

Brenntag

Código de Conducta y Ética Empresarial

0. Introducción

Brenntag comenzó a distribuir productos químicos en 1912 y, actualmente, es líder del mercado mundial en la distribución de productos químicos. Durante los últimos 100 años, Brenntag se ha labrado una excelente reputación como distribuidor líder de productos químicos. Nuestra prioridad ha sido siempre combinar un excelente servicio a los clientes y un rendimiento y calidad líderes en el sector, con el máximo nivel de ética, fiabilidad y transparencia. Este Código de Conducta y Ética Empresarial (Código de Conducta) describe los principios fundamentales de nuestra conducta y ha sido diseñado para fomentar el comportamiento legal, ético y honesto de todos los empleados de Brenntag, así como de sus filiales y sociedades dependientes en todo el mundo.

Para mantener nuestra reputación en la comunidad empresarial y entre el público en general, cada uno de nuestros empleados es personalmente responsable de evitar el comportamiento ilegal y no ético, así como de cumplir con el Código de Conducta, permanentemente y sin excepciones. Brenntag no intentará conseguir, bajo ninguna circunstancia, ninguna oportunidad de negocio que requiera que se incumpla la ley o este Código de Conducta.

Cualquier infracción de la ley por parte de nuestros empleados, no importa lo pequeña o insignificante que sea, podría perjudicar seriamente la reputación de Brenntag y causar perjuicios y sanciones considerables. Consecuentemente, el comportamiento ilegal no será tolerado bajo ninguna circunstancia. Además, Brenntag no defenderá ni pagará multas por ningún empleado que realice alguna actividad ilegal. Cualquier infracción de la ley u otras normas legales puede tener graves consecuencias para el empleado bajo la legislación, tanto laboral como penal.

Les animo, a cada uno de Uds., a realizar su trabajo cotidiano según los principios de este Código de Conducta. El cumplimiento estricto de nuestro Código de Conducta constituirá la base del éxito prolongado de Brenntag a nivel mundial.

Christian Kohlpaintner
Chief Executive Officer

Contenido

0.	Introducción	2
1.	Cumplimiento de la ley.....	4
2.	Competencia y legislación antimonopolio	4
3.	Soborno y corrupción.....	6
4.	Lavado de dinero	7
5.	Información privilegiada.....	7
6.	Conflictos de interés.....	8
7.	Terrorismo, controles comerciales y embargos	9
8.	Libros, registros e información financiera.....	10
9.	Confidencialidad	11
10.	Protección de datos y seguridad de la información.....	12
11.	Uso y salvaguarda de la propiedad de Brenntag	12
12.	Derechos Humanos, Trato igualitario y condiciones de trabajo equitativas	13
13.	Salud, seguridad y protección medioambiental.....	144
14.	Implementación práctica del Código de Conducta y Ética Empresarial	15

1. Cumplimiento de la ley

Como empresa global, Brenntag debe cumplir una amplia variedad de leyes y regulaciones en cada país en que operamos comercialmente. Además de cumplir con todas las políticas aplicables de Brenntag, la observancia de la ley y las normas de los sistemas legales en que operamos es obligatoria para todos los empleados de Brenntag. Cualquier infracción de la ley por parte de un empleado de Brenntag puede dar lugar a acciones disciplinarias.

2. Competencia y legislación antimonopolio

Brenntag está comprometida con el fomento de la competencia libre y justa, sin restricciones ilegales ni acuerdos restrictivos de la competencia. Cualquier infracción de la normativa sobre competencia puede tener graves consecuencias para Brenntag, para su reputación y para el empleado de Brenntag que la cometa. Dichas consecuencias pueden incluir la imposición de importantes sanciones, responsabilidad civil por daños, la invalidez del contrato celebrado y/o acciones judiciales contra Brenntag y/o la persona implicada. Por lo tanto, cada empleado de Brenntag debe cumplir, en todo momento, con toda la normativa sobre competencia de los países en que operamos y competir en el mercado exclusivamente basándose en los excelentes precios, productos, calidad y servicio de Brenntag.

Como empresa global, Brenntag está sometida a una multitud de normas sobre competencia que difieren de un país a otro. Por lo tanto, con frecuencia puede ser difícil determinar si un comportamiento o procedimiento propuesto puede constituir una infracción de la legislación local. Es importante recordar que un acuerdo ilegal puede no ser por escrito. También los llamados “acuerdos de caballeros” o prácticas concertadas, cuya intención sea limitar la competencia o el comercio en un mercado en particular, pueden ser ilegales, aunque no tengan de hecho un efecto contrario a la competencia. En caso de duda, los empleados deben consultar con su asesor legal local o departamento jurídico corporativo, antes de llevar a cabo cualquier acción.

