



Delivering Technology Beyond  
Our Customers' Imagination™

# Código de Conducta

Enero de 2008

## OBJETIVOS

***Entregar tecnología que supere las expectativas de nuestros clientes***

***En consecuencia, deberemos:***

- ***Alcanzar un crecimiento sostenible y rentable***
- ***Ofrecer una cultura que desafíe, implique y recompense a nuestros empleados***
- ***Ser reconocidos universalmente como el líder tecnológico de nuestros mercados***
- ***Ejercer un impacto positivo en la sociedad***

## VALORES

**SEGURIDAD** Nuestra prioridad es la seguridad: punto clave de nuestra actividad.

**MEDIO AMBIENTE** Estamos comprometidos con la protección de la salud y el bienestar del medio en el que desarrollamos nuestra actividad.

**EMPLEADOS** Respetamos a todos nuestros empleados, al reconocer nuestra necesidad mutua de seguridad, bienestar y éxito. Nos valoramos unos a otros por nuestra diversidad de ideas, experiencias y antecedentes.

**INICIATIVAS** Animamos a nuestros colaboradores a que sean innovadores, a tomar decisiones independientes, así como a ser responsables de sus actos.

**LIDERAZGO** Cada uno de nosotros se esfuerza por motivar y dar ejemplo, así como por cumplir en todo momento los valores fundamentales de la empresa. De este modo, instruimos, capacitamos y facultamos a nuestros empleados para poner en práctica todo su potencial.

**TRABAJO EN EQUIPO** Trabajamos en grupo y de forma individual por perseguir una meta común con espíritu de equipo y sin intereses particulares.

**MEJORA CONTINUA** Nuestro objetivo constante es el de llevar a cabo el trabajo de la mejor forma posible.

**TECNOLOGÍA** Estamos comprometidos a ofrecer los recursos para desarrollar una tecnología capaz de consolidar y mantener nuestras empresas.

**ÉTICA** Somos justos, honrados y coherentes en nuestras prácticas comerciales y personales.

<b>Índice general</b>	<b>Pág.</b>
Mensaje de Shane Fleming	4-5
Oficina del Código de conducta	6
Introducción	7
Código de conducta	8
Prácticas competitivas	9
Igualdad de oportunidades de empleo	10
Privacidad	11
Utilización de información privilegiada en el mercado de valores y operaciones con valores de Cytec	12
Medio ambiente, salud y seguridad	13
Integridad de libros o registros y normas contables	14
Activos corporativos y oportunidades corporativas	14
Pagos ilegales	15
Actividades políticas	15
Informes falsos a entidades administrativas	15
Boicots extranjeros	16
Derechos de autor	16
Conflictos de interés	17-18
Información de propiedad y competencia	19

**CYTEC INDUSTRIES INC.**

Five Garret Mountain Plaza  
Woodland Park, NJ 07424

Shane D. Fleming  
Presidente del Consejo de  
Administración  
Presidente y  
director Ejecutivo

Estimado compañero:

Cytec fue fundada con el objetivo de consolidarse como empresa líder de productos químicos: una empresa de la que todos podamos estar orgullosos y que ofrezca a nuestros accionistas la mayor rentabilidad en su inversión. Desde que empezamos han ocurrido muchas cosas positivas, pero aún conservamos el mismo objetivo.

Para alcanzar este objetivo, no basta sólo con complacer a los clientes e incrementar las ventas y beneficios. Además, debemos cumplir con los valores descritos por Cytec en la Declaración de Valores. Uno de nuestros valores es la excelencia en determinados ámbitos, como, por ejemplo, la seguridad en campos, sin mayores rodeos, en los que se pueden perder vidas o sufrir grandes pérdidas financieras irreversibles. La ética y el cumplimiento con la ley vigente también son áreas en las que nos debemos esforzar al máximo para alcanzar nuestros objetivos. En primer lugar, la ética y el cumplimiento de requisitos legales son elementos clave de nuestro sistema de valores; ya que son aspectos que se valoran independientemente de su repercusión económica. Sin embargo, por suerte o por desgracia, vivimos en una sociedad muy controlada en la que los errores, incluso los no intencionados, pueden destruir nuestra reputación y provocar pérdidas de millones de dólares, y donde el mal comportamiento intencionado puede arruinar carreras profesionales y conllevar hasta penas de cárcel. Por ello, las malas prácticas legales y éticas ponen en peligro a la Empresa y no se tolerarán en Cytec bajo ningún concepto.

