

CRODA



Smart science to improve lives™

**Código de
conducta**

Smart
science
to
improve
lives™

Código de
conducta

Índice

01	Introducción de Steve Foots, Chief Executive	
02	Resumen del código de conducta	
03	Nuestros valores y comportamientos	
04	Digan lo que piensan	
05	Nuestro código de conducta	
	A) Sostenibilidad	
	B) Seguridad y salud	
	a. Seguridad y salud	
	b. Salud mental y bienestar	
	C) Empresa	
	a. Antisoborno	
	b. Ley sobre competencia	
	c. Obsequios y actos de hospitalidad	
	d. Conflictos de interés	
	D) Gente	
	a. Diversidad e inclusión	
	b. Trato justo	
	c. Derechos humanos incluido el trabajo infantil y esclavitud moderna	
	d. Salario digno	
	e. Desempeño y desarrollo	
	f. Participación en la comunidad y relación con organizaciones benéficas	
	E) Información	
	a. Privacidad y datos personales	
	b. Información confidencial y propiedad intelectual	
	c. Redes sociales	
	d. Política de uso apropiado (uso de recursos informáticos de la empresa)	
06		

Smart
science
to
improve
lives™

01



Introducción de Steve Foots, Chief Executive

Croda es una empresa para la que todos podemos sentirnos orgullosos de trabajar. Este orgullo se apoya en nuestras robustas normas de conducta empresarial ética.

Nuestro éxito como empresa depende de que cada uno de nosotros ponga su grano de arena para proteger nuestra reputación corporativa y crear un ambiente en el que actuemos guiados por nuestros principios éticos. Cada uno de nosotros tenemos un papel muy importante a la hora de ayudar a Croda a proteger su reputación y crear esta cultura corporativa.

Este código de conducta es una guía que deben seguir a la hora de tomar decisiones dentro de la empresa. Estas son las normas que mi equipo ejecutivo y yo tomamos como guía y esperamos que todos los miembros de Croda hagan lo mismo. Hemos recopilado estos principios en este documento para que todo el mundo entienda cuáles son sus responsabilidades.

Por favor, lean este código de conducta con detenimiento y reflexionen sobre cómo repercute a su trabajo diario. Si hay algo que no entienden o no está muy claro, hablen con su responsable directo, con su equipo local de recursos humanos o con el Regional Counsel.

Gracias por actuar a diario guiados por nuestros valores y por ayudarnos a hacer de Croda una gran empresa.

Steve Foots
Chief Executive

02



Resumen del código de conducta

El comportamiento responsable y ético es un aspecto fundamental de la manera de operar de Croda.

Nos hemos propuesto producir un cambio positivo en el medio ambiente y en nuestra sociedad a través de nuestro objetivo. El único modo de cumplir con nuestro compromiso es esforzándonos para hacer las cosas mejor.

Nuestro código de conducta establece los valores que nos mueven, las expectativas que tenemos los unos de los otros, y confirma la responsabilidad que tiene cada uno de decir lo que piensa y de informar de cualquier presunta infracción de nuestras políticas o infracciones reales de las mismas.

El código está en conformidad con nuestros tres valores de referencia: «responsabilidad», «innovación» y «unidad», que expresan el modo en que queremos que los empleados de Croda se comporten: con integridad y de forma sincera y respetuosa.

En la práctica, el código ofrece orientación general sobre una serie de situaciones posibles, las políticas que existen para abordar estas situaciones y dónde pueden acudir para obtener más orientación. En el código no pueden cubrirse todos los casos hipotéticos. Las situaciones que no estén reflejadas en el código deberán afrontarse aplicando el espíritu del código, es decir, aplicando el sentido común, el buen criterio y pidiendo información y orientación adicional.

Nuestro objetivo: Smart Science to Improve Lives™

Unimos nuestro conocimiento, pasión y espíritu empresarial para producir un cambio positivo en el medio ambiente y en nuestra sociedad. Nuestro objetivo es el uso de Ciencia inteligente para mejorar vidas.



Por qué



Nuestro compromiso

Vamos a convertirnos en el proveedor de ingredientes innovadores más sostenible. Para ello, vamos a diseñar, crear y ofrecer soluciones para encarar algunos de los mayores retos a los que se enfrenta hoy el mundo. Para el año 2030 seremos una empresa favorable para el clima, la tierra y las personas.



Qué



Nuestra diferencia

Nuestra gente es nuestra diferencia. Nuestros tres valores de referencia «responsabilidad», «innovación» y «unidad» dan forma a nuestra cultura y comportamiento empresariales.



Cómo

¿Para quién es relevante el código de conducta?

Nuestro código de conducta es obligatorio para todos nuestros empleados:

- empleados (incluidos antiguos y posibles futuros empleados), ya sean empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, con contrato limitado, permanente o temporal,
- becarios, estudiantes, aprendices o trabajadores en prácticas,
- contratistas o proveedores de mano de obra sobre los que Croda tiene control,
- personas con función de dirección reglamentaria o responsabilidad equivalente,
- empleados de *joint ventures*,
- empleados de nuevas adquisiciones.

También es obligatorio que nuestros socios comerciales se adhieran a principios éticos comerciales que sean compatibles con los nuestros.

El incumplimiento de este código equivale a incumplir las políticas de Croda y puede tener graves consecuencias, tanto para Croda como para cualquier individuo involucrado. A nivel individual, estas consecuencias pueden llegar a convertirse en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido sin previo aviso. En cuanto a la empresa, cualquier conducta ilegal podría suponer multas significativas, encarcelamiento de individuos y daños importantes a nuestra reputación.



Compromisos que establece el código de conducta

Estamos comprometidos a apoyarles para que se adhieran a este código de las siguientes maneras:

- ofreciéndoles una serie de normas y políticas claras,
- ofreciéndoles formación, orientación e información sobre el código de conducta,
- ofreciéndoles un mecanismo para informar sobre presuntas o potenciales infracciones del código de conducta o de las políticas de Croda,
- investigando y respondiendo a cualquier problema que plateen de forma rápida e imparcial,
- condenando las represalias o la discriminación contra personas que denuncien problemas y
- animando a nuestros proveedores a que adopten los mismos valores y principios éticos.



Esperamos que todos los empleados de Croda:

