

Code d'Intégrité des Affaires



Table des matières

Message du Président du comité exécutif	2
Introduction	4
Attentes	
Notre rôle	
Comment signaler d'un manquement	
Interdiction de représailles	
Indépendance du département Ethique et Conformité	
Éthique et intégrité sur le lieu de travail	8
Santé et sécurité sur le lieu de travail	
Inclusion, diversité et non-discrimination	
Environnement exempt de harcèlement	
Conflits d'intérêts	
Utilisation des biens du Groupe	
Confidentialité des données	
Un dialogue ouvert avec les Collaborateurs	
Communication avec le public / Utilisation des réseaux sociaux	
Éthique et intégrité dans la conduite des affaires	22
Lutte contre la corruption	
Cadeaux et divertissements	
Libre concurrence	
Documents financiers et comptabilité	
Délit d'initié	
Commerce international	
Supply Chain	
Éthique et intégrité dans la Société en tant qu'entreprise citoyenne	28
Droits de l'homme	
Développement durable	
Contributions politiques	
Activités caritatives et philanthropie d'entreprise	
Mise en œuvre	32

Message du Président du comité exécutif



Chers tous,

À mes yeux, l'intégrité est une priorité non négociable : c'est la SEULE façon de faire des affaires et c'est ce que j'attends de nous tous chez Solvay.

C'est la raison pour laquelle notre première conviction fondamentale est la **responsabilité réfléchie** : notre engagement inébranlable à agir en accordant une solide attention à l'éthique, à la sécurité et à la durabilité. Ce qui sous-tend notre véritable objectif : unir les personnes, les idées et les éléments pour réinventer le progrès. On ne peut nous faire confiance pour avoir cet impact positif sur la société que si nous nous en tenons d'abord et toujours - toujours - aux normes éthiques les plus strictes, en opérant dans les balises inébranlables qui vont au-delà de la conformité.

Le Code d'Intégrité des Affaires de Solvay repose sur une solide tradition de valeurs ancrées depuis toujours dans la culture du Groupe. Tout comme nous réinventons le progrès technologique à travers notre Science, nous devons périodiquement revoir et reconsidérer nos lignes directrices morales au fil des évolutions de la Société. Ce dernier Code apporte des éclaircissements supplémentaires dans des domaines que nous comprenons, en tant que société et en tant qu'individus, différemment ou mieux aujourd'hui que par le passé. Il s'agit notamment des droits de l'homme, de l'inclusion et de la diversité, et de l'éradication du harcèlement. Autant de domaines qui me tiennent personnellement à cœur et qui retiennent également l'attention critique de la Société à travers le monde. Ces domaines incarnent en particulier notre deuxième conviction fondamentale, Unité, pas uniformité. Nous valorisons et respectons chaque vie humaine, et avons notre plus grand impact en tant qu'individus lorsque nous travaillons ensemble, en surmontant nos préjugés inconscients qui peuvent bloquer la contribution potentielle de collègues.

S'il est résolument attendu de chacun d'entre nous qu'il respecte les législations et les réglementations applicables, les employés du Groupe doivent également aller plus loin pour respecter ce Code, qui constitue la pierre angulaire de notre programme Ethics and Business Integrity. Nous sommes tous individuellement responsables de la protection des activités et de la réputation de Solvay, et ce, dans l'esprit de notre troisième croyance fondamentale, la passion pour la performance, qui souligne notre ambition d'aller au-delà des attentes fondamentales et d'apporter une réflexion originale aux problèmes du passé. La passion pour la performance ne signifie pas l'obtention de résultats à tout prix : notre premier impératif en matière de performance est le respect de notre code d'éthique.

En faisant preuve d'une intégrité et d'un sens de l'éthique sans faille, nous vivons non seulement en accord avec nos croyances fondamentales, mais nous apportons également notre contribution collective au futur de notre Groupe. Ce Code affirme des principes fondamentaux et fournit une orientation plus explicite sur ce qu'il faut faire ou non. Il énonce les préceptes à suivre lorsque nous sommes confrontés à des choix difficiles. Mais en fin de compte, il ne peut pas couvrir toutes les situations auxquelles vous serez confrontés. Vous devrez faire preuve de bon sens.

Si vous avez besoin de précisions ou si vous constatez des problèmes de non-conformité au sein de Solvay, n'hésitez pas à prendre la parole, en utilisant la voie la plus appropriée : adressez-vous à un supérieur hiérarchique, au HR, aux collègues de l'équipe Ethics & Business Integrity, ou contactez la Solvay Ethics Helpline de façon tout à fait anonyme.

Ensemble, nous allons relever la barre en matière de conduite éthique et renforcer la plus grande confiance possible dans le groupe Solvay.

Cordialement,
Ilham Kadri
Chief Executive Officer

Introduction



Attentes

Le Code d'Intégrité des Affaires est le fondement de notre fonctionnement en tant que Groupe. Il s'applique à chaque Collaborateur de Solvay, partout où le Groupe opère ou mène ses activités, ainsi qu'à tous les tiers agissant pour le compte de Solvay.

Il relève de notre responsabilité à tous de prendre connaissance,

de comprendre et de respecter notre Code d'Intégrité des Affaires ainsi que les politiques et les procédures connexes. A cette fin, nous devons suivre promptement les formations proposées par Solvay en matière d'éthique et de conformité, solliciter un avis lorsque des points ne sont pas clairs et signaler immédiatement tout manquement au Code ou aux politiques et procédures connexes.

Bien que le Code d'Intégrité des Affaires ne puisse pas couvrir chaque situation, nous devons faire preuve de discernement et de bon sens pour nous assurer qu'à tout moment nous opérons conformément à l'esprit du Code.

Nous devons coopérer pleinement aux enquêtes et aux audits menés dans le cadre de la mise en œuvre du présent Code. Toutes les informations fournies dans ce cadre doivent être authentiques, claires et complètes.

Notre rôle

Il relève de notre responsabilité d'informer nos équipes de l'importance d'un comportement éthique conforme à notre Code d'Intégrité des Affaires et de nous assurer que nos équipes reçoivent toutes les formations nécessaires relatives à ce Code et aux politiques et procédures connexes.