En este folleto se incluye nuestro Código de conducta actualizado que estipula nuestras principales normas legales y éticas. Esperamos que todos los empleados, responsables y directores lean y comprendan estas normas. Sin embargo, es imposible describir en un folleto como éste, todos y cada uno de los tipos de conducta prohibidos en la empresa. Por lo tanto, destacamos las principales áreas de interés e intentamos proporcionar suficiente información para ayudar a los empleados a determinar cuándo pueden estar en una situación peligrosa y pueden requerir la ayuda de especialistas en el tema. En caso de duda, solicite nuestra ayuda.

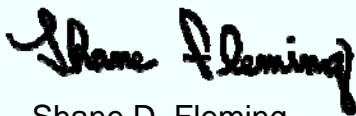
También quisiera recordar la existencia de nuestra Oficina del Código de conducta. Puede ponerse en contacto con la Oficina del Código de conducta por correo, correo electrónico o teléfono, de forma confidencial si lo desea, siempre que crea que se están incumpliendo los principios definidos en el Código de conducta.

Si sabe de alguna posible violación de este Código de conducta, esperamos que informe de dicha violación al personal correspondiente de la Empresa. En la mayoría de los casos, su propio supervisor es la persona más inmediata a quien debe informar de posibles infracciones. En otros casos, o si prefiere no tratar el asunto con su supervisor o no está satisfecho con la respuesta que le haya ofrecido el supervisor, podría acudir al jefe de área o al representante de recursos humanos, al supervisor de condiciones ambientales de trabajo o al director responsable de su área.

Independientemente de su ubicación y dependiendo de la cuestión, puede solicitar ayuda a los departamentos corporativos de recursos humanos, de salud, de seguridad y medio ambiente, de auditoría interna o legal. Finalmente, y en particular si considera que el asunto supone una infracción grave o si le preocupan las posibles represalias, la Oficina del Código de conducta siempre estará a su disposición para ayudarle de forma confidencial. Con toda esta ayuda disponible, no hay excusa para no denunciar cualquier tipo de infracción.

Lea atentamente el Código de conducta adjunto y tómelo como punto base de sus actividades comerciales en Cytec. Confío en que el pleno cumplimiento del Código le ayudará a hacer de Cytec una empresa líder especializada en productos químicos y materiales de la que todos podamos estar orgullosos.

Atentamente,,



Shane D. Fleming  
En nombre del Consejo de Administración  
Cytec Industries Inc.

## Oficina del Código de conducta

---

Para ayudarle a cumplir este Código de conducta y con el fin de poner a su disposición una persona con quien pueda tratar de forma confidencial posibles infracciones de dicho código, la Empresa ha creado la Oficina del Código de conducta a la que podrá dirigirse de forma gratuita en los Estados Unidos o a la que podrá escribir o enviar un mensaje por correo electrónico.

### ***NÚMEROS TELEFÓNICOS:***

#### **En los Estados Unidos y Canadá:**

1-800-882-3585

#### **Fuera de los Estados Unidos y Canadá:**

\*1-973-357-3438

\*Puede ser necesario anteponer el prefijo internacional de su país.

### ***DIRECCIÓN POSTAL:***

Cytec Industries Inc.  
Five Garret Mountain Plaza  
Woodland Park, New Jersey 07424  
EE.UU.  
Atención: Oficina de acatamiento

### ***DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:***

Compliance@Cytec.com

- Las quejas relacionadas con la contabilidad, controles internos de contabilidad o asuntos de auditoría de Cytec se informarán al Comité de auditoría del Consejo de Administración.
- Los mensajes dirigidos al Consejo de Administración deberán remitirse a dicho órgano empresarial de forma resumida.
- El resto de cuestiones se informará al Comité ejecutivo de Cytec y, cuando corresponda, al Consejo de Administración. El resto de cuestiones se informará al Comité ejecutivo de Cytec y, cuando corresponda, al Consejo de Administración.
- Todos los mensajes, quejas y cuestiones se recibirán y procesarán en la Oficina del Código de conducta de Cytec.
- Puede informar de cualesquiera cuestiones de forma anónima o confidencial.
- Si proporciona información de contacto, recibirá de la Oficina del Código de conducta de Cytec una confirmación de la recepción de su mensaje.

## Introducción

---

### ***Aplicación y certificación anual.***

Este Código de conducta se aplica a los directores, responsables y empleados de Cytec, así como a todas las filiales de Cytec de todo el mundo (en adelante "Individuos"). Cada Individuo será responsable de cumplir con todas las condiciones del presente Código de conducta. Se solicitará a todos los directores y responsables, así como a la mayoría de los empleados, que certifiquen el cumplimiento del Código durante el año y que confirmen que no son conscientes de ninguna infracción del Código cometida por otros sujetos que aún no se hayan identificado.