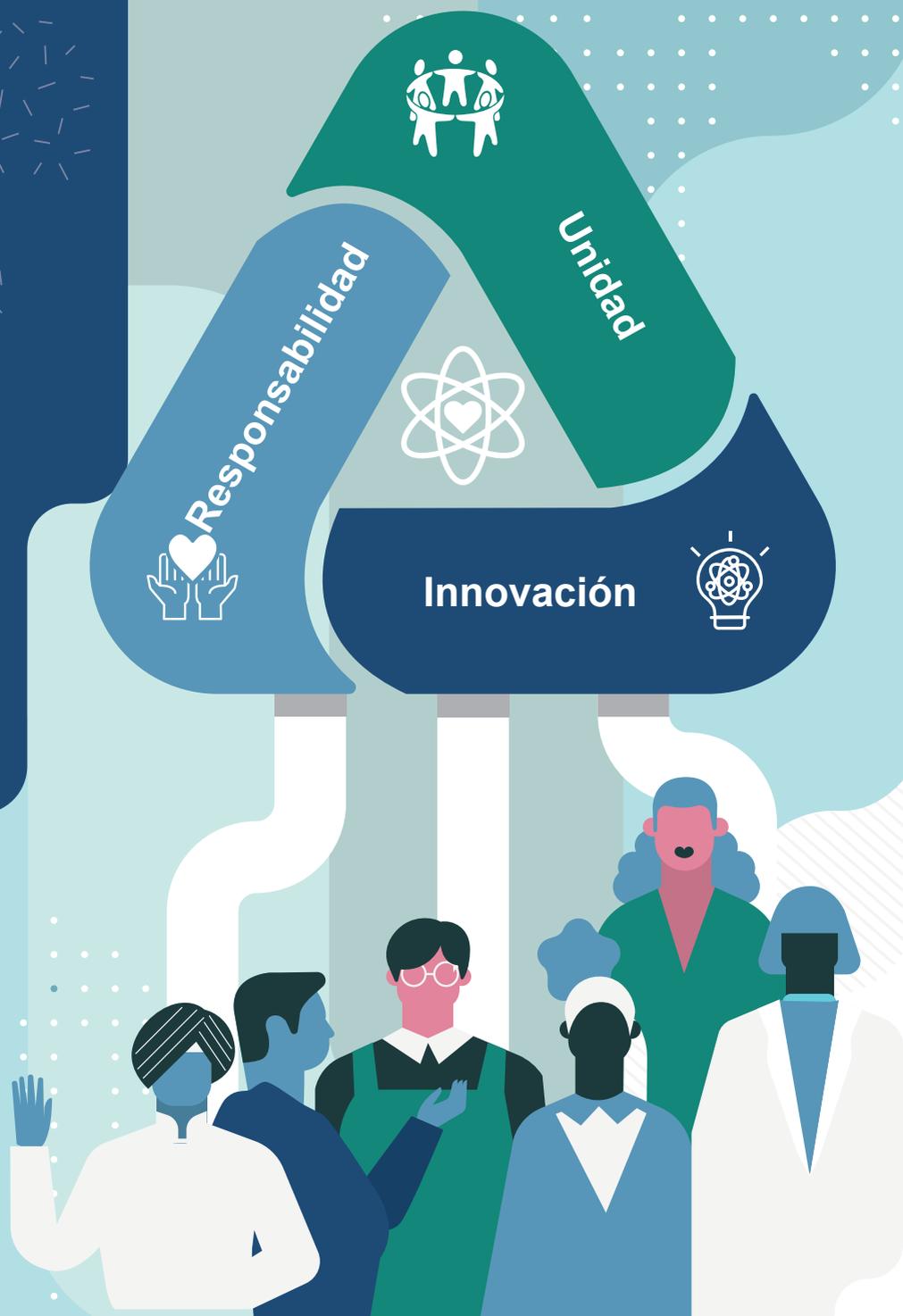
- se guíen siempre por el código de conducta,
- lean y comprenda el código de conducta y las políticas relacionadas,
- realicen los programas de formación relacionados con el código de conducta siempre que se les pida,
- informen sobre presuntas infracciones del código o infracciones reales, utilizando los medios adecuados (consultar sección 4: Digan lo que piensan) y
- pidan consejo si tienen dudas sobre cualquier aspecto del código de conducta o sobre cualquier comportamiento que hayan observado.



De las personas en puestos de liderazgo esperamos que:

- den ejemplo, actúen con integridad y sirvan como modelo a seguir,
- se aseguren de que todos los miembros de sus equipos, incluso los nuevos, hayan leído el código de conducta, hayan completado la formación relacionada y sepan cómo denunciar problemas,
- ofrezcan la formación y sesiones informativas relativas al código de conducta que están obligados a ofrecer,
- ofrezcan apoyo y orientación a sus equipos sobre el código de conducta y
- actúen para proteger a cualquier miembro de su equipo que haya denunciado un problema, garantizándoles todo el apoyo necesario y asegurándose de que no sufren ninguna represalia.



03 

Nuestros valores y comportamientos

El conocimiento, la pasión y el espíritu emprendedor de nuestra gente es lo que da vida a nuestra empresa y creemos que nuestra cultura corporativa y nuestros comportamientos son los que hacen de Croda una empresa diferente. Nuestra razón de ser es contribuir a crear un mundo mejor para todos y nuestros valores de referencia: **responsabilidad**, **innovación** y **unidad** dan forma a este sentimiento.

Responsabilidad

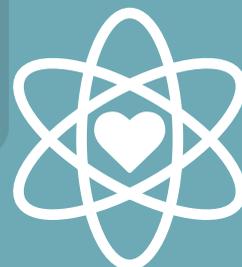
Asumimos la **responsabilidad** de nuestras acciones y nos cuidamos unos a otros, cuidamos del medio ambiente y de nuestras partes interesadas.



Fomentamos el tratamiento equitativo y justo y la igualdad de oportunidades

Valoramos la singularidad que cada uno de nuestros empleados aporta a la empresa

Generamos la confianza de nuestros compañeros, clientes y comunidades en las que operamos



Innovación

Somos **innovadores** y animamos a todos los empleados a generar y contribuir con nuevas soluciones.



Creamos un entorno laboral entretenido, animado y estimulante

Fomentamos la creatividad para desarrollar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas

La nuestra es una empresa ágil, que reacciona con rapidez y aplica el talento emprendedor para servir a nuestros clientes

Nuestros valores

«Responsabilidad», «innovación» y «unidad» son nuestros valores de referencia, esenciales para nuestra empresa y arraigados en nuestra cultura empresarial. Los tres valores tienen la misma importancia y los respectivos descriptores son los que nos inspiran para actuar de la forma en la que operamos.

Unidad



Trabajamos en **unidad** como una familia global.

Reconocemos a todos aquellos que ejercen un impacto positivo en nuestra empresa

Contamos con una cultura empresarial abierta que fomenta la inclusividad y el respeto

Somos transparentes y fomentamos la comunicación sincera y auténtica



Cómo aplicamos nuestros valores

Nuestros valores nos ayudan a comportarnos de forma ética y responsable, tal y como se espera de nosotros, en todas nuestras actividades. En la práctica, estos valores se han aplicado a aspectos fundamentales de nuestra diferencia, incluido nuestro código de conducta y una serie de habilidades que constituyen nuestro marco de competencias.



Nuestro marco de competencias

El marco de competencias es una serie de comportamientos y habilidades que reflejan el modo en que nuestros valores deben interpretarse en situaciones cotidianas. El marco de competencias está diseñado como una herramienta para orientarnos a la hora de mantener conversaciones sobre el crecimiento personal, incluidos temas relacionados con el desarrollo y la creación de planes de sucesión.



Nuestra diferencia

Nuestra gente es nuestra diferencia. Nuestros tres valores de referencia «responsabilidad», «innovación» y «unidad» dan forma a nuestra cultura y comportamiento empresariales



Responsible



Innovative Together



Código de conducta

Un folleto que define las expectativas que se tienen de los empleados, las personas en puestos de liderazgo y la empresa en general



Competencias

Un marco de competencias para el desarrollo, la creación de planes de sucesión y el establecimiento de objetivos, alineado con nuestros valores



04

Digan lo que piensan

Si observan alguna situación que creen que viola el código de conducta o alguna política de Croda, deberán denunciarla a su responsable directo, su representante de recursos humanos o al departamento legal. Si lo prefieren, también pueden denunciar cualquier preocupación a directivos de la empresa, incluidos los miembros del comité ejecutivo.