Nous devons créer au sein de nos équipes un environnement dans lequel chaque membre se sente libre de faire valoir, de bonne foi, ses préoccupations concernant d'éventuels manquements au Code d'Intégrité des Affaires ou aux politiques et procédures connexes. Il est en outre du devoir de chacun de faire état de manquements qui seraient effectivement constatés. **Nous devons prendre immédiatement des actions** pour essayer de remédier à ces situations et nous devons

les signaler à notre supérieur hiérarchique, au département Éthique et Conformité, à la Direction Juridique ou aux Ressources Humaines. Nous, ainsi que les membres de nos équipes, ne devons en aucun cas sanctionner ou prendre des mesures de représailles à l'encontre de quiconque exercera de bonne foi son droit de signaler un manquement au Code d'Intégrité des Affaires.

Si vous exercez un poste à responsabilité au sein de Solvay, **vous devez être un modèle de notre culture**. Vos paroles et vos actes doivent incarner nos valeurs fondamentales et créer un environnement au sein duquel la culture de Solvay peut prospérer.

2

Comment signaler d'un manquement

Pour les Collaborateurs, la première et meilleure manière de signaler un manquement au Code d'Intégrité des Affaires est de s'adresser à leur supérieur hiérarchique. En effet, le rôle d'un supérieur hiérarchique consiste notamment à écouter les Collaborateurs, à comprendre leurs questions et leurs préoccupations et à prendre les mesures appropriées.

En outre, les Collaborateurs peuvent s'adresser à :



tout autre responsable ou supérieur hiérarchique ;



un membre des Ressources Humaines ;



un membre de la Direction Juridique ;



un responsable régional de la Conformité (« Regional Compliance Officer ») ;



un membre du département d'Audit interne ; ou



un représentant des salariés.

En cas de manquement grave, les Collaborateurs ont la possibilité d'en parler directement au Directeur de la Conformité ou au Directeur Juridique du Groupe (« General Counsel »). Une autre possibilité pour les Collaborateurs consiste à utiliser la ligne d'assistance de Solvay en matière d'éthique (« Solvay Ethics Helpline »), gérée par un prestataire externe, conformément aux législations locales.

Quelle que soit la manière dont les problèmes sont signalés - que ce soit anonymement si cela est autorisé par la loi, ou nommément, en personne ou par le biais de la ligne d'assistance de Solvay en matière d'éthique - les Collaborateurs peuvent être assurés que la confidentialité sera préservée dans toute la mesure du possible. Seules des informations limitées seront communiquées en vue de faciliter une enquête ou si cela est requis par la loi. Tous les signalements feront l'objet d'une enquête et toutes les enquêtes seront menées indépendamment, d'une manière qui reflète les valeurs de Solvay et qui respecte les droits de toutes les parties impliquées ainsi que les lois applicables.



Interdiction de représailles

L'adhésion aux valeurs du Groupe implique l'adhésion à ce Code d'Intégrité des Affaires. Le Groupe encourage chaque Collaborateur à prendre la parole pour défendre ce qui est juste en cas de dysfonctionnement.

En aucun cas, un Collaborateur qui procède à un signalement ne fera l'objet de représailles. Aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'un Collaborateur ayant dénoncé des faits inexacts, dès lors que le signalement est fait de bonne foi. À l'inverse, les accusations abusives ne seront pas tolérées et pourront entraîner des mesures disciplinaires.

Indépendance du département Ethique et Conformité

Solvay dispose d'un département indépendant pour gérer et superviser le déploiement du Code d'Intégrité des Affaires et du programme d'Éthique et de Conformité qui lui est associé. Ce département Éthique et Conformité comprend des responsables régionaux de la Conformité (« Regional Compliance Officers »), qui sont des juristes internes placés sous la direction du Directeur de la Conformité (« Chief Compliance Officer »). Le département est chargé d'enquêter, seul ou avec le concours d'autres départements, sur tous les signalements portés à son attention. Le Directeur de la Conformité rapporte au Chief People Officer et informe chaque année le Comité Exécutif et le Comité d'Audit du Conseil d'Administration de toutes les situations de non-conformité au Code d'Intégrité des Affaires de Solvay et aux politiques et procédures connexes, en ce compris les signalements.

Éthique et intégrité sur le lieu de travail



Santé et sécurité sur le lieu de travail

L'existence de standards de sécurité élevés et leur amélioration permanente font partie intégrante de l'éthique au travail et de l'engagement de Solvay. Le Groupe offre sur ses sites des conditions de travail qui visent à assurer la sécurité et la santé de ses Collaborateurs et de ses contractants, et reconnaît la nécessité d'un équilibre approprié entre travail et vie privée. Chaque Collaborateur doit contribuer à la sécurité sur le lieu de travail en ayant connaissance et en étant attentif aux règles, politiques et procédures et en signalant toute situation dangereuse.

Inclusion, diversité et non-discrimination

Un lieu de travail inclusif promeut l'ouverture et le respect et accueille favorablement les perspectives individuelles. Solvay reconnaît et respecte l'ensemble de ses Collaborateurs dans leur diversité, leurs différences apparentes ou non, leurs croyances et leurs convictions, leurs expériences et leurs origines sociales ainsi que dans leur capacité unique à contribuer à une entreprise prospère, durable et gagnante. Nous nous engageons à mettre en place un environnement de travail qui assure l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux d'emploi.

Tous les Collaborateurs doivent se respecter et tendre vers les objectifs du



Q&R

Q : J'ai entendu dire qu'un collègue de mon équipe avait un salaire plus élevé que le mien et je m'inquiète du fait que mon genre ait pu jouer un rôle dans cette différence salariale. Solvay rémunère-t-elle les employés et employées différemment ?