Los empleados de Brenntag deben abstenerse de realizar cualquier conducta o actividad que pueda crear incluso la simple percepción de conducta ilegal. A continuación se muestran ejemplos de comportamientos que normalmente son ilegales o pueden serlo en determinadas circunstancias (debe obtener la aprobación previa de su asesor legal local o departamento jurídico corporativo):

- cualquier comunicación con un competidor sobre precios, asignación de clientes o áreas geográficas, ventas, términos y condiciones de venta, beneficios, márgenes de beneficios, costos o licitaciones públicas o privadas (licitación fraudulenta);
- intento de influir en el precio de reventa de un cliente o imposición de limitaciones en el uso o reventa;
- abuso de la posición de dominio en el mercado;
- acuerdos comerciales de exclusividad;
- concesión de incentivos comerciales como descuentos especiales, envíos gratuitos, pagos de comisiones u otros incentivos no disponibles para otros clientes o competidores; y
- venta coercitiva, rechazo de transacciones o la imposición de boicots.

3. Soborno y corrupción

Brenntag no practicará ninguna forma de soborno o corrupción para asegurar cualquier tipo de ventaja comercial. Consecuentemente, Brenntag requiere que todos sus empleados eviten cualquier comportamiento que, potencialmente, pueda considerarse impropio o contrario a la ley.

En particular, nuestros empleados tienen estrictamente prohibido prometer, conceder u ofrecer, directa o indirectamente, dinero u otros incentivos inapropiados a funcionarios públicos o gubernamentales, candidatos a cargos políticos, cualquier ejecutivo, empleado o representante de algún gobierno o empresa estatal u organización internacional, socios comerciales o cualquier otra persona, con el propósito de:

- influir en cualquier acto o decisión de dicha persona,
- inducir a dicha persona a realizar u omitir cualquier acción, incumpliendo su obligación legal,
- asegurar una ventaja, o
- inducir a dicha persona a que influya en la actuación o decisión de una persona responsable para ayudar a obtener o mantener negocios con cualquier persona o dirigir cualquier negocio para la misma.

Los empleados no deben ejercer una influencia ilegal sobre ninguna de las personas anteriormente mencionadas, por ejemplo haciendo regalos, favores o concediendo otras ventajas. Asimismo, los empleados no pueden utilizar su posición en Brenntag para solicitar, obtener o aceptar, directa o indirectamente, dinero, regalos, favores u otras ventajas inapropiadas por parte de socios comerciales o terceras partes.

En caso de duda, los empleados deben obtener previamente la aprobación de su supervisor directo o del Regional Compliance Manager.

En caso de patrocinio, donaciones y contribuciones benéficas por parte de Brenntag, deben quedar claros la identidad del beneficiario y el uso previsto de la donación, así como el motivo y propósito de la misma tienen que ser justificables y estar documentados. Todas las donaciones y contribuciones benéficas deben ser transparentes y cumplir con la legislación nacional aplicable. Brenntag no realiza contribuciones de carácter político, por ejemplo a partidos, organizaciones o personas dedicadas a la política.

4. Lavado de dinero

La política de Brenntag es abstenerse de hacer negocios con personas o entidades implicadas en actividades de tipo criminal o ilegal. Todos los empleados deben cumplir con las leyes y normas contra el lavado de dinero locales y extranjeras aplicables. El lavado de dinero es la transferencia de efectivo u otros fondos generados por actividades criminales o ilegales a través de empresas o bancos legales, para ocultar la verdadera procedencia y naturaleza del dinero. Todo pago sospechoso u otras transacciones financieras inusuales que planteen dudas sobre la legalidad del origen de los fondos, como por ejemplo, transferencia de grandes cantidades de dinero, deben informarse inmediatamente al Regional Compliance Manager.

