

CRODA



Smart science to improve lives™

**Codi de
conducta**









Smart
science
to
improve
lives™



Codi de
conducta

Contingut

01	Introducció de Steve Foots, Chief Executive	
02	Resum del Codi de conducta	
03	Els nostres valors i comportament	
04	Alçar la veu	
05	El nostre Codi de conducta	
	A) Sostenibilitat	
	
	B) Seguretat i salut	
	a. Seguretat i salut	
	b. Salut mental i benestar	
	
	C) Empresa	
	a. Anticorrupció	
	b. Llei de la competència	
	c. Regals i hospitalitat	
	d. Conflictes d'interès	
	
	D) Persones	
	a. Diversitat i inclusió	
	b. Tractament just	
	c. Drets humans, inclosa l'esclavitud moderna i el treball infantil	
	d. Sou digne	
	e. Resultats i desenvolupament	
	f. Participació en la comunitat i accions de beneficència	
	
	E) Informació	
	a. Dades personals i privacitat	
	b. Informació confidencial i propietat intel·lectual	
	c. Xarxes socials	
	d. Política d'ús acceptable (ús d'actius tecnològics de l'empresa)	
06	Glossari	

Smart
science
to
improve
lives™

01



Introducció de Steve Foots, President executiu

Croda és una empresa en la qual tots ens podem sentir orgullosos de treballar-hi. Aquest sentiment es basa en normes de conducta ètica empresarial molt estrictes.

El nostre èxit com a empresa depèn que sapiguem conservar el nostre prestigi empresarial i crear un entorn en el qual vivim d'acord amb els nostres principis ètics. Cadascun de nosaltres té un paper important a l'hora d'ajudar a mantenir el prestigi de Croda i crear aquesta cultura.

Aquest codi de conducta ens serveix a tots de brúixola: ens ajuda a saber cap on hem d'anar en el moment de prendre decisions empresarials. Aquestes són les normes que el meu equip executiu i jo seguim, i esperem que tothom a Croda faci el mateix. En redactar aquests principis i fer-ho en aquest format, esperem que tothom entengui les responsabilitats que li pertocuen.

Si us plau, llegiu aquest Codi de conducta amb atenció i penseu en les implicacions que té en la vostra feina diària. Si hi ha res que no entengueu o que no us quedi clar, no dubteu a parlar amb el vostre responsable directe, el director local de RH o el Regional Counsel.

Gràcies per viure els nostres valors cada dia i ajudar a fer de Croda una gran empresa.

Steve Foots
President executiu

La nostra declaració d'intencions:

Smart science to improve lives™

Combinem el nostre coneixement, la nostra passió i el nostre esperit emprenedor per crear una diferència positiva amb l'entorn i la societat. Hem convertit en la nostra declaració d'intencions l'ús de Smart Science to Improve Lives™.



Per
què



El nostre compromís

Croda serà el proveïdor més sostenible d'ingredients innovadors. Crearem, produïrem i aportarem solucions per fer front als principals desafiaments a què s'enfronta el món. El 2030 serem positius per al clima, la terra i la gent.



Què



La nostra diferència

La nostra gent és el que fa la nostra diferència. La nostra cultura i els nostres comportaments estan modelats i es materialitzen pels tres valors rectors de «responsabilitat», «innovació» i «treball en equip».



Com?

02



Resum del Codi de conducta

El comportament responsable i ètic és fonamental per a la manera de treballar a Croda.

A través de la nostra declaració d'intencions, ens hem proposat fer una diferència positiva pel que fa al medi ambient i a la societat. Només aconseguirem el nostre compromís lluitant per ser els millors en tot el que fem.

El nostre Codi de conducta estableix les normes amb les quals treballarem i les nostres expectatives mútues, i confirma la responsabilitat de tots d'alçar la veu i informar dels incompliments, presumptes o reals, de les nostres polítiques.

El Codi està en consonància amb els nostres tres valors rectors de «responsabilitat», «innovació» i «treball en equip», que sustenten com esperem que es comportin tots els treballadors: amb integritat i de manera oberta i respectuosa.

En termes pràctics, el Codi proporciona orientacions generals sobre una sèrie de situacions possibles, sobre quines polítiques hi ha per fer front a aquestes situacions, i sobre on adreçar-se per a obtenir més orientacions sobre això. No obstant això, el Codi no pot cobrir totes les eventualitats. Si hi ha situacions concretes que no hi estiguin incloses, caldrà mantenir l'esperit del Codi fent ús del sentit comú i el bon judici, i demanant més ajuda i assessorament.

A qui s'adreça el Codi?

El nostre Codi obliga tots els treballadors de Croda:

- Treballadors (inclosos els antics i els futurs), ja sigui a temps complet, a temps parcial, permanents o temporals
- Interns, estudiants, aprenents o en pràctiques de treball
- Subcontractats o proveïdor externs sobre els quals Croda tingui control absolut
- Persones que són administradors legals o que tenen responsabilitats equivalents
- Treballadors de *joint ventures*
- Treballadors de noves adquisicions

També exigim que tots els socis comercials de tercers

s'adhereixin a principis empresarials que siguin coherents amb els nostres.

L'incompliment d'aquest Codi equival a un incompliment de les polítiques de Croda i podria tenir conseqüències molt greus tant per a Croda com per a qualsevol persona que hi estigui relacionada. Per a les persones, aquestes conseqüències podrien comportar accions disciplinàries, fins i tot l'acomiadament sense avís previ. Per a l'empresa, qualsevol conducta il·legal podria provocar multes considerables, presó i perjudicis importants per al nostre prestigi empresarial.



Compromisos d'acord amb el Codi

Ens hem compromès a fer costat a tothom perquè s'adhereixi a aquest Codi:

- proporcionant un conjunt clar de polítiques i normes;
- proporcionant formació, assessorament i informació sobre el Codi;
- proporcionant un mecanisme per informar de les infraccions reals o potencials de les polítiques del Codi i de Croda;
- responnent i investigant qualsevol problema plantejat, de manera ràpida i imparcial;
- no tolerant represàlies o discriminació contra cap persona que expressi les seves inquietuds; i
- animant els nostres proveïdors a adoptar els mateixos principis ètics.