R : Solvay s'engage à traiter tous les employés sur un pied d'égalité, sans distinction de race, d'appartenance ethnique, de religion, de nationalité, de couleur, de genre, d'orientation sexuelle, de handicap, d'âge, d'opinions politiques, de statut familial, ni d'aucune autre nature. La politique de Solvay pour une rémunération juste s'inscrit dans cet engagement. Les salaires individuels, même pour des catégories de postes semblables, peuvent varier en fonction de l'expérience et des performances générales individuelles. Nos responsables des ressources humaines évaluent régulièrement la classification et les niveaux de postes avec les membres de la direction afin de garantir le caractère équitable de la procédure de rémunération basée sur le mérite.

Groupe collectivement et en collaborant avec leurs collègues, sans distinction d'origine, d'appartenance ethnique, de religion, de nationalité, de couleur, de genre, d'orientation sexuelle, de handicap, d'âge, d'opinions politiques, de statut familial, ni d'aucune autre nature. La discrimination, qui est le traitement inéquitable des Collaborateurs sur la base de préjugés, ne sera pas tolérée.



Q : J'ai des besoins particuliers et mon supérieur m'attribue des activités qui vont au-delà de mes capacités physiques et motrices. Que dois-je faire ?

R : Parlez-en avec votre supérieur et discutez d'arrangements raisonnables qui peuvent être pris selon vos limites physiques. Si le problème ne se résout pas, suivez les lignes directrices du Code d'Intégrité des affaires et parlez-en pour vous assurer que la politique de non-discrimination de Solvay est bien respectée.

Q : Le responsable de la GBU dans laquelle je travaille s'est montré hostile envers les femmes de notre département. Lorsqu'il assigne les tâches, il attribue les activités très complexes aux hommes du service et garde les tâches simples plus routinières pour les femmes. Je l'ai déjà entendu dire que « les femmes n'ont pas la capacité à réaliser des tâches complexes ». Que dois-je faire dans cette situation ?

R : Les commentaires qui indiquent des préjugés en fonction du genre doivent être portés à l'attention de la direction. Si votre supérieur est la personne qui fait ces commentaires, adressez-vous à votre représentant des ressources humaines ou faites appel à l'assistance téléphonique de Solvay pour rapporter les faits directement à votre responsable régional de la Conformité. Les déclarations ou commentaires qui montrent une préférence pour un genre particulier dans le cadre des activités de Solvay ne sont pas tolérés. Les tâches doivent être attribuées de manière juste et sans égard à toute opinion quant aux limites d'une personne en raison de son statut protégé.

Q : J'ai souvent été la cible de commentaires offensants quant à mon orientation sexuelle et cela me gêne. Que dois-je faire dans cette situation ?

R : Solvay ne tolère pas ce type de comportement et s'efforce de maintenir un environnement de travail sans harcèlement pour tous ses employés, sans distinction d'appartenance ethnique, d'âge, de poste, de genre, d'identité de genre, d'apparence, de religion, de pays d'origine, d'orientation sexuelle, d'état civil, de personnes à charge, de handicap, de classe sociale ou d'opinions politiques. Tout comportement qui viole cette politique doit être notifié. Vous pouvez le signaler à votre supérieur, au représentant des ressources humaines ou au responsable régional de la Conformité.

Environnement exempt de harcèlement

Nous nous efforçons de maintenir un environnement de travail sûr, stimulant et exempt de harcèlement. Le harcèlement désigne toute conduite ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement peut être moral ou sexuel.

Le harcèlement moral peut être défini comme une conduite abusive répétée, en particulier un comportement, des mots, des actions, des gestes, des textes ou des images, susceptibles de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne,

en compromettant son emploi ou en détériorant l'environnement de travail.

Le harcèlement sexuel peut être défini comme des avances sexuelles, des sollicitations de faveurs sexuelles ou d'autres conduites de nature sexuelle, non désirées, de nature à offenser, humilier et/ou intimider un Collaborateur et qu'une personne raisonnable jugerait comme telle dans les mêmes circonstances.

Toute forme de harcèlement sur le lieu de travail, qu'il soit moral, sexuel, physique, verbal ou non verbal, est strictement interdite.

Le harcèlement peut prendre les formes suivantes :



Une forme verbale, tel que des commentaires, des plaisanteries, des insultes ou des menaces intimidants, dégradants, inappropriés, agressifs ou offensants.



Une forme physique, tel que des atteintes physiques, notamment des coups de poing, des coups de pied, des empoignades, des bousculades, l'imposition d'entraves ou de restrictions à la liberté de mouvement, un comportement agressif ou un contact ou des avances sexuelles non désirés, allant des contacts physiques, caresses, étreintes ou baisers non sollicités jusqu'à l'agression ou au viol.



Une forme non verbale, tel que des gestes offensants, intimidants ou inappropriés, des gestes indécents et des regards lascifs. Il comprend également l'affichage importun de documents, d'objets, d'écrans de veille ou de posters suggestifs, des courriels, des notes ou des sms suggestifs ou des images menaçantes.



Q : J'aimerais inviter un collègue à sortir avec moi, mais je m'inquiète du fait que cela pourrait être interprété comme du harcèlement si je n'intéresse pas la personne. Est-il permis d'inviter un collègue à sortir sans être en violation du Code d'Intégrité des Affaires ?

R : Solvay n'interdit pas à ses employés de sortir ensemble, sauf lorsque l'un des employés supervise et/ou gère directement l'autre. Si vous demandez à un collègue de sortir avec vous, assurez-vous de rester respectueux. Si la personne refuse, acceptez sa réponse comme étant définitive et oubliez cette idée. Il est question de harcèlement lorsque des demandes répétées de relations personnelles sont adressées à une personne qui a déjà fait savoir qu'elle n'était pas intéressée.

Q : Mon supérieur m'a récemment demandé de sortir avec lui après le travail. J'entre bientôt en ligne de compte pour une promotion et je crains de ne pas l'obtenir si je n'accepte pas ce rendez-vous. Que dois-je faire ?