5. Información privilegiada

Brenntag está comprometida para que las transacciones de valores y otros instrumentos financieros se produzcan en condiciones justas, no tolerando que se realicen utilizando información privilegiada, ni tampoco la divulgación o apropiación indebida de la información que no sea de dominio público. Los empleados de Brenntag deben cumplir con todas las leyes y reglamentos sobre información privilegiada permanentemente. En particular, los empleados de Brenntag no pueden divulgar información privilegiada respecto a Brenntag u otras empresas a

terceras partes ni usarla para realizar o recomendar compras o ventas de activos u otros instrumentos financieros que se negocien públicamente en una bolsa de valores o en un mercado de valores organizado.

La información privilegiada implica, en términos generales, el uso de cualquier información que pueda tener o sea probable que tenga un efecto importante sobre el precio de los valores, tal como la relativa, entre otras, a:

- grandes fusiones y adquisiciones, empresas conjuntas (joint ventures), desinversiones,
- grandes pleitos y su progreso
- la distribución de dividendos
- cambios de personal en el consejo de dirección
- cambio de estrategia de la empresa
- resultados financieros no en consonancia con las previsiones o expectativas del mercado.

Cualquier empleado de Brenntag que divulgue información privilegiada se someterá a una acción disciplinaria, incluido el posible despido, además de las posibles sanciones civiles y criminales.

6. Conflictos de interés

Se espera que los empleados dediquen todo su tiempo de trabajo y atención a sus responsabilidades laborales en Brenntag. Deben evitarse los conflictos de intereses o la mera apariencia de este conflicto. Los conflictos de intereses surgen si los empleados se dedican a actividades o intereses personales en detrimento de los intereses de Brenntag. Los conflictos de intereses pueden producirse en diferentes situaciones, como las que se describen en los ejemplos siguientes:

- La decisión de suscribir, renovar o cancelar contratos con proveedores, clientes u otras terceras partes sólo debe basarse en criterios objetivos y verificables, como el precio, calidad del servicio o producto, fiabilidad del socio contratante, etc. Bajo ninguna circunstancia, esta decisión debe verse

afectada o influida por relaciones personales, la obtención de una ganancia personal u otros intereses personales, potenciales o reales.

- La misma norma se aplica a cualquier decisión que implique la contratación de personal. Todas las decisiones relacionadas con la contratación de cualquier solicitante deben evaluarse objetivamente basándose en sus credenciales, incluidas las cualificaciones, experiencias y cualidades individuales. Estas decisiones no pueden verse afectadas por el interés personal del empleado responsable de Brenntag ni porque el solicitante tenga una relación personal con el interesado.
- Los empleados no pueden trabajar para, ni proporcionar servicios a empresas competidoras o que tengan relaciones comerciales con Brenntag, ni llevar a cabo ningún otro tipo de trabajo o actividad que entre en competencia con ella.
- Mantener, directa o indirectamente (por ejemplo a través de personas allegadas) un interés financiero en una empresa competidora o que tenga relación comercial con Brenntag, donde dicho interés financiero supere el 1 % del capital total de la empresa. La misma limitación se aplica a los intereses de propiedad en entidades empresariales, directos o indirectos, que no precisen una constitución formal, como por ejemplo, asociaciones.

Los empleados que tengan o sospechen que pueden tener un conflicto de intereses deben informar de ellos a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager.

7. Terrorismo, controles comerciales y embargos

Brenntag está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes y normas comerciales y aduaneras extranjeras aplicables de los países en los que opera. El objetivo del control comercial es, principalmente, la prevención de la proliferación de las armas y combatir el terrorismo.

Los empleados de Brenntag deben observar todas las restricciones aplicables sobre el comercio nacional e internacional, como restricciones sobre las exportaciones de ciertos bienes, servicios y tecnologías a, o importaciones de, países, entidades o personas listados. Además, los empleados de Brenntag deben

cumplir también con todas las restricciones comerciales aplicables resultantes de los embargos internacionales que normalmente implican la prohibición de pagos u otras transferencias de fondos a y desde determinados países.

8. Libros, registros e información financiera

La exactitud e integridad de nuestros libros, registros e informes financieros es de importancia fundamental para Brenntag. Esto permite a nuestra dirección controlar si se han ejecutado las transacciones comerciales dentro de los límites de las aprobaciones anteriores. También es esencial para el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables de Brenntag respecto a presentaciones públicas de documentos e información.

Los empleados de Brenntag deben asegurarse siempre de que los libros y registros dentro de su responsabilidad:

- sean precisos, puntuales, exhaustivos y completos;
- reflejen con precisión y fidelidad la transacción comercial o gasto inmediato;
- proporcionen un reflejo veraz y fiel de nuestros activos y pasivos, beneficios y pérdidas, así como de nuestra situación financiera;
- cumplan con las leyes y normas contables y fiscales, así como reglamentos locales aplicables.