### ***Penalización de infracciones.***

Los Individuos que incumplan las normas de Cytec, entre las que se incluyen el Código de conducta, están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. A continuación se presentan ejemplos de tipos de conducta que pueden estar sujetos a sanciones disciplinarias:

- Incumplimiento del Código de conducta
- Solicitud a otras personas que violen el Código de conducta
- No información de infracciones conocidas o presuntas del Código de conducta
- Toma de represalias contra cualquier persona que informe de una supuesta infracción del Código de conducta

### ***Exenciones.***

La Empresa no establece muchas circunstancias (si es que las hay) en las que sean apropiadas exenciones del cumplimiento del Código de conducta. En las circunstancias adecuadas, el Comité ejecutivo podría conceder una exención del cumplimiento del Código para empleados de la Empresa y para sus filiales, sin incluir a los responsables de la empresa. Deberá informarse al Comité de Auditoría del Consejo de Administración de cualquier excepción concedida en su próxima reunión. Únicamente el Consejo de Administración puede otorgar una exención del cumplimiento del Código para responsables o directores de la Empresa y cualquier exención de este tipo se revelará con la mayor brevedad posible y de forma pública en el sitio Web de la Empresa, [www.cytec.com](http://www.cytec.com).

Nada de lo contenido en este documento constituye un contrato de empleo con ningún Individuo. Este Código de conducta puede modificarse en cualquier momento por acción del Comité ejecutivo o, en la medida en que el Código se refiera a la conducta de los directores de la Empresa, por acción del Consejo de Administración de Cytec.

## Código de conducta

---

Los objetivos y valores de Cytec, que se describen al principio de este folleto, son elementos clave para los cuatro principios básicos que fundamentan el Código de conducta.

- **Seguridad/entorno.** Nuestra prioridad es la seguridad, esencia de todas nuestras actividades. Debemos esforzarnos por proteger la salud y el bienestar de nuestros empleados y del medio en el que llevamos a cabo nuestra actividad.
- **Ética.** Debemos comportarnos de forma ética. Debemos ser justos, honrados y coherentes en nuestras prácticas comerciales y personales. Todos nuestros actos deben tener el propósito de ganar y conservar la confianza de nuestros empleados, clientes y proveedores, entidades administrativas y órganos reguladores, así como del medio en el que ejercemos nuestra actividad. Nadie podrá llevar a cabo acciones contradictorias al Código de conducta. Puesto que somos conscientes de que ningún Código de conducta escrito puede abarcar todas las situaciones posibles, esperamos que todo Individuo actúe partiendo de sólidos principios éticos que sirvan de guía en aquellas situaciones no contempladas en el presente Código de conducta.
- **Empleados.** Respetamos a cada uno de los empleados y nos valoramos unos a otros por nuestra diversidad de ideas, experiencias y antecedentes. Uno de nuestros compromisos son las prácticas de empleo justas en Cytec.
- **Cumplimiento de requisitos legales.** Debemos cumplir todas las leyes y reglamentos existentes aplicables a nuestra actividad. Puesto que Cytec está constituida en los Estados Unidos y sus valores están registrados para la venta en los Estados Unidos, existen algunas leyes estadounidenses que rigen las operaciones de Cytec en el resto del mundo. Todos los Individuos deberán, por tanto, cumplir estas leyes, además de las leyes y requisitos legales aplicables en el país donde se desempeñen las actividades comerciales.

Siempre y cuando se cumplan estos cuatro principios básicos, toda acción deberá buscar la protección de los intereses de Cytec y de sus accionistas. Trabajamos en grupo y de forma individual para conseguir metas comunes con un gran espíritu de equipo y sin intereses particulares. Asimismo, debemos evitar cualquier conflicto de intereses entre el trabajo y los asuntos personales.

En este folleto se tratan muchas de las leyes que afectan directamente a Cytec, además de otros principios determinados de conducta que los Individuos deben seguir.

## Prácticas competitivas

---

**Leyes de competencia y antimonopolio.** Todo individuo, en su actividad comercial en nombre de la empresa, deberá cumplir con las leyes de competencia y antimonopolio de cada país o región, siempre que dichas leyes sean aplicables a la actividad de la Empresa. Cytec tiene la política de cumplir estrictamente con leyes de competencia y antimonopolio.