Esperem que tothom a Croda:


- segueixi en tot moment les normes del Codi;
- s'asseguri de llegir i entendre el Codi i les polítiques relacionades;
- faci la formació relativa al Codi quan se li demani;
- informi immediatament de qualsevol sospita o incompliment real del Codi de manera adequada (vegeu l'apartat 4 – Alçar la veu); i
- demani assessorament si dubta de qualsevol punt relatiu al Codi o de qualsevol comportament que hagi presenciat.



Esperem que tots els responsables:

- donin exemple, actuïn amb integritat i serveixin de model a seguir;
- s'assegurin que tots els membres del seu equip, incloses les noves incorporacions, han llegit el Codi, han completat la formació del Codi de conducta i saben com expressar les seves inquietuds;
- facin qualsevol formació que se'ls exigeixi o participin en les sessions informatives relacionades amb el Codi que correspongui;
- ofereixin suport i assessorament als seus equips sobre el Codi; i
- actuïn per protegir qualsevol membre de l'equip que plantegi les seves inquietuds i s'assegurin que rep suport i que no pateix cap mena de represàlia.



03 
ResponsabilitatTreball en
equip Innovació 

Els nostres valors i comportament

És el coneixement, la passió i l'esperit del «és possible fer-ho» de la nostra gent el que dona vida a la nostra empresa, i pensem que la nostra cultura i comportament són el que fa la diferència de Croda. Tots ens inspirem pel nostre objectiu comú de contribuir a un món millor per a tots, i això pren forma i es modela a partir de tres valors compartits: **Responsabilitat, innovació i treball en equip.**

Els nostres valors

Els tres valors rectors de «responsabilitat», «innovació» i «treball en equip» formen part integral de la nostra empresa i estan molt arrelats a la nostra cultura. Cada valor és igual d'important, i la descripció del que representa cadascun ens brinda l'esperit que ens fa funcionar.

Responsabilitat

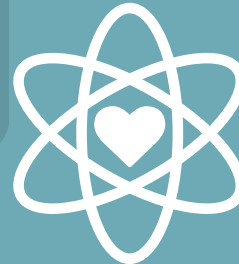
Som **responsables** de les nostres accions i ens cuidem de tots nosaltres, del medi ambient i de totes les nostres parts interessades.



Donem suport a un tracte equitatiu i just, i a oportunitats per a tots.

Valorem la singularitat que tothom aporta al nostre negoci.

Creem confiança entre nosaltres, amb els nostres clients i amb les comunitats en les quals treballem.



Innovació

Som **innovadors**, i encoratgem tots els treballadors a generar i aportar solucions noves.



Creem un entorn divertit, vital i estimulant en el qual treballar.

Encoratgem la creativitat per crear noves i millors maneres de fer les coses.

Som una empresa àgil i reactiva que utilitza el talent empresarial per servir els nostres clients.

Treball en equip



Treballem **junts** com una família global.

Mostrem el nostre reconeixement a tothom que fa una diferència positiva en la nostra empresa.

Tenim una cultura oberta en la qual tothom es pot sentir inclòs i ser tractat amb respecte.

Som transparents i fomentem la comunicació autèntica i oberta.



Com fem servir els nostres valors

A través de totes les nostres activitats, els nostres valors ajuden a establir el to dels comportaments responsables i ètics esperats. A nivell pràctic, aquests valors s'han aplicat en peces clau de treball que són a la base de la nostra diferència, inclòs el Codi de conducta i un conjunt de competències que formen el nostre marc de competències.



El nostre marc de competències

El marc de competències és un conjunt de comportaments i habilitats que reflecteixen com poden ser els nostres valors en les nostres accions quotidianes.

El marc s'ha creat com una eina per brindar assessorament a les converses sobre el creixement personal, i altres àrees per al desenvolupament i la planificació de la successió.

La nostra diferència



La nostra gent és el que fa la nostra diferència. La nostra cultura i els nostres comportaments estan modelats i es materialitzen pels tres valors rectors de «responsabilitat», «innovació» i «treball en equip».



Responsible



Innovative Together

Codi de conducta



Una guia que defineix les expectatives dels treballadors, directors i l'empresa

Competències

Un marc de competències enfocades al desenvolupament, la planificació de la successió i la definició d'objectius, alineat amb els valors



Marc de seguretat
El Croda Standard



Diversitat i inclusió



Croda Foundation



04

Alçar la veu

Si sou testimonis o conscients de qualsevol situació que penseu que infringeix el Codi o la política de l'empresa, haureu d'expressar les vostres inquietuds, tant al vostre responsable directe o representant local de RH, com al departament jurídic. D'altra banda, també podeu plantejar qualsevol preocupació als alts directius de l'empresa, inclòs qualsevol membre del Comitè Executiu.

Si us sentiu incapaços de plantejar les vostres preocupacions a una persona concreta, us animem a fer-ho per mitjà de la línia informativa Speak Up de Croda, organitzada per una empresa independent, NAVEX Global. Les inquietuds es poden plantejar en persona a un operador o a través d'un servei d'informació web segur. Per a la presentació d'informes web, els treballadors haurien d'adreçar-se a **croda.ethicspoint.com**; els números de contacte internacionals estan disponibles a la intranet.

05



El nostre Codi de conducta

El Codi cobreix cinc àmbits que són importants per a l'èxit de la nostra activitat empresarial:

a) Sostenibilitat

b) Seguretat i salut

c) Empresa

d) Persones

e) Informació

Cadascun d'aquests apartats del nostre Codi detalla el tipus de conducta que esperem que mostrin tots els treballadors, amb informació sobre per què és important i sobre els compromisos que assumim.

A

Sostenibilitat





Les nostres normes

Croda es compromet a ser el proveïdor més sostenible d'ingredients innovadors. Crearem, elaborarem i oferirem solucions per fer front a alguns dels reptes més importants del món amb un impacte positiu en el medi ambient i la societat. El 2030, Croda serà positiva per al clima, la terra i la gent.