Si no pueden denunciar el problema a una persona de forma directa, les animamos a que lo hagan a través de la línea de denuncias de Croda Speak Up, que está gestionada por la empresa externa NAVEX Global. Pueden comentar sus preocupaciones a un operador o utilizando la función de denuncia del sitio web seguro. Para poner denuncias en el sitio web, los empleados pueden acceder a **croda.ethicspoint.com** y encontrarán los números de teléfono internacionales en la red interna.

Nuestro código de conducta

El código está dividido en cinco aspectos que son fundamentales para el éxito de nuestra empresa:

a) Sostenibilidad

b) Seguridad y salud

c) Empresa

d) Gente

e) Información

Cada sección de nuestro código de conducta detalla el tipo de comportamiento que esperamos de todos los empleados y cuenta con información sobre su importancia y los compromisos que asumimos.



A

Sostenibilidad



Sostenibilidad



Nuestro criterio

Croda está comprometida a convertirse en el proveedor de ingredientes innovadores más sostenible. Vamos a crear, fabricar y ofrecer soluciones para abordar algunos de los desafíos más importantes a los que se enfrenta el mundo y vamos a ejercer un impacto positivo en el medio ambiente y en la sociedad. Para el año 2030 seremos una empresa favorable para el clima, la tierra y las personas.

Por qué es importante

La sostenibilidad es parte integral de nuestro razonamiento estratégico y es un elemento crucial a la hora de ofrecer valor a nuestros clientes y otras partes interesadas como inversores, empleados y nuestras comunidades locales.



Croda se compromete a:

- maximizar el impacto positivo que sus productos pueden tener en cada una de sus aplicaciones,
- minimizar cualquier impacto negativo derivado de sus operaciones y asociado a sus cadenas de suministro,
- convertirse en un miembro responsable de la sociedad global ofreciendo puestos de trabajo de calidad, pagando impuestos y asumiendo responsabilidad social,
- avanzar hacia nuestros objetivos externos, que están conformes con los Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU,
- mantener un liderazgo y una gestión robustos en temas de sostenibilidad ajustándonos a los marcos de información ESG reconocidos globalmente,
- colaborar con nuestras partes interesadas en todos los niveles de nuestra cadena de valor para ir avanzando en nuestro programa de sostenibilidad y demostrar nuestro liderazgo.



Todos debemos comprometernos a:

- asistir a los programas de formación relevantes para comprender cómo contribuye Croda con un futuro sostenible para el planeta,
- conocer el papel que juega cada uno para que Croda consiga alcanzar sus objetivos,
- acatar normas y políticas relevantes que contribuyen a la sostenibilidad de Croda.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- informar sobre temas relativos a la sostenibilidad y pedir comentarios y opiniones,
- fomentar nuevas formas de progresar en pos de los objetivos de sostenibilidad de la empresa,
- ofrecer formación e información relevante a sus equipos.

Recuerden: solo hay un planeta Tierra, nuestro deber es cuidar de él

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- el Informe de sostenibilidad,
- los defensores locales de la sostenibilidad,
- el equipo de sostenibilidad del grupo,
- el Comité de sostenibilidad,
- los Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU.



Ajustamos nuestra estrategia para estar alineados con los objetivos de desarrollo sostenible.

Favorable para el clima

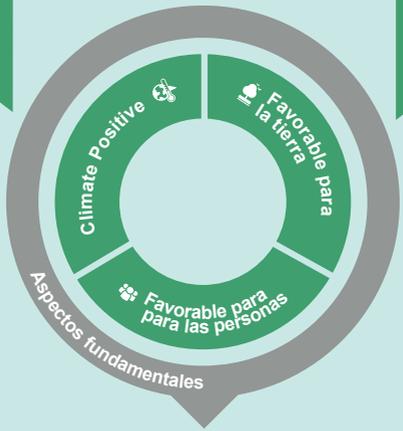
- Ratio de emisiones: 7, 13, 17
- Reducir emisiones: 7, 13, 17
- Innovación sostenible: 7, 12, 13

Favorable para la tierra

- Uso de la tierra: 2, 12, 15
- Innovación científica en la agricultura: 2, 12, 15, 17

Favorable para las personas

- Salud y bienestar: 3, 17
- Mejorar más vidas: 6, 4, 17
- Equidad de género: 5



Aspectos fundamentales

Salud, seguridad y bienestar: 3	Gestión del conocimiento: 4
Seguridad de procesos: 3	Control de calidad: 12
Gestión medioambiental: 6, 12, 14	Administración de productos: 3, 12, 14
Salario justo: 8	Empresa responsable: 17
Asociación con proveedores: 12, 17	

B

Seguridad y salud



a) Seguridad y salud



Nuestro criterio

Estamos comprometidos con la salud y seguridad de nuestros empleados y todos aquellos que se ven afectados por nuestras actividades y productos

Por qué es importante

Creemos que toda lesión y enfermedad profesionales son prevenibles. Nuestro objetivo es acabar por completo con las lesiones.



Croda se compromete a:

- ofrecer lugares de trabajo donde la salud y la seguridad de los empleados, visitantes y contratistas esté garantizada gracias a sistemas robustos de gestión de la seguridad,
- trabajar constantemente para mejorar mediante la denuncia de problemas, la investigación de incidentes, auditorías y revisiones de gestión,
- garantizar que todos nuestros productos están conformes con los reglamentos pertinentes y son seguros a lo largo de todo su ciclo de vida,
- definir responsabilidades relativas a la salud y la seguridad y ofrecer información, formación, orientación, supervisión y evaluación de competencias para permitir que todos podamos cumplir con nuestras responsabilidades.



Todos debemos comprometernos a:

- comprender y tomar conciencia de los peligros a los que nos podemos enfrentar en el trabajo,
- ser conscientes y acatar las reglas y procedimientos relevantes para cada uno y llevar a cabo los programas de formación necesarios,
- comportarnos de forma responsable y acatar las reglas y

procedimientos de salud y seguridad,

- decir lo que pensamos y denunciar incidentes de forma sincera y rápida,
- participar en actividades de formación sobre seguridad.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- establecer expectativas altas en cuanto al comportamiento de sus equipos y acatar las reglas y procedimientos de salud y seguridad, actuando como un modelo a seguir,
- comunicar de forma abierta sobre temas de salud y seguridad y pedir comentarios y opiniones al respecto,
- dejar claro que la gestión de riesgos de salud y seguridad personal es parte del trabajo de cada uno y garantizar que se pone a disposición de todos la formación e información pertinente,
- sensibilizar al personal sobre la seguridad y hacer frente a las malas prácticas,
- implicarse activamente para identificar, priorizar y mitigar los riesgos relativos a salud y seguridad en sus áreas de responsabilidad.

Recuerden: No merece la pena hacerse daño por nada de lo que hacemos

Para obtener más información, consulten o diríjense a

- el Manual de seguridad, salud y medioambiente del grupo,
- la Declaración sobre la política de seguridad, salud y medioambiente,
- los representantes regionales y locales de seguridad, salud y medioambiente.



b) Salud mental y bienestar



Nuestro criterio

Fomentamos e invertimos en la salud física y el bienestar psíquico de nuestros empleados

Por qué es importante

Somos conscientes de que en ocasiones, el lugar de trabajo puede ser el detonante de situaciones de malestar físico o psíquico. Queremos asegurarnos de que todos nuestros empleados cuentan con la oportunidad de mejorar y proteger su bienestar físico y psíquico. Esto fomentará un ambiente laboral efectivo y seguro y garantizará la fortaleza de los empleados y su implicación en las actividades de la empresa.