R : Solvay n'approuve pas les relations entre supérieurs et membres de leurs équipes pour plusieurs raisons. Vous venez d'aborder le premier sujet d'inquiétude de Solvay quant à de telles relations. Un employé ne devrait jamais penser qu'il doit accepter d'entamer une relation personnelle avec son supérieur pour évoluer au sein du Groupe. Tous les supérieurs suivent cette formation et ils ne devraient pas vous mettre dans une telle posture. Vous devriez refuser son invitation et en informer votre représentant des ressources humaines pour exprimer votre inquiétude. Un rappel sera fait à votre supérieur quant aux politiques de notre Groupe, y compris notre politique de non-représailles en cas de notification.



Q : Faut-il qu'il y ait contact physique pour parler de harcèlement sexuel ?

R : Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes et n'est pas caractérisé par des contacts physiques. Le comportement en question peut être explicite ou subtil, y compris les formes de harcèlement verbales et non verbales et les contacts physiques. Il peut être oral ou écrit par le biais de divers moyens de communication, y compris les e-mails, les chats, les commentaires sur les réseaux sociaux et les vidéos. Les gestes, les cadeaux gags et même les cadeaux comme des bonbons et des fleurs sont susceptibles d'être interprétés comme du harcèlement sexuel s'ils provoquent de l'anxiété ou de la gêne chez la personne qui les reçoit. Si vous avez des questions supplémentaires, veuillez vous adresser à votre représentant des ressources humaines.

Q : Lors des réunions d'équipe, ma supérieure s'assied souvent le dos tourné vers moi et fait des grimaces lorsque je parle. Cela constitue-t-il du harcèlement moral ?

R : Le harcèlement moral peut être défini comme une conduite abusive répétée, en particulier un comportement, des mots, des actions, des gestes, des textes ou des images, capables de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, en compromettant son emploi ou en détériorant l'environnement de travail. Un supérieur ne devrait jamais adopter un comportement qui pourrait être interprété comme du harcèlement moral. Le comportement décrit ci-dessus est de cette veine. Cependant, une enquête approfondie de ou des incident(s) est nécessaire pour comprendre l'ensemble de la situation. Référez-vous aux lignes directrices du Code d'Intégrité des Affaires et parlez-en à votre représentant des ressources humaines.

Q : Mon supérieur m'a crié dessus devant tout le monde lors d'une réunion de service. Cela n'était jamais arrivé auparavant et cela m'a fortement contrarié. S'agit-il de harcèlement ?

R : Solvay cherche à maintenir un niveau professionnel de dignité et d'intégrité au sein de l'environnement de travail. S'il est vrai que tout le monde peut passer une mauvaise journée au travail, cela n'excuse pas un comportement intentionnellement humiliant, gênant, psychologiquement perturbant ou dégradant. Expliquez à votre supérieur comment vous vous êtes senti. Le feed-back doit être constructif et non donné de manière irrespectueuse.

Conflits d'intérêts

Principe

Dans les activités se rapportant au Groupe Solvay, les Collaborateurs doivent faire preuve d'un jugement équitable, objectif et impartial dans les relations d'affaires, en faisant passer les intérêts de Solvay avant tout intérêt personnel. Un conflit d'intérêts survient lorsque nos intérêts personnels influencent notre devoir d'agir dans le meilleur intérêt de Solvay. Nous devons éviter toute situation donnant lieu ou pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. En outre, nous sommes tenus de communiquer immédiatement tout conflit d'intérêts réel ou potentiel à notre supérieur hiérarchique, aux Ressources Humaines ou au département Éthique et Conformité, et nous devons nous retirer de tout processus décisionnel donnant lieu ou pouvant être considéré comme donnant lieu à un conflit d'intérêts.

Responsabilités extérieures au Groupe

Solvay respecte les affaires et activités personnelles et privées de ses Collaborateurs. Ces derniers ne doivent toutefois jamais prendre part à des activités qui entrent en concurrence avec celles de Solvay, même en dehors de leur temps de travail. Ils doivent également faire preuve de prudence s'ils sont invités à occuper des fonctions d'administrateur, de mandataire ou de mandataire social pour une autre entreprise ou organisme et doivent obtenir une approbation préalable de leur supérieur hiérarchique direct. Aucune approbation préalable n'est exigée pour les responsabilités au sein d'organisations sans but lucratif, caritatives ou sportives.

Relations extérieures

Le fait de faire des affaires pour le compte de Solvay avec des membres de votre famille, qu'ils soient des clients, des concurrents ou des prestataires existants ou potentiels, peut donner lieu à un conflit d'intérêts qui doit être communiqué immédiatement. De la même manière, nous devons nous assurer que les amitiés que nous avons en dehors du Groupe n'affectent pas notre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Solvay.

Relations intimes ou familiales

Les relations intimes ou familiales entre collègues peuvent créer des conflits d'intérêts réels ou potentiels. Afin d'éviter ces problèmes, nous devons éviter d'être dans une relation hiérarchique avec un membre de notre famille ou avec une personne avec laquelle nous entretenons une relation amoureuse. Si toutefois cette situation se présente, elle doit être communiquée aux Ressources Humaines, et le Groupe fera de son mieux pour régler toute situation de conflit d'intérêts réelle ou supposée.



Q : Mon beau-frère est chef d'une entreprise qui répond à un appel d'offres de Solvay pour un projet de construction. C'est moi qui me charge de sélectionner le fournisseur et je veux choisir l'entreprise de mon beau-frère parce que je pense que c'est elle qui fournira le meilleur travail. S'agit-il d'un conflit d'intérêts si j'ai les meilleurs intérêts de Solvay à l'esprit quand je choisis ?

R : Même si vous avez les meilleures intentions et voulez servir les intérêts de Solvay, la situation décrite peut être interprétée comme un conflit d'intérêts. Étant donné votre relation avec le fournisseur potentiel, il peut sembler que vous ne pouvez pas être objectif lors de la procédure de sélection. Retirez-vous de la procédure de sélection et notifiez votre relation à votre supérieur ou à un membre de l'équipe Conformité ou des ressources humaines.

Q : Il m'a été proposé de siéger au Conseil d'administration d'une start-up. L'entreprise ne fait pas partie du secteur chimique et n'est donc pas un concurrent de Solvay. Suis-je autorisé à siéger au Conseil d'administration d'une autre entreprise ?