Per què és important

La sostenibilitat està integrada en el nostre pensament estratègic i és una part crucial de la manera d'afegir valor als nostres clients i altres parts interessades, com ara inversors, treballadors i les nostres comunitats locals.



Croda es compromet a:

- Maximitzar l'impacte positiu que els seus productes poden tenir a l'hora de fer-los servir.
- Minimitzar qualsevol impacte negatiu de les seves activitats i cadenes de producció relacionades.
- Ser un ciutadà internacional responsable a través d'una valuosa oferta d'ocupació, el pagament d'impostos i la responsabilitat social.
- Avançar cap als nostres objectius externs en consonància amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides.
- Mantenir un lideratge fort i la governança de la sostenibilitat i alinear-se amb els marcs informatius de l'ESG reconeguts en l'àmbit internacional.
- Col·laborar amb les parts interessades en tot el procés de la cadena de valor per avançar en l'agenda de sostenibilitat i demostrar lideratge.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Comprendre la contribució de Croda cap a un futur sostenible per al planeta mitjançant l'assistència a la formació pertinent.
- Saber el paper que té en la consecució dels objectius de l'empresa.
- Complir les normes i polítiques pertinents que contribueixen a la sostenibilitat de Croda.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Comunicar tot allò relacionat amb assumptes de sostenibilitat rellevants, i buscar-ne comentaris i opinions.
- Estimular noves maneres de progressar cap als objectius de sostenibilitat de l'empresa.
- Proporcionar formació i informació rellevants per als seus equips.

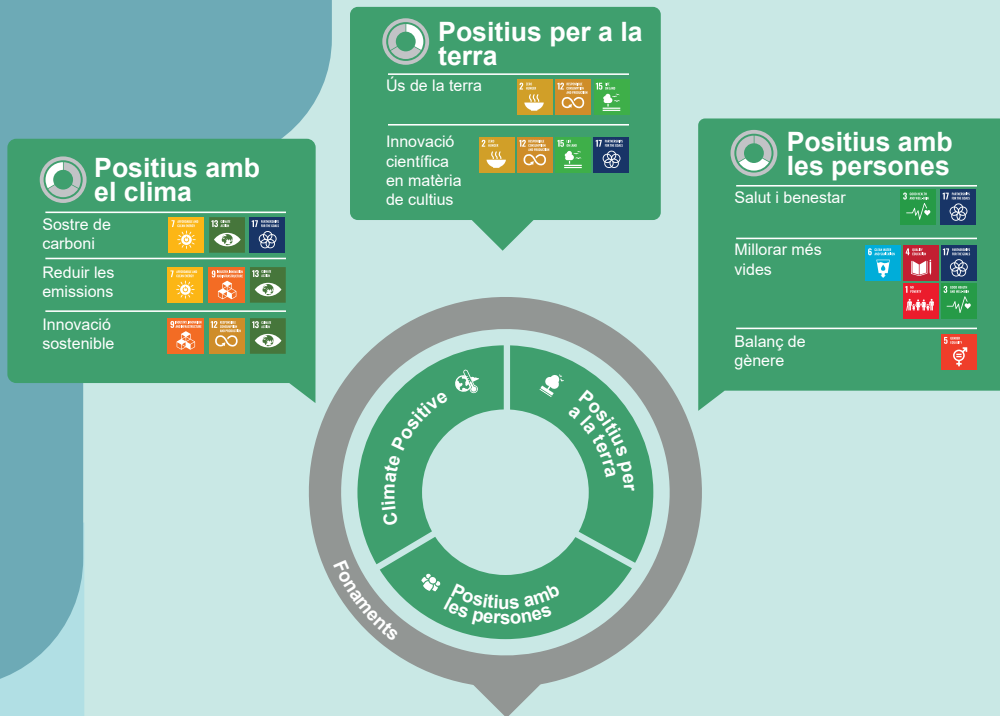
Recordeu-ho: només hi ha un planeta Terra i és el nostre deure cuidar-lo.

Per a més informació, consulteu:

- Informe de sostenibilitat
- Defensors locals de la sostenibilitat
- Equip de sostenibilitat del grup
- Comitè de sostenibilitat
- Els Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides



Alinear la nostra estratègia amb els objectius de desenvolupament sostenible.



Positius amb el clima

- Sostre de carboni: 7, 13, 17
- Reduir les emissions: 7, 13, 17
- Innovació sostenible: 7, 12, 13

Positius per a la terra

- Ús de la terra: 2, 12, 15
- Innovació científica en matèria de cultius: 2, 12, 15, 17

Positius amb les persones

- Salut i benestar: 3, 17
- Millorar més vides: 4, 17
- Balanç de gènere: 5

Fonaments

Salut, seguretat i benestar: 3, 8	Gestió del coneixement: 4
Seguretat del procés: 3, 8	Garantia de qualitat: 12
Gestió ambiental: 6, 12, 14	Administració del producte: 3, 12, 14
Ingressos justos: 8	Negocis responsables: 8
Societat amb proveïdor: 12, 17	

B Seguretat i salut



a) Seguretat i salut



Les nostres normes

Estem compromesos amb la salut i la seguretat dels nostres treballadors i de tots els afectats per les nostres activitats i productes

Per què és important

Creiem que totes les lesions i malalties professionals es poden prevenir. El nostre objectiu és el de «zero danys».



Croda es compromet a:

- Proporcionar llocs de treball, en els quals la salut i la seguretat dels treballadors, visitants i subcontactats estigui garantida per sistemes consolidats de gestió de la seguretat.
- Buscar la millora contínua mitjançant la comunicació oberta, la investigació d'incidents, la posada en marxa d'auditories i l'anàlisi de la gestió.
- Garantir que tots els nostres productes compleixen amb les normes pertinents i són segurs al llarg del seu cicle de vida.
- Definir responsabilitats en matèria de salut i seguretat i proporcionar informació, formació, supervisió i avaluació de les competències per permetre que tots compleixin amb aquestes responsabilitats.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Ser conscient i comprendre els perills que poden trobar en la seva feina.
- Ser conscients i complir les normes i procediments que se'ls apliquen, i dur a terme la formació requerida.
- Actuar de manera responsable i complir amb les normes i procediments de salut i seguretat pertinents.
- Parlar i informar sobre incidents de manera oberta i en el moment oportú.