Por lo general, las leyes de competencia y antimonopolio prohíben muchos tipos de conductas consideradas no competitivas. Entre las prácticas prohibidas se incluye: la proposición de acuerdos, implícitos o explícitos, por escrito o verbales, a cualquier miembro de la competencia relativo a la fijación de precios para los clientes o a la asignación de clientes o mercados. Las reuniones en las que participen miembros de la competencia, como asociaciones comerciales, deben llevarse a cabo en forma confidencial ya que, aunque en estas reuniones se puede discutir la mayoría de temas de interés general del sector, no se debe tratar información confidencial de competencia, como planes de negocios, establecimiento de precios, clientes, mercados y temas similares. Además, entre las prácticas prohibidas se incluye el establecimiento de precios de venta al por menor de nuestros distribuidores o revendedores.

Cytec ha establecido procedimientos que requieren certificados de no colusión en relación con los cambios de precios y presentaciones de licitaciones y Cytec establece que las transacciones que tienen implicaciones de antimonopolio se deben discutir con el departamento legal y deben ser aprobadas por éste. Asimismo, Cytec establece que el departamento legal debe revisar y aprobar la mayoría de los contratos que no son rutinarios. Este proceso ayuda a prevenir la violación de leyes de antimonopolio.

**Trato justo.** Se debe tratar a todos los clientes, proveedores y miembros de la competencia sin aprovecharse de ellos con la manipulación, ocultación, uso indebido de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica de trato injusto. El trato justo de todos los clientes, proveedores y competidores es una buena práctica de negocios y cumple con los valores de Cytec. Por lo tanto, la Empresa no tolerará el hecho de aprovecharse injustamente de cualquier persona.

**Información competitiva.** Ningún Individuo deberá tratar de obtener acceso a la información confidencial de la competencia sin el consentimiento del propietario. Se prohíbe el robo, soborno, tergiversación, espionaje o prácticas de negocios no éticas para obtener información de la competencia.

## Igualdad de oportunidades de empleo

---

Cytec tiene la política de asegurar la igualdad de oportunidades de empleo para todos los empleados, independientemente de su raza, color, religión, sexo, nacionalidad de origen, edad, estado civil, discapacidad física o mental, antigüedad, orientación sexual o de afecto.

Esta política no sólo abarca las prácticas de contratación, sino a todos los aspectos de la relación laboral, que incluye los ascensos, aumentos salariales, asignaciones de trabajo y despidos. También prohíbe el acoso sexual que incluye las insinuaciones sexuales inoportunas, petición de favores sexuales y otro tipo de contacto verbal o físico de naturaleza sexual cuando:

- el sometimiento a este tipo de conducta se haga, de forma explícita o implícita, como un término o condición para el empleo de un individuo;
- la aceptación o rechazo de este tipo de conducta por un individuo se utiliza como base para tomar decisiones relacionadas con el empleo que afectan a dicho individuo; o
- cuando este tipo de conducta tenga el propósito o efecto de interferir de manera no razonable con el rendimiento laboral de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Todos los empleados deberán disponer de un ambiente de trabajo que les permita alcanzar su máximo potencial. La Empresa reconoce que para obtener este resultado, el ambiente de trabajo debe estar libre de cualquier tipo de discriminación, incluido aunque sin limitarse a ello, el acoso sexual. Para el cumplimiento eficaz de la política se requiere de la concienciación y el apoyo de todos y cada uno de los empleados.

## Privacidad

---

Cytec respeta la privacidad individual y valora la confianza de sus empleados. Cytec se esfuerza por recopilar, utilizar y revelar la información personal de sus empleados de acuerdo con las leyes de los países en los que tiene actividad comercial. Cytec ha adoptado una Política de privacidad, disponible en la página de inicio de Cytec, que establece los principios de privacidad que cumple Cytec al utilizar su información personal y sus derechos relativos al uso de dicha información.

Cytec recopila y utiliza la información personal para la gestión de recursos humanos en informes globales de recuentos empresariales, análisis estadísticos, planificación de indemnizaciones y transacciones relacionadas, desarrollo de carreras, comunicaciones con accionistas, empleados, jubilados y sus familias, mantenimiento de registros precisos de beneficios, contratación de personal, cuestiones de seguridad, gestión de la seguridad y la salud, investigaciones internas, investigaciones de ética, requerimientos judiciales y administrativas, seguimiento del uso de las propiedades de Cytec, protección de la propiedad intelectual, gestión de casos médicos y fusiones, adquisiciones y desinversiones.

Cytec limita el acceso a la información personal a las personas de su organización o que, como representantes de Cytec, tienen como propósito empresarial específico el mantenimiento y procesamiento de dicha información personal.

Todos los individuos con acceso a la información personal mantendrán la confidencialidad y la integridad de dicha información y sólo utilizarán la información personal de acuerdo con las finalidades empresariales enumeradas anteriormente. La información personal puede ser utilizada con fines empresariales adicionales si la persona a la que se refiere la información conservada recibe una notificación con anterioridad a dichos usos.