R : Solvay n'interdit pas à ses employés de siéger au Conseil d'administration d'autres entreprises de secteurs non concurrents sous réserve d'avoir eu l'accord du responsable hiérarchique et à condition que le temps requis n'interfère pas avec la capacité de l'employé à réaliser correctement ses tâches dans le cadre de son poste chez Solvay. Vous devriez discuter de cette nomination avec votre responsable pour vous assurer que l'entreprise n'est en effet pas un concurrent et que vos obligations envers Solvay ne pâtiront pas de l'exercice de votre fonction au Conseil.



Q : Je fais partie de l'équipe d'ingénierie de Solvay et j'ai remarqué qu'un collègue de mon département termine toujours ses tâches en retard et n'était pas à son poste pendant des heures, sans justification. Je l'entends tout le temps au téléphone en train d'acheter et de vendre des produits qui n'ont rien à voir avec ses fonctions au sein de Solvay. Il met à mal toute l'équipe parce que nous dépendons de lui pour finir ses tâches. Que dois-je faire ?

R : Vous devriez signaler vos observations sur les habitudes de travail de cet employé et leurs conséquences sur les efforts de l'équipe à votre supérieur. Celui-ci est peut-être au courant d'une situation personnelle temporaire en lien avec l'absence de l'employé, dont il n'a pas partagé les raisons avec le reste de l'équipe. En d'autres termes, cette absence a pu être approuvée. Votre supérieur devrait être informé des absences répétées qui affectent les performances de l'équipe. Les conversations téléphoniques que vous avez décrites semblent constituer un conflit d'intérêts étant donné que l'employé effectue ce travail pendant les heures de travail de Solvay, à l'aide d'équipements de Solvay, sans se rapporter aux produits ou aux activités de Solvay. Vous devriez signaler ces faits conformément aux lignes directrices du Code d'Intégrité des Affaires.

Utilisation des biens du Groupe

La réussite de Solvay dépend de la préservation et de l'intégrité de ses biens. Ces biens sont l'ensemble des biens corporels et incorporels détenus par Solvay et comprennent les biens matériels (comme les installations, les équipements, les fournitures, les stocks et les technologies de l'information), les biens incorporels (comme les informations confidentielles et la propriété intellectuelle) et les ressources (comme le temps de travail des Collaborateurs). Les biens de Solvay ne peuvent qu'être utilisés à des fins commerciales légitimes et consacrés à la poursuite des intérêts du Groupe. L'utilisation accessoire de certains biens de Solvay à des fins personnelles peut être autorisée par les politiques du Groupe si elle n'est pas excessive ou inappropriée et ne restreint pas de manière déraisonnable l'emploi desdits biens pour les activités de Solvay.

Technologies de l'information

Solvay fournit des technologies de l'information (IT) appropriées, notamment du matériel informatique et des appareils mobiles, afin de permettre à ses Collaborateurs de travailler de manière efficace, sécurisée et en toute conformité. Les Collaborateurs de Solvay peuvent utiliser les IT de Solvay à des fins personnelles, dès lors que cette utilisation est légale, appropriée au lieu de travail, occasionnelle, qu'elle ne poursuit pas un but de gain personnel et qu'elle n'interfère pas avec les responsabilités de leur poste. Solvay interdit l'utilisation de ses IT pour communiquer, consulter ou avoir accès à des documents ou des activités sexuellement explicites, pornographiques, offensantes ou illégales (telles que le terrorisme), même si ces documents sont non sollicités et ont été envoyés au Collaborateur par un tiers. Solvay pourra, dans certains cas, dans le respect des lois applicables en matière de protection des données personnelles, contrôler l'utilisation des IT et, en cas de besoin, informer les autorités administratives ou policières.



Q : Suis-je autorisé à surfer sur Internet sur mon ordinateur de travail et mon téléphone portable ?

R : L'utilisation accessoire d'actifs de Solvay (l'ordinateur et le téléphone portable fournis par Solvay, par exemple) à des fins personnelles est autorisée si elle n'est pas excessive ou inappropriée et ne restreint pas de manière déraisonnable l'utilisation desdits actifs pour les activités de Solvay.

Informations confidentielles

En raison de leur importance pour la réussite du Groupe, nous devons protéger les informations confidentielles de Solvay, qu'il s'agisse d'informations commerciales sensibles ou de propriété intellectuelle. Les informations confidentielles sont des informations non publiques qui, si elles sont divulguées, peuvent être utiles à nos concurrents ou être préjudiciables à Solvay, à ses Collaborateurs ou à ses clients et partenaires commerciaux. Elles comprennent par exemple, mais non exclusivement, les données commerciales et marketing, les plans commerciaux et stratégiques, les informations financières ainsi que le savoir-faire ou les informations scientifiques ou techniques.

Nous devons prendre des précautions pour empêcher les informations confidentielles de Solvay d'être divulguées aux concurrents ou à tout tiers non autorisé. Nous devons également veiller à protéger les informations confidentielles des tiers (par exemple, de nos clients ou fournisseurs) auxquelles nous avons accès en raison de nos fonctions chez de Solvay. Nous ne devons pas divulguer d'informations confidentielles, sauf si cette divulgation est autorisée ou légalement obligatoire.

Au terme de notre emploi chez Solvay, nous restons liés par nos obligations de confidentialité.



Q : Une ancienne employée m'a contacté pour avoir accès à des informations marketing qu'elle avait créées lorsqu'elle travaillait chez Solvay. Je ne suis pas à l'aise avec le fait de lui communiquer ces informations étant donné qu'elle ne travaille plus chez Solvay. Que dois-je faire ?

R : Vous devriez lui dire que les informations confidentielles de Solvay ne peuvent pas être communiquées à des personnes qui ne sont pas employées chez Solvay, même si elles y travaillaient auparavant et y ont créé du contenu. Le contenu créé lorsqu'une personne était employée chez Solvay appartient à Solvay, tant au cours qu'après la relation de travail. Vous ne devriez partager ces informations sous aucun prétexte.