- Participar en activitats de seguretat i formació.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Fixar-se expectatives altes pel que fa al comportament dels seus equips i al compliment de les normes i procediments en matèria de salut i seguretat, i donar-ne exemple.
- Comunicar-se obertament sobre assumptes de salut i seguretat, i demanar-ne opinió.
- Garantir que la gestió del risc personal per a la salut i la seguretat forma part de la tasca de tots, i que se'n faciliten la informació i la formació pertinents.
- Promoure la conscienciació sobre la seguretat, i enfrontar-se a les males pràctiques.
- Participar de manera activa en la identificació, priorització i mitigació dels riscos per a la salut i la seguretat en els seus àmbits de responsabilitat.

Recordeu-ho: no val la pena que prenguem mal per res del que fem

Per a més informació, consulteu:

- Manual del Grup de SHE
- Declaració de la política de SHE
- Representants regionals i locals de SHE



b) Salut mental i benestar



Les nostres normes

Aportem inversió i suport al benestar físic i mental dels treballadors

Per què és important



Admetem que de vegades el lloc de treball pot provocar o desencadenar malestar físic o mental. Volem garantir que tothom tingui l'oportunitat de millorar, reforçar i protegir el seu benestar mental i físic. Això donarà lloc a un entorn de treball eficaç i segur, i ajudarà a crear un compromís i una bona capacitat de recuperació empresarial.



Croda es compromet a:

- Proporcionar recursos per supervisar i promoure una bona salut, inclòs l'accés a professionals de la salut.
- Crear un entorn de treball segur, en el qual no hi hagi *bullying* ni cap altre tipus d'assetjament
- Brindar oportunitats per treballar de manera àgil.
- Complir la legislació i les pràctiques locals pel que fa a la jornada laboral.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Comportar-se de manera respectuosa i educada en l'entorn laboral.
- Ser conscient del benestar dels col·legues i parar atenció als senyals d'estrès.
- Participar en tota la formació obligatòria en matèria de salut i benestar.
- Parlar i cooperar amb el seu responsable directe, RH o servei de salut laboral, en cas de sentir-se estressat o patir mala salut mental o física.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Evitar la pressió excessiva en l'entorn laboral establint objectius assolibles i garantint de manera periòdica l'intercanvi d'opinions en els dos sentits.
- Aprendre a reconèixer els símptomes de l'estrès i els problemes de salut mental i, si cal, rebre assessorament de RH o del servei de salut laboral sobre la millor manera de fer costat a les persones en aquestes circumstàncies.
- Crear un entorn obert i de confiança dins dels equips.

Recordeu-ho: si ens cuidem els uns als altres, podrem crear i reforçar el sentiment de família a Croda.

Per a més informació, consulteu:



- El Codi ètic del Grup
- La política en matèria d'estrès
- Diversitat i inclusió
- Els representants regionals i locals de RH
- Salut laboral

C

Empresa





a) Anticorrupció

Les nostres normes

No tolerarem el suborn ni la corrupció en cap departament de la nostra empresa

Per què és important

Una violació de les lleis de suborn i corrupció pot comportar conseqüències processals per a Croda i l'obligació de fer front a multes. A més, qualsevol vulneració pot comportar perjudicis greus al prestigi de Croda.



Croda es compromet a:

- Mantenir els estàndards d'integritat tan elevats com sigui possible en la nostra empresa.
- Garantir que actuem de manera responsable i que complim les normes anticorrupció de cada país en què operem.
- Garantir que proporcionem un nivell adequat de formació anticorrupció a tots els col·legues que en necessiten.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Completar qualsevol formació anticorrupció que se li assigni
- Deixar sempre clar, internament i externament, que la nostra postura davant la corrupció és de tolerància zero.
- No subornar mai ni oferir avantatges indeguts (inclosos els suborns) a cap funcionari públic, a altres persones o a un tercer.
- No sol·licitar ni acceptar suborns ni avantatges indeguts de cap tercer.
- Comprovar que els tercers amb els quals treballem compleixen les mateixes normes ètiques que nosaltres, seguint els procediments del Grup ABC.
- Utilitzar l'eina d'informació antisuborn i quasiaccidents.
- Buscar assessorament al Consell de Croda de la regió corresponent si hi ha alguna cosa de la qual no s'estigui segur.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Establir grans expectatives pel que fa al comportament dels seus equips i el compliment de les lleis en matèria de suborn i corrupció corresponents.
- Proporcionar l'oportú assessorament als seus equips i demanar assessorament addicional al Consell de Croda si escau.

Recordau-ho: mai acceptem ni oferim diners, regals o favors per obtenir avantatges que ens afavoreixin a nosaltres mateixos, a un tercer o a Croda.

Per a més informació, consulteu:



- El Codi ètic del Grup
- La Política de regals empresarials i hospitalitat
- El director/gestor de les finances locals
- El director de Finances Regional/Consell Executiu
- El General Counsel del Grup i el secretari de l'empresa
- El representant regional de RH

b) Llei de la competència



Les nostres normes

Acatarem les normes de competència i antimonopoli dels països en què treballem

Per què és important

L'incompliment de les normes de competència (de vegades anomenades *normes antimonopoli*) pot provocar importants multes, perjudicis financers a tercers, despeses legals i danys al prestigi de Croda. També pot desembocar en la imposició de sancions penals.



Croda es compromet a:

- Garantir que s'actua de manera responsable, complint amb les normes de competència de cada país en què operem.
- Garantir que proporcionem un nivell adequat de formació en matèria de competència a tots els col·legues que ho necessitin.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Fer qualsevol formació sobre lleis de competència que se li assigni.
- Complir la llei de la competència i assegurar que les seves accions no suposen un risc per al Grup.
- Demanar assessorament al director i al Consell de Croda de la regió corresponent si es té cap pregunta o si hi ha res de què no s'estigui segur.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Fixar expectatives elevades pel que fa al comportament dels seus equips i el compliment de les lleis en matèria de lleis de competència.
- Brindar l'oportú assessorament als seus equips i demanar assessorament addicional al Consell de Croda si escau.