## Utilización de información privilegiada en el mercado de valores y operaciones con valores de Cytec

---

Ningún Individuo podrá utilizar información material no pública de la Empresa para propósitos de compra o venta de cualquiera de nuestros valores o instrumentos derivados de estos valores, que incluye cualquier interés en el plan de ahorro y participación en beneficios de Cytec (Cytec Savings and Profit Sharing Plan). Del mismo modo, no se deberá utilizar la información material no pública obtenida al realizar negocios de Cytec con el propósito de compra o venta de los valores de otras empresas. Asimismo, no se deberá revelar este tipo de información, y no se recomendará la adquisición o venta de cualquiera de estos valores sobre la base de esta información, a terceros que podrían utilizarla para negociar estos valores.

Se entiende por "información material no pública" cualquier tipo de información que no se haya revelado al público en general y que los inversores puedan considerar importante al tomar decisiones respecto a la compra o venta de cualquier valor de una empresa en particular. Entre los ejemplos de eventos significativos que podrían considerarse "materiales" se incluyen los siguientes:

- Cambios significativos en los ingresos actuales o esperados
- Cambios en los dividendos
- Programas de readquisición de acciones
- Adquisiciones o disposiciones importantes propuestas
- Contratos importantes, como una empresa conjunta
- Oferta de acciones propuestas
- Adquisiciones, ventas o amortizaciones significativas de activos
- Sucesos importantes en litigios.

La información no se considerará pública hasta que no se haya revelado públicamente (por medio de una publicación en prensa o un informe trimestral) y después de haber transcurrido cierto tiempo (usualmente un día hábil mínimo) para que los mercados puedan enterarse y evaluar la información.

Las prohibiciones arriba descritas no le prohíben ejercer derechos por revalorización de valores y opciones de compra de acciones por empleados, pero podría ser necesario esperar a que la información se haga pública antes de que pueda vender las acciones adquiridas por medio del ejercicio de la opción.

## Medio ambiente, salud y seguridad

---

En Cyttec llevamos a cabo nuestra actividad de una manera que se demuestre constantemente nuestro compromiso con la salud y seguridad de los empleados, clientes, vecinos y la protección del medio ambiente. Cada uno de los empleados es responsable de familiarizarse con las leyes ambientales, de salud y seguridad, así como con las normas de Cyttec relacionadas con su entorno de trabajo. A menudo, las normas de Cyttec son más estrictas que las leyes pertinentes. Los empleados de Cyttec deben cumplir plenamente con todas las leyes ambientales, de salud y seguridad pertinentes y las políticas y normas empresariales relacionadas.

Las leyes ambientales, de salud y seguridad, así como las normas de Cyttec regulan los siguientes aspectos:

- El manejo apropiado de residuos peligrosos
- El desecho de materiales en el aire, agua o tierra
- Los requisitos de limpieza en el desecho de sustancias peligrosas en el medio ambiente
- La fabricación de sustancias químicas
- El uso y manejo seguros de materiales peligrosos, que abarca a la materia prima, los productos intermedios, productos y desechos
- La comunicación apropiada de riesgos y responsabilidades relacionadas con estos materiales
- Las medidas de seguridad en el lugar de trabajo y en el transporte, además de las normas de seguridad de las instalaciones.

Las normas de Cyttec están publicadas en la Intranet de la Empresa en el apartado Seguridad, salud y medio ambiente. A menudo, las leyes ambientales, de salud y de seguridad requieren una rápida actuación, como, por ejemplo, el informe inmediato de la descarga de una sustancia peligrosa. Por otra parte, muchas veces se estipulan requisitos estrictos de mantenimiento de registros.

Cada centro tiene asignado un representante de seguridad, salud y entorno ("SH&E", por sus siglas en inglés) que ayuda a asegurar que la planta cumpla con las leyes ambientales, de salud y seguridad. El representante de SH&E del centro responde a preguntas y ayuda al centro a elaborar los informes requeridos de manera oportuna. Para asegurar que el representante de SH&E del centro cuente con toda la información necesaria para desempeñar su trabajo, se debe proporcionar al representante de SH&E cualquier información e inquietudes respecto al manejo, uso, almacenamiento, transporte o descarga de todos los materiales, que incluye los cambios en el uso o manejo de la materia prima, productos, productos intermedios o desechos del centro. Asimismo, la Empresa cuenta con los siguientes grupos corporativos para brindar mayor asistencia a cualquier empleado o cliente respecto a los temas relacionados con el medio ambiente, la seguridad o la salud:

- Departamento de Servicios de Salud, Seguridad y Entorno (SHE, por sus siglas en inglés)
- Departamento Legal (consejeros de SHE)
- Departamento de Toxicología y Cumplimiento de Normas de Productos
- Departamento de Servicios Médicos Corporativos.