Croda se compromete a:

- ofrecer los recursos necesarios para supervisar y fomentar la buena salud de sus empleados, incluido el acceso a profesionales de la salud especializados en enfermedades profesionales,
- crear un ambiente laboral seguro, libre de intimidación y acoso,
- ofrecer oportunidades para trabajar de forma ágil,
- acatar la legislación y práctica local relativa a los horarios laborales.



Todos debemos comprometernos a:

- comportarnos de manera respetuosa y cortés en el lugar de trabajo,
- ser conscientes del bienestar de nuestros compañeros y estar atentos a cualquier signo de estrés,
- asistir a todos los eventos de formación obligatorios relacionados con la salud y el bienestar,
- hablar y cooperar con sus responsables directos, departamentos de recursos humanos o de salud laboral si sufrimos estrés o problemas de salud física o mental.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- evitar ejercer demasiada presión en el ambiente laboral estableciendo objetivos realistas y asegurándose de ofrecer y recibir de forma regular comentarios y opiniones,
- aprender a reconocer los signos del estrés y de la existencia de problemas de salud mental y, si fuera necesario, obtener orientación del departamento de recursos humanos o de salud laboral sobre los mejores modos de apoyar a personas que se encuentran en esta situación,
- crear un ambiente de sinceridad y confianza con sus equipos.

Recuerden: Si cuidamos los unos de los otros aumentaremos el espíritu de familia en Croda

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- el Código ético del grupo,
- la Política sobre el estrés,
- los Principios sobre diversidad e inclusión,
- los representantes regionales y locales de recursos humanos, salud laboral.



C

Empresa





a) Antisoborno

Nuestro criterio

No vamos a tolerar sobornos ni corrupción en ningún lugar de nuestra empresa

Porqué es importante

El incumplimiento de la ley sobre soborno y corrupción puede conducir a que Croda reciba acusaciones que podrían convertirse en sanciones. Además, cualquier incumplimiento puede repercutir seriamente en la reputación de Croda.



Croda se compromete a:

- aplicar los más elevados criterios de integridad en nuestra empresa,
- garantizar que trabajamos de forma responsable, acatando las normas antisoborno en todos los países donde operamos,
- garantizar que ofrecemos formación antisoborno adecuada a todos aquellos compañeros que la necesiten.



Todos debemos comprometernos a:

- completar los programas de formación antisoborno que tengamos asignados,
- dejar siempre muy claro, tanto internamente como de cara al exterior, que tenemos tolerancia cero al soborno,
- nunca ofrecer un soborno o una ventaja indebida (incluidos pagos de facilitación) a ningún funcionario público, individuo o tercero,
- nunca pedir o aceptar sobornos o ventajas indebidas de ningún tercero,
- comprobar que los terceros con quienes trabajamos aplican los mismos criterios éticos siguiendo los procedimientos básicos del grupo,
- utilizar la herramienta para denunciar situaciones cercanas al soborno,
- pedir orientación al Consejo de Croda de nuestra región si hay algo de lo que no estamos seguros.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- establecer expectativas altas en cuanto al comportamiento de sus equipos y acatar las leyes antisoborno y anticorrupción,
- aconsejar a sus equipos de forma oportuna y, siempre que sea pertinente, acudir al Consejo de Croda para obtener más orientación.

Recuerden: no aceptamos ni ofrecemos nunca dinero, regalos o favores para beneficiarnos a nosotros mismos, a un tercero o a Croda

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- el Código ético del grupo,
- la Política sobre obsequios y actos de hospitalidad,
- el Local Finance Director/ Manager,
- el Regional Finance Director/Legal Counsel,
- el Group General Counsel y Company Secretary,
- el representante regional de recursos humanos.

b) Ley sobre competencia



Nuestro criterio

Acataremos las normas antimonopolio y leyes sobre competencia en aquellos países en los que operemos

Por qué es importante

El incumplimiento de estas normas (a veces denominadas normas antimonopolio) pueden conducir a sanciones significativas, daños financieros a terceros, costes legales y daños a la reputación de Croda, además de sanciones penales.



Croda se compromete a:

- garantizar que operamos de forma responsable, acatando las leyes de competencia en todos los países en los que comerciamos,
- garantizar que ofrecemos formación legal adecuada a todos aquellos compañeros que la necesiten.



Todos debemos comprometernos a:

- completar cualquier programa de formación sobre la ley de competencia que se nos asigne,
- acatar la ley de competencia y garantizar que nuestras acciones no conlleven ningún riesgo a este respecto para el grupo,
- Acudir a nuestro responsable y al Consejo de Croda de nuestra región para obtener más orientación, aclarar preguntas o dudas.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- establecer expectativas altas en cuanto al comportamiento de sus equipos y acatar las leyes de competencia,
- aconsejar a sus equipos de forma oportuna y, siempre que sea pertinente, acudir al Consejo de Croda para obtener más orientación.

Recuerden: debemos informarnos sobre la ley de competencia y las normas antimonopolio y acatarlas en todos aquellos países en los que operamos

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- el Código ético del grupo,
- la Guía sobre la ley de competencia,
- la Política sobre la ley de competencia,
- el Regional Croda Legal Counsel,
- el Group General Counsel y Company Secretary,
- el representante regional de recursos humanos.

c) Obsequios y actos de hospitalidad



Nuestro criterio

Únicamente aceptaremos y recibiremos obsequios y actos de hospitalidad que sean legítimos y proporcionados a nuestra actividad comercial

Por qué es importante

Si bien es cierto que los actos de hospitalidad y los obsequios pueden jugar un papel muy positivo a la hora de establecer relaciones con clientes, proveedores y otros terceros, también es verdad que son recursos de los que puede abusarse y esto puede conllevar un incumplimiento de las leyes antisoborno y anticorrupción o percibirse como un conflicto de interés.



Croda se compromete a:

- ofrecer un registro de los obsequios que se hacen y se reciben, así como de los actos de hospitalidad,
- ofrecer formación sobre los obsequios y actos de hospitalidad.



Todos debemos comprometernos a:

- añadir de forma oportuna la información sobre los obsequios y actos de hospitalidad ofrecidos y recibidos (tanto si se han aceptado como si no) en el registro de obsequios,
- no aceptar obsequios ni actos de hospitalidad si estamos participando en un proceso de licitación o en el periodo precedente a la concesión de un contrato o en una discusión sobre el establecimiento de precios,
- seguir los procedimientos de aprobación previa de la política de obsequios y actos de hospitalidad antes de ofrecer cualquier obsequio u acto de hospitalidad a un cliente, proveedor u otro tercero.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- garantizar que los miembros de sus equipos conocen la política de Croda relativa a recibir y ofrecer obsequios y actos de hospitalidad y que se completan los programas de formación obligatorios,
- aconsejar de forma oportuna a sus equipos en lo relativo a recibir y ofrecer obsequios y actos de hospitalidad y buscar orientación en aquellos temas en los que haya alguna duda.

Recuerden: Todos los obsequios y actos hospitalidad recibidos deben incluirse en el registro de regalos, que está disponible en SharePoint.

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- el Código ético del grupo,
- las políticas,
- el Regional Croda Legal Counsel,
- el Group General Counsel y Company Secretary,
- el representante regional de recursos humanos.



d) Conflictos de interés



Nuestro criterio

Esperamos que todos los empleados de Croda actúen con integridad para evitar o gestionar, con el beneplácito de la empresa, cualquier conflicto de interés, ya sea aparente o real

Por qué es importante

Los conflictos de interés, ya sean aparentes o reales, pueden suscitar dudas sobre la calidad de las decisiones comerciales y la integridad de las personas que las toman.