Recordeu-ho: hem d'aprendre, i complir, les lleis de competència i antimonopoli de tots els països en què treballem

Per a més informació, consulteu:

- El Codi ètic del Grup
- La Guia de la llei de la competència
- La Política de la llei de la competència
- El Consell legal regional de Croda
- El General Counsel del Grup i el secretari de l'empresa
- El representant regional de RH



c) Regals i hospitalitat



Les nostres normes

Només donarem i rebrem regals i hospitalitat legítims i proporcionals a la nostra activitat empresarial

Per què és important

Encara que l'hospitalitat i la donació i recepció de regals poden exercir un paper positiu en la creació de relacions amb els clients, proveïdors i tercers, se'n pot abusar, la qual cosa provocaria la violació de les lleis en matèria de suborn i corrupció o conflictes d'interès reals o percebuts.



Croda es compromet a:

- Proporcionar un registre per anotar-hi la donació i recepció de regals i hospitalitat.
- Proporcionar formació en matèria de regals i hospitalitat.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Revelar oportunament la donació o recepció de regals o hospitalitat (independentment que s'acceptin o no) al Registre de regals.
- No acceptar mai regals ni hospitalitat si es tracta d'un procés de licitació actiu, o en el període anterior a l'adjudicació d'un contracte o un debat sobre preus.
- Seguir el procediment d'aprovació prèvia de la Política de regals empresarials i hospitalitat abans d'oferir un regal o hospitalitat a un client, proveïdor o tercer.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que tots els integrants dels seus equips coneixen la política de Croda sobre donació i recepció de regals i hospitalitat, i que faran qualsevol formació necessària sobre aquesta qüestió.
- Proporcionar l'assessorament oportú als seus equips sobre la donació i recepció de regals i demanar més assessorament sobre qualsevol aspecte que no quedi clar.

Recordeu-ho: tots els regals i l'hospitalitat, excepte el material d'oficina de poc valor, s'han d'anotar al Registre de regals, que està disponible a SharePoint

Per a més informació, consulteu:

- La política del Codi ètic del Grup
- El Consell legal regional de Croda
- El General Counsel del Grup i el secretari de l'empresa
- El representant regional de



d) Conflictes d'interès



Les nostres normes

Esperem que a Croda tothom actuï amb integritat i eviti o gestioni, amb l'acord de l'empresa, qualsevol conflicte d'interessos real o percebut

Per què és important



Els conflictes d'interessos, reals o percebuts, poden plantejar dubtes sobre la qualitat de les decisions empresarials i la integritat de les persones que prenen aquestes decisions.



Croda es compromet a:

- Establir normes per explicar què és un conflicte d'interès i com gestionar-lo.
- Proporcionar formació perquè tots els treballadors puguin reconèixer un possible conflicte d'interès i saber com gestionar-lo.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Evitar qualsevol relació que alteri, o que sembli que altera, la seva capacitat de prendre decisions de manera justa i objectiva i en interès de Croda. Alguns exemples d'això són els següents:
 - treballar per a un competidor, client o proveïdor de Croda;
 - formar part d'un procés de contractació o gestionar directament un membre de la família, amic o parella;
 - utilitzar o seleccionar proveïdors de tercers que inclouen familiars, amics personals o parella sentimental.
- Informar ràpidament de qualsevol situació que no pugui evitar-se o que ja existeixi al responsable directe, amb còpia al representant legal regional de Croda, i presentar un informe de «Conflicte d'interès».
- Adoptar sense demora qualsevol acció necessària per eliminar o mitigar el risc d'un conflicte d'interès.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que tots els integrants del seu equip coneixen la política de Croda sobre conflictes d'interès i que faran qualsevol formació necessària sobre la qüestió.
- Proporcionar l'assessorament oportú als seus equips sobre conflictes d'interès reals i potencials, i demanar més assessorament sobre qualsevol aspecte que no estigui clar.

Recordeu-ho: heu d'informar amb rapidesa de qualsevol conflicte d'interès potencial i adoptar les mesures que calgui per mitigar el conflicte

Per a més informació, consulteu:

- El Codi ètic del Grup
- La Polítika de conflictes d'interès
- La secretaria de l'empresa
- El representant legal regional
- El representant regional de RH





D

Persones



a) inclusió



Les nostres normes

Crearem un entorn laboral inclusiu en el qual tothom pugui assolir el seu potencial en un lloc de treball que reconegui el valor de la diversitat

Per què és important

L'amplitud de mires pot generar més èxit empresarial en millorar les idees que tenim i la manera com les transmetem.



Croda es compromet a:

- Definir un lloc de treball on tothom se senti ben acollit i pugui donar el millor de si mateix.
- Proporcionar formació i educació sobre temes de diversitat i inclusió per a tots els treballadors.
- Entendre qualsevol prejudici que pugui aparèixer en els nostres processos i treballar per reduir-ne el nombre.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Tractar tothom de manera justa, equitativa i lliure de prejudicis independentment de la seva raça, ètnia, gènere, orientació sexual, capacitat física o mental, religió, opinions polítiques o qualsevol altra de les característiques protegides i estipulades per Croda.
- Comunicar-se respectuosament amb tots els col·legues, independentment de qui siguin o de la posició que ocupen en l'organització.
- Reconèixer que no tothom comparteix les mateixes idees i creences i que el que és acceptable per a una persona pot no ser-ho per a una altra.
- Lluitar contra els prejudicis i impulsar la diversitat de perspectives en el procés de presa de decisions.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que totes les persones que prenen decisions no pateixen discriminació ni prejudicis.
- Intentar aportar amplitud de mires i perspectives diverses als debats, i respectar i escoltar les opinions i reflexions dels altres amb la ment oberta.
- Promoure el respecte mutu entre tots els treballadors, ajudant-se mútuament a entendre la diferència.
- Fomentar l'intercanvi constructiu d'opinions, com a part important del desenvolupament de les persones i les pràctiques laborals inclusives.