Se insta a los empleados a que contacten a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager inmediatamente, si se pone de manifiesto un motivo para dudar de la exactitud de nuestros libros, registros o información financiera.

9. Confidencialidad

Ningún empleado al que se le haya confiado información confidencial acerca de Brenntag, sus proveedores, clientes u otros socios comerciales puede divulgar dicha información a ninguna tercera parte o usarla para su beneficio personal mientras trabaje para Brenntag o con posterioridad, a menos que

- dicha divulgación se realice según un acuerdo de confidencialidad válido y ejecutable,
- se obtenga la aprobación previa por escrito de Brenntag por parte de una persona debidamente autorizada (en la medida en que se vea afectada información confidencial de Brenntag), o
- se obtenga la aprobación previa por escrito de una tercera parte, (en la medida en que se vea afectada información confidencial de una tercera parte), o
- la divulgación de información confidencial sea admisible con aviso previo a cualquier tercera parte afectada (si es posible), si se requiere por ley obligatoria, cualquier entidad gubernamental, tribunal u otra entidad cuasijudicial o regulatoria.

El cumplimiento con las obligaciones internas, legales y contractuales de confidencialidad es fundamental para la protección de los intereses y la información reservada de Brenntag, así como para su reputación como empresa digna de confianza y fiable. Cualquier divulgación no autorizada de información confidencial puede causar un perjuicio importante a Brenntag y a sus socios comerciales.

Es información confidencial cualquier información técnica o empresarial no pública incluyendo, pero no como limitación, todos y cada uno de los siguientes elementos: listas de proveedores y clientes, precios, descubrimientos, invenciones, procesos, métodos, técnicas, equipo, know-how, secretos comerciales, otros derechos de propiedad y de propiedad intelectual, procedimientos, fórmulas, protocolos, especificaciones, investigación y desarrollo, información financiera o de marketing, así como estrategias y planes comerciales.

Se insta a los empleados a informar inmediatamente a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager sobre cualquier divulgación no autorizada de información confidencial.

10. Protección de datos y seguridad de la información

Brenntag respeta el derecho a la privacidad de cada persona. Por lo tanto, cumplimos con todas las leyes y normas aplicables respecto a la obtención, procesamiento y uso de datos personales. Se prohíbe estrictamente cualquier obtención, procesamiento o uso ilegal de datos personales de nuestros empleados, proveedores, clientes y terceras partes. Todos los datos personales deben salvaguardarse permanentemente con el cuidado apropiado y protegerse contra el acceso no autorizado de terceras partes.

Las medidas de protección de la información aseguran que se aplican todos los controles y las normas necesarios para proporcionar el nivel de disponibilidad requerido de la información, integridad y confidencialidad de los datos.

11. Uso y salvaguarda de la propiedad de Brenntag

Los empleados deben tratar la propiedad de Brenntag con el cuidado debido y de forma responsable. La propiedad de Brenntag incluye los activos materiales, como el equipo de nuestras oficinas, material de oficina, ordenadores, teléfonos, muebles, locales e instalaciones, vehículos, maquinaria, herramientas y activos intangibles, como por ejemplo, know-how, patentes, marcas comerciales, secretos comerciales y software. La propiedad de Brenntag sólo puede usarse para fines comerciales, a menos que lo acuerde de otro modo el supervisor directo del empleado de Brenntag. Lo mismo se aplica a los servicios proporcionados por Brenntag. Brenntag no tolera ningún uso no autorizado o apropiación indebida de su propiedad o servicios.

12. Derechos Humanos, Trato Igualitario y Condiciones de Trabajo Equitativas.

Brenntag participa en la iniciativa Global Compact de Naciones Unidas y se ha comprometido a incorporar sus principios en su cultura corporativa. Brenntag apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente y no será cómplice en ninguna infracción de los mismos.