Croda se compromete a:

- establecer normas para aclarar lo que es un conflicto de interés y cómo gestionarlo,
- ofrecer formación a todos los empleados para que puedan reconocer posibles conflictos de interés y saber cómo gestionarlos.



Todos debemos comprometernos a:

- evitar cualquier relación que pueda afectar, o dar la impresión de que afecta, a nuestra capacidad de tomar decisiones de forma justa, objetiva y en beneficio de Croda. Algunos ejemplos incluyen:
 - trabajar para un competidor, cliente o proveedor de Croda,
 - ser responsable directo o formar parte del proceso de contratación de un familiar, amigo o compañero sentimental,
 - contratar y/o seleccionar proveedores que incluyan familiares, amigos o compañeros sentimentales,
- informar de forma oportuna sobre cualquier situación que no pueda evitarse o que ya exista a su responsable directo, poniendo en copia al representante legal regional de Croda y enviar una denuncia de conflicto de interés,
- tomar las medidas necesarias para eliminar o mitigar el riesgo de que se produzca un conflicto de interés.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

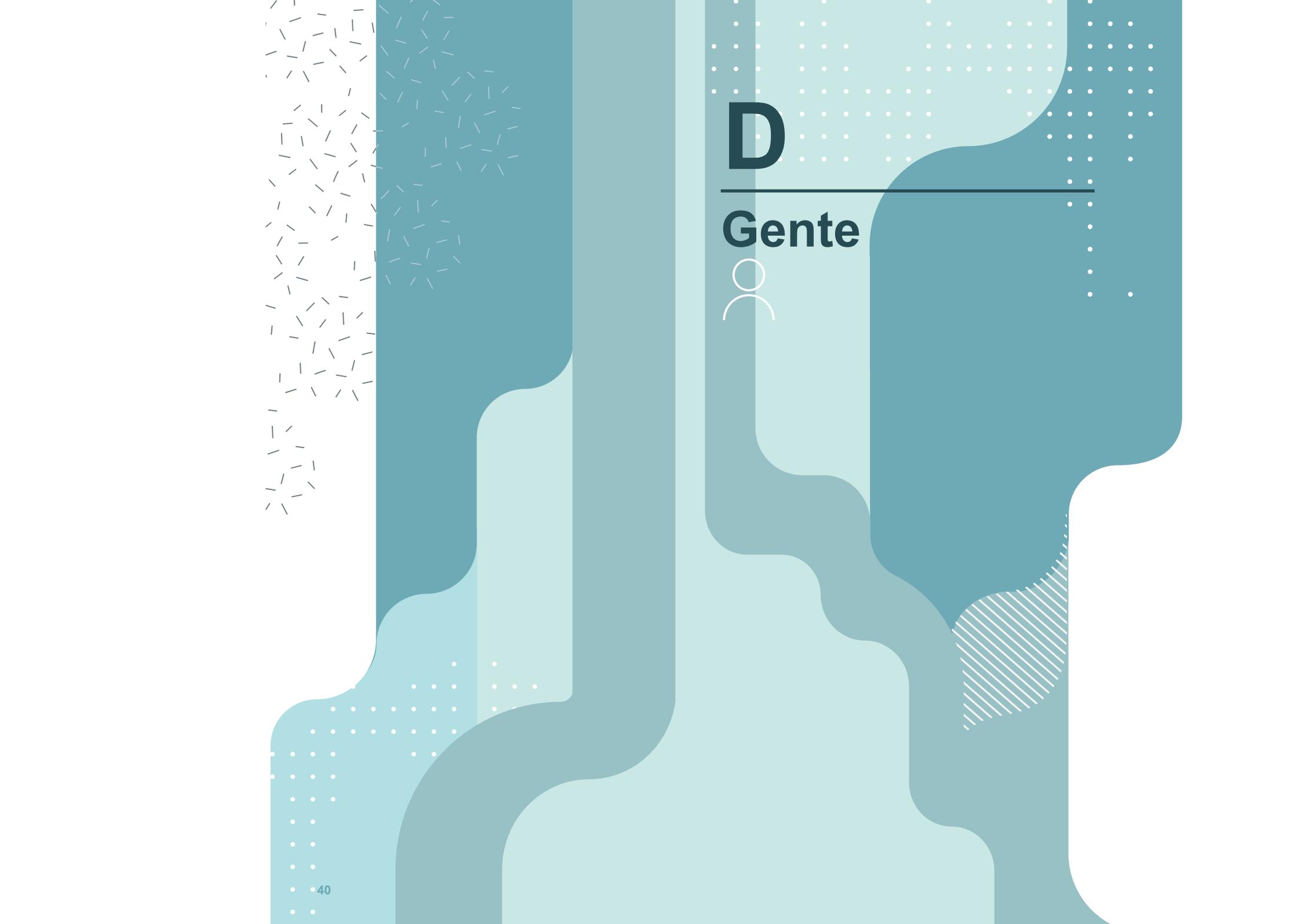
- garantizar que los miembros de sus equipos conocen la política de Croda relativa a los conflictos de interés y que se completan los programas de formación obligatorios,
- aconsejar de forma oportuna a sus equipos en lo relativo a los conflictos de interés y buscar orientación en aquellos temas en los que haya alguna duda.

Recuerden: deben revelar sin demora cualquier conflicto de interés en potencia y tomar las medidas necesarias para mitigarlo.

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- el Código ético del grupo,
- la Secretaría General,
- la Política sobre conflictos de interés,
- el representante legal regional,
- el representante regional de recursos humanos.





D

Gente



a) Diversidad e inclusión



Nuestro criterio

Vamos a crear un ambiente laboral inclusivo donde todos los empleados puedan alcanzar su potencial en un lugar de trabajo que reconoce el valor de la diversidad

Por qué es importante

La diversidad de pensamiento puede generar mayor éxito comercial mejorando las ideas que ya tenemos y las maneras en las que las aplicamos.



Croda se compromete a:

- crear un lugar de trabajo donde todo el mundo se siente bienvenido y puede dar lo mejor de sí mismo,
- ofrecer formación y educación sobre temas relacionados con la diversidad y la inclusión para todos los empleados,
- comprender los potenciales sesgos de nuestros procesos y esforzarnos para reducirlos.



Todos debemos comprometernos a:

- Tratar a todo el mundo de manera justa, equitativa y libre de prejuicios por motivos de raza, etnia, género, orientación sexual, habilidad física o mental, religión, opiniones políticas o cualquier otra característica protegida definida por Croda,
- comunicarnos de forma respetuosa con nuestros compañeros, independientemente de quienes sean o del puesto que ocupen en la organización,
- reconocer que no todo el mundo comparte las mismas ideas y creencias y que lo que es aceptable para unos, puede no serlo para otros,
- oponerse a los prejuicios y fomentar la exposición de distintas perspectivas en la toma de decisiones.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- garantizar que las decisiones que afecten a las personas deberán tomarse sin prejuicios ni discriminación,
- aceptar diversidad de ideas y perspectivas en las discusiones y respetar y escuchar las opiniones e ideas de otros con una actitud abierta,
- fomentar el respeto mutuo entre empleados, ayudarse para comprender las diferencias,
- fomentar el intercambio de opiniones constructivas como parte importante del desarrollo del personal y de las prácticas laborales inclusivas.