Recordeu-ho: els nostres clients i els consumidors als quals serveixen són diferents. Per servir-los de la millor manera possible, hem de conèixer bé qui són i entendre les seves perspectives

Per a més informació, consulteu:

- Els principis de Croda de diversitat i inclusió
- Les polítiques d'ocupació local
- La secretaria de l'empresa
- El representant legal regional
- El representant regional i local de RH



b) Tractament just



Les nostres normes

Tenim el compromís de garantir que tothom que treballi per a Croda sigui tractat amb dignitat i respecte mentre hi treballi. Tampoc no es toleraran actes de tracte injust.

Per què és important

Quan algú sent que ha estat tractat injustament, es pot sentir menys motivat i amb la moral baixa, pot disminuir el seu rendiment i pot experimentar estrès, ansietat i infelicitat. També pot afectar negativament el prestigi de Croda com a lloc ideal per treballar.



Croda es compromet a:

- Garantir que els treballadors rebin un tracte just, equitatiu i sense prejudicis.
- Protegir els treballadors de qualsevol forma de *bullying* o assetjament.
- Respectar el drets dels treballadors d'afiliar-se a un sindicat o a un altre òrgan col·lectiu de representació dels treballadors.
- Oferir sous justos que compleixin o superin els barems legals o industrials mínims.
- Proporcionar polítiques i procediments justos i transparents per gestionar les preocupacions dels treballadors o altres qüestions disciplinàries.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Tractar tothom amb educació i respecte, i comportar-se de manera que es preservi la dignitat dels col·legues i de qualsevol altra persona de la seva feina diària.
- No participar en cap comportament directe o indirecte que sigui ofensiu, intimidatori, maliciós o insultant. Això inclou

qualsevol forma de *bullying* o assetjament.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Actuar com a model i comportar-se sempre de manera respectuosa i educada.
- Actuar amb rapidesa i de manera adequada per abordar qualsevol situació de *bullying* o altre tipus d'assetjament.

Recordeu-ho: l'èxit comercial de Croda depèn del fet que tothom sigui tractat de manera justa i amb respecte, i pugui així donar el millor de si mateix



Les nostres normes

Intentarem protegir els drets humans de totes les persones que intervenen en les nostres activitats i en la nostra cadena de producció

Per què és important



Creiem que les empreses només poden prosperar quan respecten, defensen i fomenten els drets humans. Tenim la responsabilitat moral i jurídica d'ajudar a crear un món just i més igualitari.



Croda es compromet a:

- Garantir que no es recorre a treballs forçats ni a mà d'obra il·legal o infantil en cap de les nostres activitats o cadena de producció, a través d'una supervisió i auditoria eficaces
- Adoptar mesures immediates si es troben proves d'ús de treballs forçats o de mà d'obra il·legal o infantil, i fer costat a les víctimes d'aquestes situacions.
- Crear un entorn de treball segur, en el qual no hi hagi *bullying* ni cap altre tipus d'assetjament.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Tractar tothom amb educació i respecte i comportar-se de manera que es preservi la dignitat dels col·legues i de qualsevol altra persona que participi en les seves tasques diàries.
- No participar en cap comportament directe o indirecte que sigui ofensiu, intimidatori, maliciós o insultant. Això inclou qualsevol forma de *bullying* o assetjament.
- Estar alerta davant de qualsevol cas d'ús de treballs forçats o mà d'obra il·legal o infantil, i informar-ne immediatament de qualsevol cas.
- Completar qualsevol formació obligatòria relacionada amb els drets humans.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Actuar com a model i comportar-se sempre de manera respectuosa i educada.
- Actuar immediatament davant de denúncies relatives a l'ús de treballs forçats i de mà d'obra il·legal o infantil, i a assessorar-se'n més a fons en cas que sigui necessari.

Recordeu-ho: actuar per a evitar vulneracions dels drets humans en les nostres activitats o en la nostra cadena de producció és un dels valors fonamentals de Croda i resulta essencial per al manteniment del nostre prestigi

Per a més informació, consulteu:

- El Codi ètic del Grup
- La Política del Grup en matèria d'esclavitud moderna
- El Comitè de sostenibilitat del grup
- El responsable de la cadena de producció global
- La secretaria de l'empresa
- El representant legal regional
- El representant regional de RH

d) Sou digne



Les nostres normes

Ens esforçarem per garantir que totes les persones que treballen per a Croda, ja sigui directament, com a subcontractats o a través de la nostra cadena de producció, guanyin un sou digne per viure una vida digna

Per què és important

El nostre compromís amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides implica el compromís de fer el que puguem per reduir les desigualtats en matèria d'ingressos i per promoure una millor inclusió.



Croda es compromet a:

- Proporcionar una estructura per avaluar el que és un sou digne a les nostres seus internacionals.
- Treballar amb tots els que estan directament contractats per Croda perquè guanyin un sou digne, i garantir que es mantenen en aquest nivell al llarg del temps
- Treballar per garantir que tots els que treballen en la nostra cadena de producció guanyin un sou digne, col·laborant amb els nostres proveïdors per convèncer-los que compleixin aquests requisits.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Tots els empleats de Croda que treballin amb proveïdors donaran suport a la nostra aspiració de garantir un sou digne al llarg de la nostra cadena de producció.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Mantenir-se a si mateixos i els proveïdors per garantir el pagament d'un sou digne a tots els empleats, contractants i tots els treballadors de la nostra cadena de producció.

e) Resultats i Desenvolupament



Les nostres normes

Proporcionarem a tots els treballadors, de manera oportuna, comentaris constructius sobre el seu rendiment laboral i impulsarem oportunitats de desenvolupament, formació i educació

Per què és important



Les opinions, expressades de manera adequada, són una bona eina de motivació i ajuden a garantir que estem treballant per aconseguir els mateixos objectius. El desenvolupament, en qualsevol forma, fa palesa la inversió de Croda per ajudar les persones a complir els seus objectius professionals, i també per ajudar-les a fer realitat el seu potencial i contribuir plenament a l'èxit de Croda.