Confidentialité des données

Solvay respecte la confidentialité des données de ses clients, fournisseurs, Collaborateurs et de toutes les autres personnes avec qui Solvay a des interactions commerciales. Solvay respecte l'ensemble des législations nationales applicables en matière de protection des données personnelles, y compris le règlement général sur la protection des données de l'Union européenne ainsi que l'ensemble des lois et des règlements dans les juridictions dans lesquelles elle mène ses activités.

Un dialogue ouvert avec les Collaborateurs

Solvay entend maintenir des relations de confiance et des relations constructives entre ses Collaborateurs et les Représentants du personnel. Cet échange est d'autant plus important que les Collaborateurs sont les acteurs clés de la performance responsable de Solvay. Solvay encourage le dialogue entre les Collaborateurs, leurs Représentants et la Direction afin d'aider les Collaborateurs à identifier les situations existantes ou éventuelles susceptibles d'entraîner un manquement au Code d'Intégrité des Affaires ainsi qu'à trouver des solutions pour prévenir ce genre de situation.

Communication avec le public / Utilisation des réseaux sociaux

Solvay respecte la vie privée et les relations sociales de ses Collaborateurs. Toutefois, toute référence publique au Groupe ou à ses Collaborateurs, que ce soit directement ou sur les réseaux sociaux, doit être conforme au présent Code d'Intégrité des Affaires et aux politiques du Groupe, y compris la Politique relative aux réseaux sociaux (« Social Media Policy »).



Éthique et intégrité dans la conduite des affaires



Lutte contre la corruption

Solvay s'engage à mener ses activités de manière éthique, juste et honnête. Chez Solvay, nous sommes compétitifs sur le marché grâce à la qualité et à la valeur de nos produits et services et nous n'avons pas recours à la corruption pour obtenir des avantages concurrentiels indus. Solvay interdit la corruption sous toutes ses formes. La corruption désigne le fait d'offrir, de donner, de solliciter ou de recevoir quelque chose de valeur (ou un autre avantage) afin d'influencer indûment le jugement ou la conduite d'une personne en position

d'autorité. Nous ne donnons ni ne recevons des avantages indus pour obtenir ou conserver un marché. Les paiements dits de « facilitation », qui sont de petites sommes d'argent versées à des agents publics pour les encourager à accomplir les tâches de leurs fonctions, sont également interdits. Il est interdit aux Collaborateurs de Solvay d'avoir recours à un tiers, tel qu'un agent ou un consultant, pour consentir des avantages indus ou effectuer des paiements de facilitation.



Q : Afin d'obtenir l'autorisation d'agrandir une usine, un fonctionnaire nous a demandé de rembourser son billet d'avion et les autres frais de déplacement relatifs à la visite de notre site. Devrions-nous payer ?

R : Payer les frais de déplacement et de logement d'un fonctionnaire pour qu'il exerce ses tâches à un autre endroit peut être autorisé dans certaines circonstances. Toutefois, ces paiements devraient être approuvés par la direction du fonctionnaire et autorisés par écrit sur le papier à lettres de l'organisme en question. De nombreux fonctionnaires ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux ou divertissements au-delà d'un certain montant statutaire. En cas de doute, vous devriez consulter votre responsable régional de la Conformité. S'il s'agit toutefois de frais professionnels légitimes essentiels aux activités de Solvay, leur remboursement doit être autorisé. Si vous êtes en contact régulier avec des fonctionnaires dans l'exercice de vos fonctions au sein de Solvay, vous devriez apprendre à connaître les règles en matière de cadeaux et de divertissements et/ou de paiements de facilitation. De plus, assurez-vous de signaler tout paiement de ce type dans le Système de suivi des cadeaux et divertissements (Gifts and Entertainment Tracking System (« GETS »)), dans lequel votre supérieur approuve ces paiements.



Q : Nous devons obtenir l'approbation du gouvernement pour effectuer un projet où Solvay ne possède actuellement pas d'installations et le gouvernement a suggéré que nous utilisions un certain cabinet de conseil pour nous aider dans cette procédure. Lorsque j'ai demandé un devis à ce cabinet pour le travail de conseil à réaliser, j'ai été surpris du montant élevé par rapport à d'autres cabinets de conseil dans ce pays. Je suis tenté de travailler avec ce cabinet malgré le prix, parce que je pense qu'il a de meilleurs contacts avec le gouvernement que d'autres conseillers. Existe-t-il des raisons de m'inquiéter ?

R : S'il vous est demandé de faire appel à un conseiller préféré par le gouvernement dans un pays où le Groupe ne possède aucune installation, cela peut être totalement innocent ou cacher un pot-de-vin. Avant de contacter le cabinet de conseil recommandé, déterminez d'abord ce qu'il effectuera pour Solvay et comparez ses services avec d'autres sociétés potentielles. Il se peut que l'entreprise fournisse moins de services supplémentaires que d'autres sociétés, voire pas du tout, et que l'augmentation de prix soit dans ce cas utilisée pour payer un pot-de-vin au fonctionnaire en question. Ce type de paiement entrerait en violation avec les lois anticorruption de diverses parties du monde où Solvay est active. Consultez votre responsable régional de la Conformité si vous avez besoin de plus amples explications.

Cadeaux et divertissements

En principe, les cadeaux et les divertissements ne pourront être donnés ou acceptés que s'ils servent à améliorer l'image de Solvay, à mieux présenter ses produits ou à établir des relations commerciales cordiales. Le Groupe encourage ses Collaborateurs à établir des relations d'affaires avec nos partenaires commerciaux. Nous devons toutefois veiller à ne pas influencer ni donner l'impression que nous influençons leur jugement. L'offre ou l'acceptation de cadeaux d'affaires et de divertissements, que ce soit avec des partenaires commerciaux ou avec des agents publics, doit toujours être

conforme à notre Politique en matière de cadeaux et divertissements et de lutte contre la corruption (« Gifts, Entertainment and Anti-Bribery Policy ») ainsi qu'aux lois locales applicables.