Recuerden: nuestros clientes y los consumidores a quienes sirven son muy diversos. Para servirles mejor, tenemos que reflexionar sobre quienes son y comprender su forma de ver las cosas.

Para obtener más información, consulten o diríjense a:



- los Principios sobre diversidad e inclusión
- las Políticas locales sobre contratación,
- la Secretaría General, el representante legal regional,
- los representantes regionales y locales de recursos humanos.

b) Trato justo



Nuestro criterio

Estamos comprometidos a garantizar que todos aquellos que trabajen para Croda son tratados con dignidad y respeto y no toleraremos que nadie sea tratado injustamente.

Por qué es importante

El trato injusto puede conducir a la falta de motivación, moral baja, bajo rendimiento, estrés, ansiedad y descontento. Además, puede repercutir negativamente en la imagen que tenemos de Croda como un excepcional lugar de trabajo.



Croda se compromete a:

- garantizar que sus empleados son tratados de forma justa, equitativa y sin prejuicios,
- proteger a sus empleados de cualquier forma de intimidación o acoso,
- respetar los derechos de los empleados de afiliarse a un sindicato o a cualquier otra entidad que represente a los empleados,
- ofrecer salarios justos que cumplan o excedan los requisitos legales o los estándares del sector,
- ofrecer políticas y procedimientos justos y transparentes para gestionar las preocupaciones de los empleados o cuestiones disciplinarias.



Todos debemos comprometernos a:

- tratar a todo el mundo con cortesía y respeto y comportarnos de un modo que proteja la dignidad de nuestros compañeros y de cualquier persona con la que tengamos contacto en nuestro trabajo diario,
- no involucrarnos, directa o indirectamente, en situaciones en las que se demuestren comportamientos ofensivos, intimidatorios, maliciosos o insultantes, incluida cualquier forma de intimidación o acoso.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- actuar como modelos a seguir y comportarse siempre de forma respetuosa y cortés,
- actuar rápida y oportunamente para lidiar con cualquier situación de intimidación o acoso.

Recuerden: El éxito comercial de Croda depende de que todos recibamos un trato justo y respetuoso para poder dar lo mejor de nosotros mismos

c) HDerechos humanos



Nuestro criterio

Trataremos de proteger los derechos humanos de todas las personas involucradas en nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro

Por qué es importante

Creemos que los negocios solo pueden prosperar allí donde se respetan, se aplican y se potencian los derechos humanos. Tenemos la responsabilidad moral y legal de ayudar a crear un mundo más justo y equitativo.



Croda se compromete a:

- garantizar, a través de supervisiones y auditorías efectivas, que en ninguna de nuestras operaciones o en ningún punto de nuestra cadena de suministro se utiliza mano de obra infantil, trabajos forzados o mano de obra procedente del tráfico de personas,
- tomar medidas inmediatas si descubre evidencias de que se utiliza mano de obra infantil, trabajos forzados o mano de obra procedente del tráfico de personas y apoyar a las víctimas,
- crear un ambiente laboral seguro, libre de intimidación y acoso.



Todos debemos comprometernos a:

- tratar a todo el mundo con cortesía y respeto y comportarnos de un modo que proteja la dignidad de nuestros compañeros y de cualquier persona con la que tenga contacto en su trabajo diario,
- no involucrarnos, directa o indirectamente, en situaciones en las que se demuestren comportamientos ofensivos, intimidatorios, maliciosos o insultantes, incluida cualquier forma de intimidación o acoso,
- permanecer alerta en los casos en que se descubra el uso de mano de obra infantil, mano de obra procedente del tráfico de personas o trabajos forzados y denunciarlos inmediatamente,
- completar cualquier programa obligatorio de formación relativa a los derechos humanos.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- actuar como modelos a seguir y comportarse siempre de forma respetuosa y cortés,
- tomar medidas inmediatas cuando se denuncie un caso de mano de obra infantil, mano de obra procedente del tráfico de personas o trabajos forzados y obtener más orientación al respecto si fuera necesario.

Recuerden: actuar para prevenir abusos contra los derechos humanos en el marco de nuestras operaciones o de nuestra cadena de suministro es un valor fundamental de Croda y es de vital

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- el Código ético del grupo,
- la Política del grupo sobre la esclavitud moderna,
- el Comité de sostenibilidad del grupo,
- el Head of Global Supply Chain,
- la Secretaría General,
- el representante legal regional,
- el representante regional de recursos humanos.



d) Salario digno



Nuestro criterio

Trabajaremos para garantizar que todos aquellos que trabajen para Croda, directamente o como contratista o tercero en nuestra cadena de suministro, ganen un salario suficiente como para llevar una vida digna

Por qué es importante

Nuestro compromiso con los Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU incluye una promesa de reducir las diferencias de salarios y fomentar una inclusión mejor.



Croda se compromete a:

- ofrecer un marco para valorar el significado de salario digno en todos los países donde tenemos sede,
- esforzarse para que todos los empleados que trabajen directamente para Croda reciban este salario digno y garantizar que se mantiene el mismo nivel a lo largo del tiempo,
- trabajar para asegurarnos de que todos los empleados de nuestra cadena de suministro ganen un salario digno y colaborar con nuestros proveedores para animarles a que cumplan con estos requisitos.



Todos debemos comprometernos a:

- todos los empleados de Croda que trabajen con proveedores se asegurarán de que estos apoyan nuestra intención de asegurar un salario digno para todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- responsabilizarse y garantizar que los proveedores se responsabilizan para que se pague un salario digno a todos los empleados, contratistas y trabajadores de la cadena de suministro.

e) Desempeño y desarrollo



Nuestro criterio

Ofreceremos de forma oportuna a todos nuestros empleados opiniones y comentarios constructivos sobre su desempeño en el trabajo y oportunidades para su desarrollo y formación profesionales

Por qué es importante

Las opiniones sinceras, ofrecidas de forma apropiada, son una herramienta para motivar al personal y sirven para asegurarnos de que todos trabajamos para conseguir un mismo objetivo. El desarrollo profesional de cualquier tipo demuestra una inversión por parte de Croda destinada a ayudar a los individuos a alcanzar sus objetivos profesionales, a alcanzar todo su potencial y a contribuir de forma plena al éxito de Croda.



Croda se compromete a:

- garantizar que todas las sedes mundiales de Croda completan el proceso anual de evaluación «My Croda» dentro de los plazos establecidos,
- garantizar que todos los empleados han completado la formación y saben usar «My Croda», y que todos los nuevos empleados cuentan con una introducción a este proceso y sistema.



Todos debemos comprometernos a:

- completar el proceso de «My Croda» relativo al establecimiento de objetivos y al desempeño de manera oportuna y positiva,
- participar en discusiones sobre desempeño y desarrollo de forma honesta, sincera y constructiva,
- aprovechar al máximo las oportunidades de formación y desarrollo disponibles y buscar las que se ajusten a los objetivos de cada uno.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- garantizar que el proceso de «My Croda» relativo al establecimiento de objetivos y al desempeño se completa de manera oportuna y positiva,
- ofrecer opiniones justas y constructivas y escuchar las opiniones recibidas,
- ofrecer oportunidades de formación y desarrollo que se ajusten a las necesidades de cada individuo.