## Integridad de libros o registros y normas contables

---

Los registros de contabilidad de Cytec se utilizan para elaborar informes para organismos administrativos, acreedores y accionistas, para el Consejo de Administración y para la gestión de la Empresa. Todos los registros de contabilidad de la Empresa, así como cualquier informe requerido que incluya esos informes deben cumplir con las leyes pertinentes de la jurisdicción correspondiente.

Todos los libros, registros y cuentas deben describir y reflejar de manera exacta y justa las transacciones e información que registran; por lo que no se podrá introducir información falsa o artificial ni se podrán manipular registros o información con el fin de alterar o distorsionar resultados comerciales o científicos o con cualquier otro fin. Asimismo, tampoco se podrá establecer ni mantener ningún fondo o activo no revelado o no registrado. Además, todas las transacciones deben estar demostradas con documentación exacta detallada y deben registrarse en la cuenta correspondiente y en el período contable apropiado. Cada Individuo es responsable, en lo relacionado con sus propias actividades, de asegurar que el sistema contable de Cytec y el sistema relacionado de controles internos se mantengan de forma correcta según establece la ley y las presentes normas. Una de las responsabilidades de los contables independientes y auditores internos de la Empresa consiste en asegurar que la empresa cumpla con estas normas. Cada Individuo deberá cooperar con los contables independientes y con los auditores internos y bajo ninguna circunstancia deberán ocultarles información.

## Activos corporativos y oportunidades corporativas

---

**Activos corporativos.** Los activos de la Empresa sólo deberán utilizarse para propósitos comerciales legítimos o para propósitos autorizados por la administración de la empresa. Estos activos incluyen los activos físicos, sistemas de información y comunicación e información de propiedad. Cada individuo es responsable de proteger los activos de la Empresa y asegurar su utilización eficaz. El robo, descuido y desperdicio repercuten directamente en la rentabilidad de la Empresa.

**Oportunidades corporativas.** Asimismo, todo Individuo será responsable de fomentar los intereses legítimos de la Empresa cuando hay oportunidades corporativas disponibles. Se prohíbe a todo Individuo (a) aprovechar personalmente las oportunidades que se descubren a través del uso de la propiedad, información o posición corporativa; (b) utilizar la propiedad, información o posición corporativa para beneficio personal; y (c) competir con la Empresa.

## Pagos ilegales

---

No se utilizarán fondos o activos corporativos para ningún propósito considerado ilegal. En particular, independientemente de que sea legal o ilegal, no se podrá llevar a cabo ningún pago (entre los que se incluyen presentes de valor significativo, así como cualquier otro tipo de gasto excesivo) a funcionarios o representantes de la Administración o en su beneficio, a no ser que se cuente con previa aprobación específica del comité ejecutivo. Tampoco podrá realizarse ningún pago con la intención o a sabiendas de que parte de dicho pago se utilizará para cualquier propósito que no esté descrito en los documentos que acompañan al pago.

## Actividades políticas

---

Las leyes de muchas jurisdicciones prohíben a las empresas contribuir, de forma directa o indirecta, con la elección de funcionarios de la Administración. En algunas jurisdicciones se requiere la inscripción de cabilderos para que incluso las actividades políticas que no implican la inversión de fondos no se emprendan sin el previo cumplimiento de los requisitos legales. No se utilizarán fondos o activos de la Empresa para realizar cualquier contribución o actividades políticas. Para hacer uso de los fondos o activos de la Empresa para propósitos políticos legales, se requiere la aprobación previa del Comité ejecutivo.

Las contribuciones a candidatos políticos son un asunto de conciencia personal. Por lo tanto, ningún individuo podrá coaccionar a los empleados para que realicen contribuciones. Asimismo, las contribuciones políticas (o el hecho de no realizar contribuciones políticas) no tendrán ningún efecto en la remuneración, empleo o ascenso de un empleado.

## Informes falsos a entidades administrativas

---

Cytec tiene la política de asegurar que la información proporcionada a las entidades administrativas sea verídica, exacta y completa.

## Boicots extranjeros

---

Cytec tiene la política de cumplir plenamente con las leyes de los Estados Unidos que prohíben la cooperación con países sometidos a boicots económicos extranjeros.