Les Collaborateurs de Solvay ne peuvent pas solliciter auprès des partenaires commerciaux des cadeaux d'affaires et des divertissements, et les partenaires commerciaux ne doivent jamais se sentir obligés d'offrir des cadeaux ou des divertissements aux Collaborateurs de Solvay. Les espèces ou tous avantages qui pourraient y être assimilés tels que des bons d'achat ou de cadeaux, ne peuvent être offerts ou acceptés. Toute dérogation à ces règles doit être préalablement soumise et approuvée par le département Éthique et Conformité. Lorsque les valeurs des cadeaux d'affaires et divertissements dépassent les limites des valeurs raisonnables acceptées établies dans notre Politique relative aux cadeaux, divertissements et à la lutte contre la corruption (« Gifts, Entertainment and Anti-Bribery Policy »), une approbation préalable doit être obtenue de votre supérieur hiérarchique par le biais de notre Système de suivi des cadeaux et divertissements (Gifts and Entertainment Tracking System (« GETS »)).

Dans leurs rapports avec des agents publics, les Collaborateurs de Solvay doivent être très prudents lorsqu'ils donnent ou reçoivent des cadeaux et des divertissements, car la seule apparence d'irrégularité pourrait causer des dommages importants à la réputation de Solvay. Les Collaborateurs de Solvay ne doivent pas donner de cadeaux à des agents publics, sauf si ces cadeaux sont de nature promotionnelle, de valeur symbolique, portent le logo de Solvay et sont approuvés par Solvay. Un Collaborateur de Solvay ne peut inviter un agent public à un divertissement que s'il obtient

l'approbation préalable de son supérieur hiérarchique par le biais du GETS ou si ce divertissement fait partie d'un événement commercial et n'a pas une apparence irrégulière.

Le fait de donner à des cadeaux ou des divertissements l'apparence de dons de bienfaisance n'est pas admis. Il constitue un manquement au présent Code et à la politique du Groupe applicable en la matière.

Q : Pendant les vacances, un fournisseur avec qui j'ai des contacts réguliers m'envoie un beau cadeau que j'aimerais beaucoup garder. Est-ce que je viole le Code d'Intégrité des Affaires si j'accepte ce cadeau ?

R : Veuillez vous référer à la politique de Solvay en matière de cadeaux et de divertissements pour connaître la valeur autorisée des cadeaux et divertissements entre les employés de Solvay et des tiers. Vous devriez utiliser le Système de suivi des cadeaux et divertissements (Gifts and Entertainment Tracking System (« GETS »)) pour enregistrer la valeur du cadeau et obtenir l'autorisation de votre supérieur, si la valeur est supérieure au montant établi dans la politique de votre région.





Libre concurrence

Solvay promeut une concurrence loyale et libre et souhaite réussir de manière éthique et avec la plus haute intégrité. Le Groupe ne conclut pas d'ententes commerciales qui faussent, éliminent ou découragent la concurrence, ou qui procurent des avantages concurrentiels indus.

Documents financiers et comptabilité

Solvay informe ses Actionnaires de l'ensemble des mesures, événements ou décisions raisonnablement susceptibles d'avoir un impact significatif sur leurs décisions d'investissement. Les comptes de Solvay doivent toujours refléter fidèlement les informations financières du Groupe, conformément aux normes IFRS. Les Collaborateurs doivent veiller à ce que les registres comptables soient exacts et correctement conservés, conformément aux lois et règlements applicables.

Délit d'initié

Les collaborateurs, qui ont accès à des informations privilégiées, ne doivent pas acheter ou vendre des valeurs mobilières sur la base desdites informations ou les communiquer à des tiers. Sont visées les valeurs mobilières de Solvay, des entreprises appartenant au Groupe Solvay ou de tiers. Par informations privilégiées, il y a lieu d'entendre les informations qui n'ont pas encore été rendues publiques et qui, si elles étaient publiées, auraient probablement un impact significatif sur le cours des valeurs mobilières. Solvay s'oppose fermement à toute forme de délit d'initié et tous les collaborateurs sont tenus de respecter strictement les lois applicables et la politique du Groupe en la matière.

Commerce international

Solvay respecte les lois et règlements qui régissent l'exportation et l'importation de produits, de technologies, de services et d'informations dans le monde entier. En particulier, le Groupe respecte les réglementations qui régissent les activités commerciales avec les pays ou avec les personnes physiques ou les personnes morales sous embargo. Lorsque nous menons nos activités, nous devons respecter la Politique de conformité des exportations du Groupe (« Group Export Compliance Policy »).

Supply Chain

Solvay respecte ses partenaires commerciaux et honore ses engagements. Le Groupe attend de ses fournisseurs et clients qu'ils respectent toutes les lois et règlements régissant leurs activités, tant sur leurs propres lieux de travail que sur ceux du Groupe. Ils sont également encouragés à adhérer à l'esprit de ce Code d'Intégrité des Affaires dans leurs activités.

Solvay applique un processus mondial équitable et éthique pour sélectionner et évaluer ses fournisseurs afin d'établir avec eux une relation mutuellement bénéfique. Nos fournisseurs sont sélectionnés sur la base de critères objectifs comme la qualité, la fiabilité, la compétitivité et le comportement éthique.



Éthique et intégrité dans la Société en tant qu'entreprise citoyenne

5

Droits de l'homme

Solvay s'engage à respecter et à promouvoir les droits de l'Homme au regard de ses Collaborateurs, des communautés dans lesquelles le Groupe opère et de ses partenaires commerciaux, comme stipulé dans les normes internationalement reconnues, telles que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies. Nous n'employons pas de personnes contre leur volonté ni ne les privons de leurs droits protégés.



Nous condamnons expressément toutes les formes d'exploitation des enfants. Nous respectons les exigences d'âge légal minimum indiquées dans les conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail (« OIT ») et les lois des pays dans lesquels nous opérons.



Nous nous assurons que le temps et la rémunération du travail sont conformes aux lois et sont justes et équitables. Nous respectons la liberté individuelle d'opinion et d'association.

Solvay prend au sérieux toute information selon laquelle les droits de l'homme ne seraient pas dûment protégés dans sa sphère d'influence. Il nous incombe de comprendre les problématiques liées aux droits de l'homme qui peuvent se poser sur nos lieux de travail et de prévenir tout manquement à ces droits.



Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils appliquent des principes équivalents et nous les assistons activement dans leur mise en œuvre lorsque cela est nécessaire.



Développement durable

La responsabilité fait partie intégrante de l'identité de Solvay. Elle se manifeste dans nos principaux choix et actions. En vue de guider notre Groupe (et la société dans son ensemble) vers un futur plus durable, Solvay a créé Solvay Way, un programme qui transforme nos ambitions en actions concrètes, et nous avons également développé un outil de gestion responsable de nos activités (« Sustainable Portfolio Management ») pour lier stratégie et développement durable.

Solvay s'engage à préserver les personnes et l'environnement, en améliorant continuellement sa performance en matière d'environnement, de santé et de sécurité, ainsi que la sécurité des installations, des procédés et des technologies, et également la sécurité et la gestion des produits chimiques le long de la chaîne logistique, en ligne avec la Charte mondiale pour l'engagement de progrès (« Responsible Care Global Charter ») du Conseil international des associations chimiques (« International Council of Chemical Association ») dont Solvay est signataire. Nous continuons à mettre l'accent sur les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies sur lesquels nous pouvons avoir un impact substantiel, qui peut être positif ou négatif. Nous sommes signataire du Pacte mondial des Nations Unies et nous soutenons les dix principes relatifs aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Nous sommes également signataire de l'Accord-cadre mondial avec IndustriALL Global Union.

Nous nous engageons à promouvoir un dialogue ouvert, ambitieux et constructif avec nos Collaborateurs et leurs représentants.



Q : Lors d'une évaluation RSE effectuée dans le cadre d'un appel d'offres avec des fournisseurs potentiels, je réalise que l'un d'entre eux n'obtient pas une note très élevée en matière de conditions de travail locales. Puis-je engager ce fournisseur en sachant que le prix qu'il propose est bien meilleur que le prix de ses concurrents ?

R : Solvay s'engage à être un chef de file en matière de responsabilité sociale des entreprises dans le cadre de ses propres activités et de celles de ses fournisseurs. Lorsque nous évaluons les fournisseurs potentiels, le prix ne constitue qu'un seul facteur, qui n'est pas plus important que l'engagement RSE du fournisseur. Si le fournisseur obtient une note peu élevée en matière de respect des lois du travail, des frais imprévus pourraient découler d'accidents, de conflits au travail et d'autres problèmes directement liés à son traitement des employés, ce qui pourrait affecter son prix à l'avenir. Vous devriez revoir votre choix et trouver un fournisseur qui est un peu plus cher, mais qui a prouvé son engagement envers la responsabilité sociale des entreprises.

Contributions politiques

Le Groupe ne prend part aux activités d'aucun parti politique et ne fait pas de dons aux partis ou candidats politiques. Toutefois, le Groupe prend part au débat constructif avec les autorités publiques sur des sujets présentant un intérêt légitime pour Solvay. Seuls les Collaborateurs spécifiquement autorisés à cet effet pourront se livrer à ces activités. À cet égard, le Groupe pourra soutenir des organisations non gouvernementales. Solvay respecte la liberté de ses Collaborateurs de prendre leurs propres décisions politiques. Toute participation ou implication personnelle d'un Collaborateur dans des activités politiques doit se faire sur une base individuelle, durant son temps libre et à ses propres frais.

Activités caritatives et philanthropie d'entreprise

Solvay s'efforce d'apporter des contributions positives dans les communautés au sein desquelles elle opère et encourage ses Collaborateurs à faire de même. La philanthropie d'entreprise de Solvay est principalement orientée vers des efforts pédagogiques, scientifiques et humanitaires dans le monde entier. Les Collaborateurs désireux de faire des dons au nom de Solvay – sous la forme de contributions financières ou d'activités bénévoles – doivent recevoir l'approbation préalable du représentant de la direction approprié.



Mise en œuvre

6

Les manquements au Code d'Intégrité des Affaires ou aux politiques et procédures connexes ne seront pas tolérés. Solvay encourage chacun à prendre la parole lorsqu'un comportement non conforme au Code est observé. Il est attendu des supérieurs hiérarchiques et des responsables qu'ils traitent ces signalements et qu'ils les communiquent au membre approprié de la direction et/ou au département Éthique et Conformité. Les manquements peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires dans le respect des lois et règlements applicables, allant jusqu'au licenciement. Dans certains cas, Solvay pourra signaler les manquements aux autorités compétentes.



Q : Quelles situations dois-je signaler à la ligne d'assistance de Solvay en matière d'éthique et quelles preuves dois-je fournir ?

R : La ligne d'assistance de Solvay en matière d'éthique doit être utilisée pour signaler les faits de fraude, de corruption, de discrimination, de harcèlement, de faute et de non-conformité avec le Code d'Intégrité des Affaires, les politiques internes et les réglementations. Bien que nous vous recommandons de signaler d'abord vos questions et inquiétudes à votre supérieur ou au service compétent (ressources humaines, juridique, audit ou autre), si vous n'êtes pas à l'aise ou souhaitez rester anonyme, utilisez la ligne d'assistance de Solvay en matière d'éthique. Les questions strictement liées aux salaires, aux heures supplémentaires, aux promotions et/ou aux avantages doivent être adressées aux ressources humaines.

Lorsque vous formulez une plainte, essayez de fournir le plus de détails

possible (par exemple, quoi, quand, qui, comment, combien, où et pourquoi), y compris des preuves formelles et le nom des témoins. Les signalements vagues peuvent rendre l'examen difficile, voire impossible, à réaliser.

Vous ne devriez pas utiliser l'assistance téléphonique pour signaler des cas où la vie d'une personne ou des biens sont directement menacés. Les signalements soumis par le biais de cette assistance pourraient ne pas être traités immédiatement. Si vous avez besoin d'une aide d'urgence, veuillez contacter les autorités locales.

IMPORTANT : *La personne qui signale les faits est responsable de l'exactitude des informations fournies et est soumise à une amende appropriée si elle utilise ce canal à mauvais escient.*



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

www.solvay.com