Recuerden: las discusiones sobre desempeño son conversaciones donde intercambiar opiniones que ayudarán a mejorar la implicación, el desarrollo y la productividad

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- la página de My Croda en SharePoint,
- los representantes regionales y locales de recursos humanos,
- el representante regional de aprendizaje y desarrollo.



f) Participación en la comunidad y relación con organizaciones benéficas



Nuestro criterio

Contribuiremos de forma positiva con la sociedad y de forma económica con las comunidades en las que trabajamos y vivimos

Por qué es importante

Implicarnos de forma positiva en la comunidad mejora la reputación de Croda, apoya nuestro programa de sostenibilidad, implica oportunidades de desarrollo y ayuda a promover el espíritu de familia global.



Croda se compromete a:

- ofrecer oportunidades a todos los empleados para que puedan ayudar a las comunidades locales,
- garantizar que todas las sedes mundiales de Croda promueven la participación con la comunidad, en especial a través de la iniciativa 1% Club y de la Croda Foundation,
- garantizar que todas las sedes mundiales de Croda se ponen en contacto con grupos e individuos de las comunidades locales, sobre todo vecinos, y prestan atención a sus preocupaciones y, a ser posible, toman medidas al respecto,
- establecer y financiar la fundación Croda Foundation.



Todos:

- debemos obtener aprobación antes de implicarnos, participar en actividades o actos para recaudar fondos para asociaciones benéficas y/o realizar trabajos comunitarios,
- deberíamos buscar maneras de apoyar a las comunidades locales por medio de la recaudación de fondos y el voluntariado.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- garantizar que se participa con organizaciones que comparten los mismos valores que Croda,
- garantizar que promovemos y fomentamos el trabajo para la beneficencia y para la comunidad por medio de la iniciativa 1% Club,
- respetar el formulario de autorización «Authorities to Act» antes de comprometerse a hacer una donación.

Recuerden: el 1% Club permite que todo el mundo haga una donación del 1% de sus horas de trabajo a una organización benéfica o grupo comunitario

Para obtener más información, consulten o diríjanse a:

- información sobre el 1% Club en SharePoint,
- la página de SharePoint de la Croda Foundation,
- los representantes regionales y locales de recursos humanos,
- los representantes locales de seguridad, salud y medioambiente.



E

Información



a) Privacidad y datos personales



Nuestro criterio

Cumpliremos con todas las leyes y reglamentos relevantes de protección de datos y nos aseguraremos de que toda información personal se trata de forma apropiada

Por qué es importante

Todo el mundo espera que cuidemos sus datos personales y los usemos únicamente para fines comerciales legítimos, es más, en muchos de los países en los que operamos, existen leyes que protegen los datos personales.



Croda se compromete a:

- ofrecer formación y orientación para garantizar que los datos personales se gestionan de forma segura y apropiada,
- permitir únicamente el acceso o procesamiento de la información personal con la que contamos a las personas y terceras partes que cuenten con razones comerciales válidas,
- mantener los datos personales actualizados, responder a las solicitudes de acceso de interesados y corregir cualquier dato incorrecto,
- almacenar y procesar únicamente la información necesaria para fines comerciales legítimos, dentro de los límites del consentimiento ofrecido por el interesado, y destruir información cuando ya no sea necesaria,
- no compartir información, de forma interna o externa, excepto con individuos que tengan razones comerciales legítimas.



Todos debemos comprometernos a:

- comprender y actuar según los reglamentos de protección de datos de los países donde trabajamos y según la nacionalidad de los individuos involucrados,
- tomar las precauciones razonables para salvaguardar la información personal almacenada y asegurar que no se pierda, se revele o se usa de forma indebida,
- completar cualquier programa de formación de privacidad de datos que se nos asigne.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- garantizar que todos los miembros de sus equipos conocen la política de Croda relativa a los datos personales y la privacidad,
- garantizar en todo momento que los datos personales de que disponen o a los que tienen acceso se gestionan según las políticas y procedimientos de Croda.

Recuerden: tengan en su haber y utilicen únicamente los datos que estén autorizados a tener y destrúyanlos de forma segura tan pronto como no los necesiten

Para obtener más información, consulten o diríjanse a:

- la Política sobre la privacidad de datos,
- los representantes regionales y locales de informática y recursos humanos,
- reguladores, gestores, propietarios de datos.



b) Información confidencial y propiedad intelectual



Nuestro criterio

Protegeremos la información de nuestra empresa y de nuestros socios, clientes y proveedores

Por qué es importante

Como empresa innovadora con base científica, la información y el saber hacer son algunos de nuestros recursos más preciados. Nuestra propiedad intelectual, secretos comerciales y demás información comercial sensible debe ser tratada de forma confidencial. Cualquier revelación inapropiada puede conducir no solo a pérdidas comerciales sino también a sanciones o demandas por parte de terceros, así como repercutir en la reputación de la empresa.



Croda se compromete a:

- ofrecer un sistema para clasificar y gestionar la información confidencial y la propiedad intelectual,
- ofrecer la formación necesaria y la orientación para que los empleados comprendan cómo proteger la información confidencial y la propiedad intelectual.



Todos debemos comprometernos a:

- saber cómo clasificar y gestionar la información confidencial y la propiedad intelectual de forma apropiada,
- respetar los derechos de propiedad intelectual de otras empresas e individuos,
- no revelar información confidencial a ningún tercero sin el consentimiento de nuestro superior,

- tener cuidado de no infringir ninguna ley de derechos de autor a la hora de utilizar textos, imágenes, vídeos y música disponible públicamente.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- garantizar que todos los miembros de su equipo conocen la política de Croda relativa a la información confidencial y la propiedad intelectual.

Recuerden: si no están seguros, busquen orientación a cerca de qué se considera información confidencial y propiedad intelectual

Para obtener más información, consulten o diríjanse a:

- la Política sobre la propiedad intelectual,
- la Política sobre la clasificación de la información,
- el Departamento de propiedad intelectual,
- los representantes regionales y locales de informática y recursos humanos,
- reguladores, gestores, propietarios de datos,
- representantes legales regionales.



c) Redes sociales



Nuestro criterio

Animaremos a todo el mundo a utilizar las redes sociales de una manera positiva que promueva a Croda y sus productos y acreciente nuestra reputación

Por qué es importante

Las redes sociales son herramientas para comercializar empresas, productos y servicios y se usan cada vez más para promover carreras y contratar personal para puestos vacantes. La representación positiva de Croda y de todas las empresas asociadas a ella a través de las cuentas personales y corporativas de redes sociales es un elemento fundamental para conservar la buena reputación de la empresa.



Croda se compromete a:

- ofrecer orientación y políticas claras relativas al uso apropiado de las redes sociales,
- ofrecer formación para garantizar que todos pueden acatar estas normas.



Todos debemos comprometernos a:

- obtener aprobación formal de nuestros superiores antes de hacer contactos a través de las redes sociales con fines comerciales,
- ser claros cuando usemos las redes sociales, tanto si actuamos a título personal como profesional,
- no publicar nunca contenido insultante, hostil, despectivo, difamatorio, obsceno, sexualmente explícito, racista, ofensivo o discriminatorio,
- no revelar nunca información confidencial o privilegiada de la empresa,
- usar las redes sociales únicamente en redes externas designadas para Croda si contamos con la autorización y la formación para hacerlo,
- obtener un permiso rápido de cualquier empleado antes de publicar información personal sobre ellos.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- asegurarse de que todos los miembros de sus equipos saben cómo usar las redes sociales de forma positiva y que comprenden que la publicación inapropiada podría empañar la reputación de la empresa.