Brenntag está comprometida con el fomento de la igualdad de oportunidades para todo el personal y solicitantes de empleo. Pretendemos crear un entorno de trabajo en el que todas las personas puedan hacer el mejor uso de sus habilidades y capacidades, sin ningún tipo de discriminación o acoso y en el que todas las decisiones y promociones se basen objetivamente en los méritos. No discriminamos a ningún empleado de Brenntag, socio comercial o tercera parte debido a raza, origen nacional o étnico, nacionalidad, sexo, cambio de sexo, estado civil o de pareja, embarazo o maternidad, edad, credo, religión o creencia, color, ascendencia, discapacidad u orientación sexual. Asimismo, esperamos que todos nuestros empleados adopten este mismo comportamiento ético y traten a cada uno de sus compañeros con igualdad y respeto. No toleramos ninguna forma de discriminación, acoso o intimidación en el lugar de trabajo, lo que incluye comportamientos o acciones verbales, físicos, visuales o sexualmente ofensivos hacia las personas.

Brenntag considera como una obligación ser un empleador socialmente responsable en todo el mundo y trata a sus empleados con respeto y honestidad. Brenntag cumple con todas las disposiciones de salud y seguridad ocupacional para garantizar la seguridad laboral en el lugar de trabajo y no utiliza ninguna forma de trabajo obligatorio o infantil. Brenntag cumple igualmente con las leyes aplicables en relación con el salario mínimo en los países en los que opera y respeta el derecho de sus trabajadores de libertad de asociación y negociación colectiva y no tolerará ninguna acción dirigida a interferir con el ejercicio de tales derechos.

Se alienta a los empleados a informar de cualquier violación de las normas anteriormente mencionadas a su supervisor directo, al Departamento Corporativo de RR.HH. o al Regional Compliance Manager.

13. Salud, seguridad y protección medioambiental

La salud, seguridad, protección medioambiental y preservación a largo plazo de los recursos naturales son de importancia fundamental para Brenntag. Si un proceso no puede llevarse a cabo de forma segura, no lo ejecutamos. Ésta es la base de nuestra estrategia global de salud, seguridad y medio ambiente, que incluye las cinco políticas siguientes:

1) Política de seguridad

La salud de nuestros empleados y la seguridad de nuestros centros son una prioridad absoluta para Brenntag. Trabajamos para mejorar continuamente los procesos de trabajo y la seguridad de la planta.

2) Política de manipulación responsable de productos

Brenntag adopta las medidas apropiadas para asegurar el tratamiento adecuado de nuestros productos mientras están bajo nuestra administración. Esto incluye la adquisición, envasado, clasificación y etiquetado, manipulación y almacenamiento, posible eliminación, así como expedientes de productos e instrucciones de seguridad. Informamos a nuestros clientes respecto a las prácticas de manipulación y aplicaciones de productos seguras.

3) Política medioambiental

Brenntag trabaja continuamente para minimizar los impactos medioambientales sobre suelo, agua y atmósfera.

4) Política de cumplimiento

Brenntag se compromete a cumplir con todos los requisitos legales de salud, seguridad y medio ambiente, así como con las restricciones de comercialización y uso de los productos químicos en todas nuestras operaciones y organizaciones de ventas.

5) Política de calidad

Brenntag pretende asegurar la calidad de nuestros productos y servicios implementando sistemas de gestión de calidad a nivel regional.

14. Implementación práctica del Código de Conducta y Ética Empresarial

Brenntag está comprometida con la dirección de sus negocios de forma honesta e íntegra y esperamos que todos nuestros empleados mantengan altos estándares, de acuerdo con este Código.

a) Organización de cumplimiento

Brenntag ha creado un Comité de Cumplimiento para responder a preguntas y proporcionar asesoramiento sobre el cumplimiento del Código de Conducta. El Comité de Cumplimiento acepta toda la información que le llega e investiga con el cuidado debido. Todas las comunicaciones con el Comité de Cumplimiento se mantendrán confidenciales.

Si tiene alguna duda sobre este Código de Conducta o su aplicación en alguna circunstancia en particular, puede ponerse también en contacto con su supervisor directo o con el Regional Compliance Manager.

b) Información de las infracciones

Se anima a todos los empleados a informar sobre cualquier sospecha de infracción de este Código de Conducta a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager.

Cualquier empleado que informe de una infracción del Código de Conducta de buena fe será protegido contra cualquier forma de represalia, siempre que no haya estado envuelto personalmente en la misma. Las infracciones pueden comunicarse de forma anónima y confidencial a través de:

compliance@brenntag.de

o a través de la respectiva dirección de email de Compliance a nivel regional. Cada informe se investigará a fondo y se adoptarán medidas correctivas y acciones disciplinarias, si son justificadas.