Entre las actividades prohibidas se incluyen las siguientes: rechazar hacer negocios con países boicoteados, con sus ciudadanos o con empresas incluidas listas negras; proporcionar información sobre la relación de la Empresa o de cualquier persona con países boicoteados o empresas de listas negras; proporcionar información de una persona sobre su raza, religión, sexo, nacionalidad de origen o relación con empresas de beneficencia que apoyan a un país boicoteado; discriminación de individuos y empresas por raza, religión, sexo o nacionalidad de origen; y cumplir con una carta de crédito que contiene disposiciones de boicot. Las solicitudes de boicot deben informarse a la administración de los Estados Unidos.

## Derechos de autor

---

La utilización no autorizada de materiales con derechos de autor, entre los que se incluye el software protegido por derechos de autor, es una violación de las leyes de derechos de autor y queda terminantemente prohibido.

Muchos países tienen leyes de derechos de autor que otorgan al propietario de los derechos de autor los derechos exclusivos de reproducción, adaptación, distribución, ejecución y exhibición de esas obras (por ejemplo, obras literarias, musicales, de teatro, pictóricas, etc.) que cumplen con estándares mínimos de originalidad y forma tangible. El cumplimiento de los derechos de autor es un elemento que se tiene en cuenta en la publicidad; sin embargo, en Cytec normalmente éste no es un tema de importancia debido a los procedimientos que tenemos de autorización de publicación de publicidad.

Fuera del ámbito de la publicidad, los temas de derechos de autor surgen principalmente de dos formas diferentes:

- (I) Fotocopias
- (II) Utilización de software con derechos de autor

En los Estados Unidos, nuestra licencia con el Centro de derechos de autor (Copyright Clearance Center) resuelve la mayor parte del primer problema. Sin embargo, para publicaciones que no se incluyan en la licencia, estamos limitados a un uso reducido incidental que constituye un "uso justo" según las leyes de derechos de autor. En otros países es necesario guiarse por las leyes que están vigentes en el momento.

Prácticamente todo el software informático está sometido a las condiciones de licencias y no se puede vender. La licencia, que normalmente acompaña el paquete de software, describe detalladamente los usos permitidos y hasta qué punto, cuando corresponda, es posible hacer copias. El uso de software no autorizado, pirateado, copiado, falsificado o no autorizado de cualquier otra forma (que incluye el software de carteles de anuncios electrónicos) puede (i) introducir un virus o poner en peligro de otra forma la integridad de nuestros sistemas informáticos y (ii) constituir una violación de ley.

## Conflictos de interés

---

Todo Individuo deberá estar libre de cualquier obligación o relación con cualquier cliente, proveedor, acreedor, competidor u otra empresa o persona, en caso de que dicha obligación o relación entre en conflicto con la obligación del Individuo de actuar a favor del interés legítimo de Cytec. Asimismo, los Individuos no podrán utilizar su puesto en Cytec para obtener cualquier ventaja o beneficio personal inapropiados.

Sin que esto suponga una limitación a la naturaleza general de este requisito, ningún Individuo podrá:

- I. Adquirir o mantener ningún interés financiero externo en cualquier otra empresa cuando dicho interés entre en conflicto con los intereses de la Empresa;
- II. Trabajar como empleado, representante o consultor en cualquier empresa sin la previa aprobación por escrito de un responsable de la Empresa;
- III. Aceptar cualquier regalo o favor de cualquier persona o empresa (o de cualquiera de sus empleados o representantes) que tenga una relación comercial con la Empresa;
- IV. Ofrecer regalos o hacer favores a cualquier persona o empresa (así como a cualquiera de sus empleados o representantes) que tenga una relación comercial con la Empresa en circunstancias en las que no se podría aceptar este regalo porque así lo especifica la ley o el presente Código de conducta si se diera el caso;
- V. Asumir el cargo de representante o director de cualquier empresa (distinta de las empresas que sean propiedad total o parcial de la Empresa, directa o indirectamente) sin la previa aprobación por escrito del director ejecutivo de la Empresa.
- VI. Influir en el establecimiento de relaciones comerciales de la Empresa, o en las condiciones de establecimiento de dichas relaciones, con otras empresas en las que un pariente, o alguna otra persona cercana al Individuo, tenga algún interés financiero.

Algunas de las prohibiciones anteriores están sujetas a las siguientes excepciones:

- a. La prohibición estipulada en la cláusula (I) respecto a los intereses financieros externos no se considerará violada con la adquisición o la propiedad de valores y otras inversiones en el curso normal de las prácticas de inversión, cuando el Individuo no posea más del cinco por ciento de las acciones de una empresa que se incluye en un mercado de valores nacional o tiene por lo menos 100 accionistas.