Croda es compromet a:

- Garantir que totes les seues de Croda arreu del món completen el procés d'avaluació anual de «My Croda» dins del termini previst.
- Garantir que tots els treballadors tinguin formació per utilitzar «My Croda» de manera eficaç, i que s'incorporin contractacions noves al procés i al sistema.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Completar el procés d'establiment d'objectius i l'assoliment de «My Croda» de manera oportuna i positiva.
- Participar en els debats sobre els resultats i el desenvolupament de manera oberta, honesta i constructiva.
- Aprofitar les oportunitats de formació i desenvolupament brindades i buscar activament oportunitats per a la formació i el desenvolupament d'acord amb els objectius.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que el procés d'establiment d'objectius i l'assoliment de «My Croda» es completen de manera oportuna i positiva.
- Transmetre comentaris justos i constructius, i escoltar qualsevol resposta donada.
- Proporcionar oportunitats de formació i desenvolupament que responguin a les necessitats específiques d'una persona.

Recordeu-ho: els debats sobre resultats són una conversa bidireccional on hi ha un intercanvi d'opinions que estimula la participació, el desenvolupament i la productivitat

Per a més informació, consulteu:



- El lloc de My Croda a SharePoint
- El representant regional i local de RH
- El representant regional d'aprenentatge i desenvolupament

f) Participació en la comunitat i accions de beneficència



Les nostres normes

Contribuirem de manera positiva, des de la perspectiva social, a les comunitats en què treballem i vivim

Per què és important

La participació positiva en la comunitat millora el prestigi de Croda, dona suport a la nostra agenda de sostenibilitat, proporciona oportunitats de desenvolupament i contribueix a fomentar la creació d'una família global.



Croda es compromet a:

- Brindar oportunitats perquè cada treballador participi en el suport a les seves comunitats locals.
- Garantir que totes les seus de Croda arreu del món difonen i fomenten la participació, en particular a través del Club 1% i la Croda Foundation.
- Garantir que totes les seus de Croda d'arreu del món es posin en contacte amb els grups i les persones de les comunitats locals, en particular els veïns, per escoltar i, si és possible, actuar sobre qualsevol preocupació que els afecti.
- Implantar i finançar la Croda Foundation.



Tothom:

- Ha de buscar l'aprovació per qualsevol participació, activitat o finançament en matèria de beneficència i/o treball comunitari.
- Hauria de trobar maneres de donar suport a les comunitats locals mitjançant la recaptació de fons i el voluntariat.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir la participació amb organitzacions que comparteixin els mateixos valors que Croda.
- Donar suport i encoratjar les accions benèfiques i el treball comunitari a través del Club 1%.
- Respectar el formulari d'autorització "Authorities to Act" abans de comprometre's a fer una donació.

Recordeu-ho: el Club 1% permet a tothom donar l'1% del seu temps de treball a l'organització benèfica o comunitat que triïn

Per a més informació, consulteu:

- La informació sobre el Club 1% a SharePoint
- El lloc de Croda Foundation a SharePoint
- Els representants regionals i locals de RH
- Els representants locals de SHE



E

Informació



a) Dades personals i privacitat



Les nostres normes

Acatarem totes les lleis i reglaments de protecció de dades rellevants i garantirem que tota la informació personal es gestiona de manera adequada

Per què és important

Tothom espera que protegim les seves dades personals i que les utilitzem només per motius comercials legítims. A més, hi ha lleis que protegeixen les dades personals en molts dels països en els quals treballem.



Croda es compromet a:

- Proporcionar formació i orientació per garantir una gestió segura i adequada de les dades.
- Permetre només a persones i tercers que tinguin un motiu empresarial vàlid a accedir o processar informació personal que estigui sota la nostra responsabilitat.
- Mantenir les dades personals actualitzades, respondre a les sol·licituds d'accés de la persona interessada i corregir les dades inexactes.
- Exclusivament, recollir i processar aquesta informació requerida per motius comercials legítims, dins dels límits del consentiment donat per cada persona interessada, i destruir de manera segura la informació que ja no sigui necessària.
- No compartir informació, ni internament ni externament, llevat del cas de persones que tinguin motius empresarials legítims per tenir accés a aquestes dades.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Entendre i actuar sobre les normes de protecció de dades als països en els quals treballem, conforme a la nacionalitat dels ciutadans implicats.
- Fer tot el possible per protegir i assegurar tota la informació personal recollida per tal d'evitar casos de pèrdua, divulgació o abús.
- Dur a terme qualsevol formació relacionada amb la privacitat de dades que se li assigni.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que tot el seu equip coneix la política de Croda sobre dades personals i privacitat.
- Actuar en tot moment per assegurar que qualsevol dada personal que posseeixi o a la qual tingui accés es gestiona d'acord amb les polítiques i procediments de Croda.

Recordeu-ho: utilitzeu i mantingueu només les dades personals que estiguen autoritzats a tenir i destruïu-les amb seguretat quan ja no les necessiteu

Per a més informació, consulteu:

- La Política de privacitat de dades
- Els representants regionals i locals de TI i RH
- Els governadors, propietaris i administradors de dades



b) Informació confidencial i propietat intel·lectual



Les nostres normes

Protegirem la informació de la nostra empresa i la dels nostres socis comercials, clients i proveïdors

Per què és important

Com a empresa innovadora basada en la ciència, la informació i els coneixements tècnics són alguns dels nostres actius més valuosos. La nostra propietat intel·lectual (PI), els secrets comercials i altres informacions comercials sensibles s'han de mantenir confidencials. Qualsevol divulgació inadequada no només pot provocar pèrdues empresarials, sinó que també pot ser motiu de multes o reclamacions per part de tercers, així com perjudicar la nostra reputació.