Recuerden: piensen detenidamente antes de publicar cualquier cosa en las redes sociales que esté relacionada o pueda asociarse con Croda y con nuestras actividades comerciales.

Para obtener más información, consulten o diríjense a:

- la Política del grupo sobre redes sociales,
- los representantes regionales y locales de recursos humanos,
- los representantes locales de seguridad, salud y medioambiente.



d) Política de uso apropiado



Nuestro criterio

Garantizaremos que nuestros recursos informáticos se utilizan de forma apropiada y responsable y que estarán protegidos de pérdida, divulgación o uso inapropiado

Por qué es importante

La información y la comunicación son parte integral de las actividades comerciales de Croda y esenciales para el éxito de nuestra empresa. Protegemos nuestros sistemas para garantizar la seguridad de la información personal y de empresa y garantizar que el uso que hacemos de ella, tanto nosotros como clientes autorizados y terceras partes, es legal.



Croda se compromete a:

- autorizar de manera formal a sus empleados para que puedan acceder a nuestros sistemas informáticos y de comunicación asociados con sus puestos de trabajo,
- supervisar, grabar, inspeccionar o eliminar únicamente el material informático que esté permitido por las leyes locales.



Siempre que se usen dispositivos de Croda, todos debemos comprometernos a:

- utilizar las contraseñas y datos de ingreso que se nos han asignado únicamente a nosotros,
- escoger contraseñas altamente seguras y guardarlas en lugar seguro y confidencial,
- estar atentos a posibles ataques de fraude electrónico y notificar cualquier caso al departamento de informática,
- abstenerse de deshabilitar, desactivar o evitar los protocolos de seguridad o de conectar un equipo no autorizado a la red de Croda,
- utilizar únicamente las redes y programas informáticos autorizados o aquellos que se nos han proporcionado,

- no eliminar, destruir o modificar ningún sistema o programa informático,
- abstenerse de guardar, enviar, publicar o acceder a cualquier material pornográfico, sexualmente explícito, indecente u obsceno o material que incite a la violencia, el odio, el terrorismo o la intolerancia.



Las personas en puestos de liderazgo deben comprometerse a:

- garantizar que los miembros de sus equipos saben cómo usar los recursos informáticos de forma segura.

Recuerden: Deben usar y proteger la información de Croda y los dispositivos informáticos que se les ha asignado

Para obtener más información, consulten o diríjanse a:

- la Política del grupo sobre el uso apropiado de recursos informáticos y de comunicación de Croda,
- los representantes regionales y locales de informática.



06



A-Z

Glosario

Smart
science
to
improve
lives™

Glosario

Pagos de facilitación

Pagos no oficiales hechos a un funcionario público para garantizar o agilizar el curso de un trámite rutinario. Estos pagos son ilegales en muchos países.

Información privilegiada

Información confidencial sobre la empresa que, si se publicara, podría afectar a la cotización bursátil de Croda.

Ventaja indebida

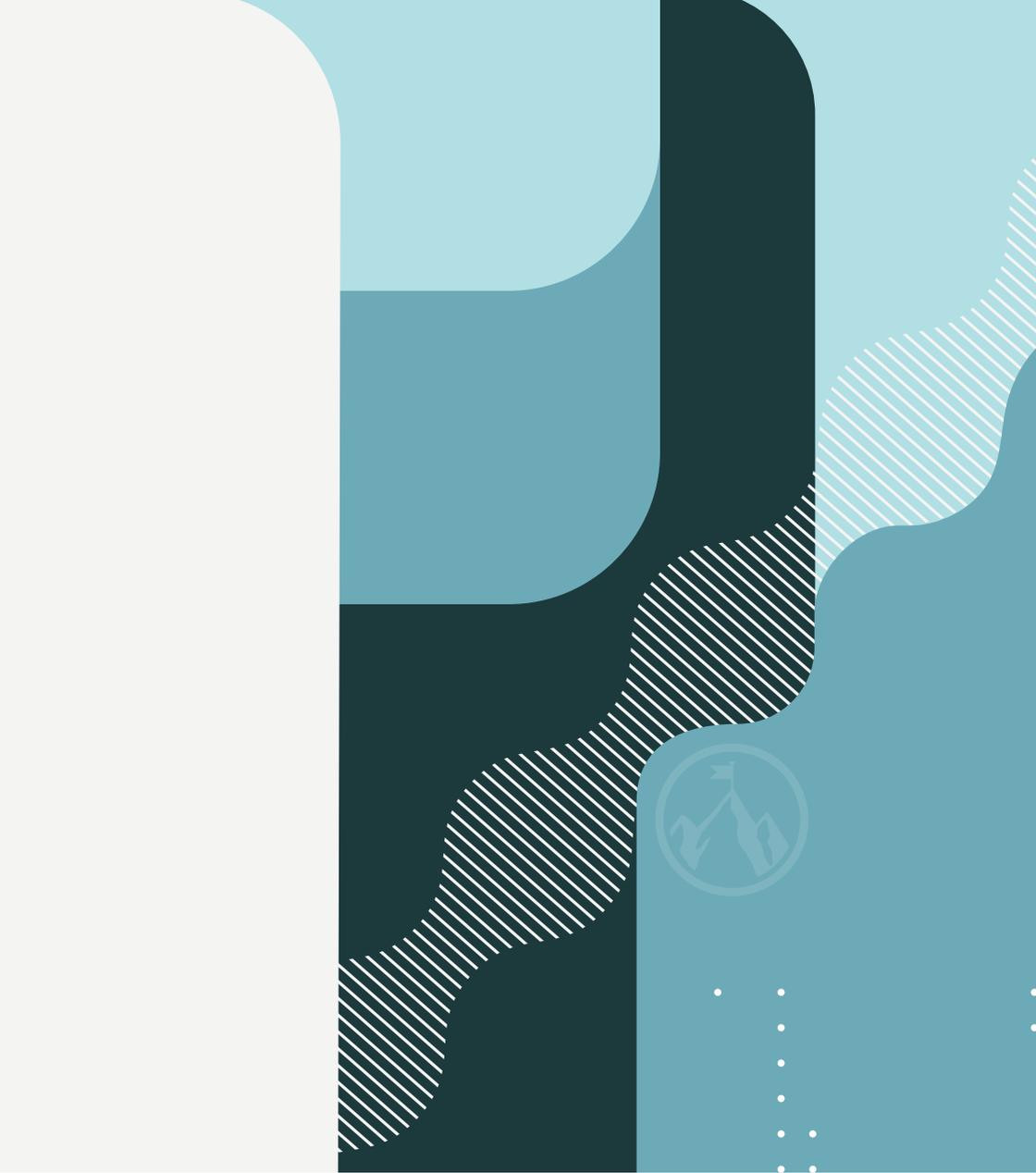
El obsequio de un regalo que puede ser percibido por el receptor como una invitación para actuar a favor del donante.

Empleado

Alguien que tiene una relación laboral directa con Croda.

Pueden ser:

- empleados (incluidos antiguos y posibles futuros empleados), ya sean empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, con contrato limitado, permanente o temporal,
- becarios, estudiantes, aprendices o trabajadores en prácticas,
- contratistas o proveedores de mano de obra sobre los que Croda tiene control,
- personas con función de dirección reglamentaria o responsabilidad equivalente,
- empleados de *joint ventures*,
- empleados de nuevas adquisiciones.



Smart science to improve lives™

CRODA