## Conflictos de interés (cont.)

---

- b. Las limitaciones estipuladas en la cláusula (II) no se aplican a los directores de la Empresa y no prohíben tener un segundo empleo (siempre y cuando éste no afecte al rendimiento de su trabajo en la empresa) a empleados cubiertos por una unidad colectiva de negociación de convenios o considerados por cualquier otra razón como "no exentos" según la Fair Labor Standards Act (Ley de estándares equitativos de trabajo) de los Estados Unidos; ni a personas que empleadas fuera de los Estados Unidos se clasificarían como no exentas si estuviesen empleadas en los Estados Unidos. Pese a esta limitación, los empleados no exentos que hayan firmado un acuerdo de empleo podrán, sin embargo, necesitar a tenor de lo dispuesto en dicho acuerdo una autorización.
- c. La prohibición estipulada en la cláusula (III) referente a la aceptación de presentes o favores no se considerará violada por la aceptación de comidas o regalos de un valor o tipo que normalmente se intercambian según las prácticas comerciales normales y en circunstancias en las que una persona razonable no podría interpretar dicha aceptación como una influencia sobre el desempeño de las responsabilidades del Individuo. La prohibición estipulada en la cláusula (III) tampoco se aplica a cualquier regalo que se acepte en nombre de la Empresa y que se notifique al Comité ejecutivo.
- d. La prohibición estipulada en la cláusula (V) respecto a asumir el cargo de responsable o director de otra empresa no se violará cuando se asuma el cargo de director de una organización sin ánimos de lucro o que realiza actividades sociales, comunitarias, políticas y de otro tipo de naturaleza privada, que no tenga ninguna relación con las responsabilidades para con la Empresa y no se aplica a los directores de la empresa.

En caso de cualquier duda respecto a la aceptación u oferta de cualquier regalo o favor personal, el Individuo deberá tratar el asunto con su supervisor. Asimismo, en caso de duda respecto a cualquier otro asunto descrito, el Individuo deberá informar al responsable corporativo, o al Presidente del Comité de administración en caso de un director, el Director ejecutivo o el Gerente financiero y, si esta persona establece por escrito, sobre la base de los hechos presentados, que no existe ningún conflicto, entonces el Individuo tendrá el derecho de basarse en esta resolución.

## Información de propiedad y competencia

---

Se espera que cada Individuo proteja la información comercial confidencial de Cytec y que no la revele a terceros, excepto cuando esto se produzca de acuerdo con los procedimientos autorizados.

La información de propiedad desarrollada o adquirida por la Empresa y que no está disponible para otros es un activo valioso que debe protegerse contra robos o pérdidas involuntarias. La revelación inapropiada podría destruir el valor de esta información para la Empresa y podría debilitar considerablemente nuestra posición frente a la competencia.

Los diversos tipos de información de propiedad incluyen secretos comerciales, así como otra información técnica, financiera y comercial, que la Empresa desea mantener con carácter confidencial o tiene la obligación de mantenerla confidencial. Esta información de propiedad puede referirse a resultados de investigación, técnicas de fabricación, datos de costes, estrategias de mercado, presupuestos financieros y planes a largo plazo.

Para proteger la información de propiedad, la Empresa se basa principalmente en la lealtad, integridad, buena fe y atención de sus empleados. El entendimiento de esta relación se confirma en la mayoría de los casos por la ejecución, en el momento de obtener el empleo, de un acuerdo de empleo que contiene una cláusula de confidencialidad. Al dejar la Empresa, la obligación de proteger la información de propiedad de la Empresa continúa vigente. Incluso en la ausencia del presente acuerdo, los empleados tienen la obligación legal de mantener dicha confidencialidad.

La decisión de revelar la información de propiedad de la Empresa a personas externas a la Empresa tiene ramificaciones comerciales y legales y normalmente se realiza bajo un acuerdo de secreto ejecutado por la Empresa y quien recibe la información. Cualquier revelación contemplada de información de propiedad debe ser revisada por el Departamento Legal para asegurar que se acuerde la protección apropiada de los intereses de la Empresa.

Del mismo modo, los empleados de la competencia también están sujetos a obligaciones de confidencialidad para con sus empleadores, que trascienden el término de la relación laboral. Los empleados de Cytec no podrán incitar a los empleados de los competidores a incumplir sus obligaciones de confidencialidad; y si se llegara a contratar anteriores empleados de la competencia, no se deberá incitar al empleado a incumplir sus obligaciones para con el empleador anterior.



Delivering Technology Beyond  
Our Customers' Imagination™