione.



Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali applichino principi equivalenti e li sostengano attivamente nella loro attuazione, dove occorre.

Sostenibilità

La responsabilità è una parte fondamentale dell'identità di Solvay in quanto si esprime nelle nostre scelte e azioni principali. Nello sforzo di guidare il nostro Gruppo - e la società in generale - verso un futuro più sostenibile, Solvay ha creato Solvay Way, un programma che trasforma le nostre ambizioni in azioni concrete e misurabili e abbiamo sviluppato uno strumento denominato Sustainable Portfolio Management per unire strategia e sostenibilità.

Solvay si impegna per tutelare le persone e l'ambiente migliorando continuamente la sua performance ambientale, sanitaria e di sicurezza; la sicurezza degli impianti, dei processi e delle tecnologie; la sicurezza e la gestione dei prodotti chimici lungo la catena di approvvigionamento, in linea con la sottoscrizione da parte di Solvay della "International Council of Chemical Association's Responsible Care Global Charter" (Carta Globale del Comitato Internazionale Responsible Care dell'Associazione Chimica). Continuiamo a concentrarci sugli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'ONU, sui quali possiamo avere un notevole impatto, positivo o negativo. Siamo uno dei firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite e sosteniamo i dieci principi in merito a diritti umani, lavoro, ambiente e anti-corruzione. Siamo anche firmatari dell'Accordo quadro globale con IndustriALL Global Union.

Ci impegniamo per promuovere un dialogo aperto, stimolante e costruttivo con i nostri dipendenti e i loro rappresentanti.



D: Durante una valutazione della RSI eseguita per una gara d'appalto con potenziali fornitori, mi sono reso conto che uno dei fornitori non è pienamente conforme alle condizioni di lavoro locali. Posso assegnare l'incarico al fornitore, dato che il prezzo che propone è nettamente inferiore al prezzo dei suoi competitor?

R: Solvay si impegna a mantenere standard elevati di Responsabilità sociale d'impresa nella propria attività e in quella dei suoi fornitori. Il prezzo di un potenziale fornitore è un fattore importante, ma conta di più l'impegno sul fronte della RSI del fornitore. Se il fornitore non rispetta le politiche sul lavoro, si potrebbero accumulare costi imprevisti causati da incidenti, agitazioni sindacali e altri problemi derivanti direttamente dal trattamento del personale, e in futuro questo potrebbe incidere sui costi. Dovresti evitare questo fornitore e sceglierne uno un po' più costoso ma più attento alla Responsabilità sociale d'impresa.

Contributi politici

Il Gruppo non prende parte alle attività politiche, né effettua donazioni aziendali a partiti o candidati politici. Tuttavia, il Gruppo si impegnerà in un dibattito costruttivo con le autorità pubbliche sui temi di legittimo interesse per Solvay. Solo i dipendenti specificamente autorizzati in tal senso porteranno avanti queste attività. A questo riguardo, il Gruppo può sostenere organizzazioni non governative. Solvay rispetta la libertà dei suoi collaboratori di compiere le loro scelte politiche. Ogni partecipazione o coinvolgimento personale da parte di un collaboratore al processo politico deve essere su base individuale, nel tempo libero del collaboratore e a sue spese.

Attività di beneficenza e filantropia aziendale

Solvay si impegna a contribuire positivamente alle comunità in cui opera e incoraggia i suoi collaboratori a fare altrettanto. La filantropia aziendale di Solvay è principalmente diretta a progetti educativi, scientifici e umanitari in tutto il mondo. I collaboratori che desiderano effettuare donazioni a nome di Solvay – sia che si tratti di contributi finanziari o di attività di volontariato – devono ricevere la preventiva autorizzazione del competente rappresentante della direzione.



Attuazione dei provvedimenti

6

Non saranno tollerate violazioni al presente Codice di integrità di impresa o alle relative politiche e procedure. Solvay incoraggia tutti a segnalare comportamenti non conformi al Codice di integrità di impresa. I responsabili e i leader hanno il dovere di gestire queste segnalazioni e riferirle alla persona competente del management e/o del dipartimento *Ethics and Compliance*. Le violazioni possono condurre ad azioni disciplinari in conformità a quanto previsto dalle leggi e dai regolamenti applicabili fino ad arrivare al licenziamento. In alcuni casi, Solvay può denunciare le violazioni alle autorità competenti.



D: Che genere di situazioni va segnalato all'Ethics Helpline di Solvay e quali prove devo presentare?

R: L'Ethics Helpline di Solvay serve a segnalare comportamenti illeciti come truffe, corruzione, discriminazioni, molestie, trasgressioni e inottemperanza al codice di integrità aziendale, ai regolamenti interni e alle norme. Sebbene consigliamo di riferire prima i tuoi dubbi e problemi al tuo responsabile o all'area di competenza (Risorse Umane, Servizio Legale, Controllo e altri), se non ti senti a tuo agio a fare queste segnalazioni o se preferisci mantenere l'anonimato, puoi usare l'Ethics Helpline di Solvay. Le questioni prettamente inerenti stipendi, straordinari, promozioni e/o benefit vanno segnalate alle Risorse Umane.

Se presenti un reclamo devi specificare tutti i dettagli (ad es cosa, quando, chi, come, quanto, dove e perché), tra cui le prove formali e i nomi dei testimoni. Le segnalazioni imprecise complicano le

indagini o a volte le rendono impossibili. Non usare la helpline per segnalare pericoli imminenti di vita o della proprietà. Le segnalazioni inviate tramite questo canale non ricevono risposte immediate. Se ti serve un aiuto urgente, rivolgiti alle autorità locali.

IMPORTANTE: *chi effettua segnalazioni è responsabile dell'esattezza delle informazioni segnalate ed è punibile con sanzioni adeguate in caso di abuso del canale.*



Solvay SA

Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium
T: +32 2 264 2111

www.solvay.com