Croda es compromet a:

- Facilitar un sistema per classificar i gestionar la informació confidencial i la propietat intel·lectual.
- Proporcionar la formació i assessorament necessaris als treballadors per garantir que entenen com protegir la informació confidencial i la propietat intel·lectual.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Entendre com classificar i gestionar la informació confidencial i la propietat intel·lectual de manera adequada
- Respectar els drets de propietat intel·lectual d'altres empreses i individus
- No revelar informació confidencial a cap tercer sense el consentiment del seu responsable

- Preocupar-se de no vulnerar les lleis dels drets d'autor en el moment d'utilitzar textos, imatges, vídeos i música a disposició del públic.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que tot el seu equip coneix la política de Croda sobre dades personals i privacitat.

Recordeu-ho: si no esteu segurs, busqueu assessorament sobre què és la informació confidencial i la PI

Per a més informació, consulteu:

- La Política de la PI
- La Política de classificació d'informació
- El departament de Propietat intel·lectual (PI)
- Els representants regionals i locals de TI i RH
- Els governadors, propietaris i administradors de dades
- Els representants legals regionals



c) Xarxes socials



Les nostres normes

Animarem tothom a utilitzar les xarxes socials d'una manera positiva, que promogui Croda i els seus productes i millori el nostre prestigi

Per què és important



Les xarxes socials són una eina establerta utilitzada per consolidar la marca de les empreses del mercat, els productes i els serveis, i cada vegada es fa servir més com a eina per promoure trajectòries professionals i contractar càrrecs vacants. La representació positiva de Croda i de tots els nostres associats a través dels comptes personals i de les xarxes socials és un component clau per mantenir el prestigi de l'empresa.



Croda es compromet a:

- Proporcionar una política i una orientació clares respecte a l'ús acceptable de les xarxes socials.
- Proporcionar formació per garantir que tothom pugui complir aquestes normes.



Tothom s'ha de comprometre a:

- Obtener l'aprovació formal del seu responsable abans de crear xarxes socials amb finalitats empresarials.
- Ser clar quan s'utilitzen les xarxes socials, ja sigui en l'àmbit personal o en el professional.
- No insultar mai, no cometre cap tipus d'assetjament ni publicar contingut ofensiu, difamatori, obscè, sexualment explícit, racista, ofensiu o discriminatori.
- No revelar mai informació confidencial o privilegiada.
- Fer servir només comptes de xarxes socials en xarxes externes de Croda si se l'ha autoritzat i format per fer-ho.
- Obtener el permís exprés de qualsevol treballador abans de publicar informació personal sobre ells o ella.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que tothom del seu equip entén com s'han d'utilitzar les xarxes socials de manera positiva i com el prestigi de Croda podria veure's perjudicat si es publiquen missatges inadequats.

Recordeu-ho: penseu-hi bé abans de publicar res a les xarxes socials que estigui relacionat o pugui estar relacionat amb Croda i les nostres activitats empresarials

Per a més informació, consulteu:



- La Política del Grup – Política de xarxes socials
- Els representants regionals i locals de RH
- Els representants locals de SHE

d) Política d'ús acceptable



Les nostres normes

Ens assegurarem que els nostres actius tecnològics s'utilitzen de manera adequada i responsable, i que es protegeixen de possibles pèrdues, divulgacions o ús indegut

Per què és important

La informació i la comunicació són parts integrals de les activitats empresarials de Croda i són essencials per al nostre èxit comercial. Protegem aquests sistemes per mantenir segura la informació personal i empresarial i per garantir que tant nosaltres mateixos com, si escau, els nostres clients autoritzats i tercers, la utilitzem de manera legal i adequada.



Croda es compromet a:

- Autoritzar formalment el personal per accedir als recursos informàtics i de comunicacions de Croda associats a les seves tasques.
- Només controlar, enregistrar, inspeccionar o eliminar material d'actius tecnològics fins al punt permès per la llei local.



Quan s'utilitzen dispositius Croda, tothom s'ha de comprometre a:

- Fer servir només contrasenyes i altres credencials que se'ls hagi assignat personalment.
- Triar contrasenyes segures i mantenir-les protegides i confidencials.
- Estar alerta per atacs de *phishing* i notificar-ho ràpidament si es produeix algun d'aquests atacs.
- No desactivar, vèncer o eludir les configuracions de seguretat ni connectar equips no autoritzats a la xarxa de Croda.
- Fer servir exclusivament programes o xarxes subministrades o autoritzades.

- No esborrar, destruir o modificar sistemes informàtics o programes.
- Abstenir-se d'accedir, emmagatzemar, enviar o publicar material pornogràfic, sexualment explícit, indecent o obscè, o que promogui la violència, l'odi, el terrorisme o la intolerància.



Els responsables s'han de comprometre a:

- Garantir que tothom en el seu equip entén com s'utilitzen els actius tecnològics de manera segura.

Recordeu-ho: hauríeu d'utilitzar i protegir la informació de Croda i els dispositius tecnològics que se us assignin de manera responsable

Per a més informació, consulteu:

- La Política de Grup - Ús estàndard acceptable de recursos de comunicació i informàtica de Croda
- Els representants regionals i locals de tecnologia



06



A-Z

Glossari

Smart
science
to
improve
lives™

Glossari

Pagament de facilitació

Pagament no oficial fet a un funcionari públic per garantir o accelerar la realització d'una tasca rutinària; aquests pagaments són il·legals en la majoria de països.

Informació privilegiada

Informació confidencial sobre l'empresa que, si es fes pública, afectaria el preu de les accions de Croda.

Avantatge indegut

L'oferiment d'un regal que es pot percebre com a destinat a fer que el receptor actuï en favor del lliurador.

Treballador

Algú que té una relació laboral directa amb Croda. Comprèn:

- Treballadors (inclosos els antics i els futurs), ja sigui a temps complet, a temps parcial, permanents o temporals
- Interns, estudiants, aprenents o en pràctiques de treball
- Subcontactats o proveïdors d'externs sobre els quals Croda tingui control absolut
- Persones que són administradors legals o que tenen responsabilitats equivalents
- Treballadors de *joint ventures*
- Treballadors de noves adquisicions



Smart science to improve lives™

CRODA