



Código de Conducta

Mensaje de nuestro director ejecutivo

Estimados colegas de Westlake:

Desde que Westlake fue fundada en 1986, elegimos realizar nuestras operaciones comerciales con integridad y con respecto hacia nuestros empleados, clientes y las comunidades cercanas. La integridad está arraigada en nuestros valores centrales: la seguridad, la calidad, la competitividad, la ciudadanía y el personal. Esto es lo que guía las decisiones que tomamos en nuestras actividades cotidianas. Debido a que Westlake ha expandido su impacto internacional a través de los años, continuamos acercando las operaciones a cada planta y en cada país en donde comerciamos con la misma integridad que constituye la base de nuestra empresa.

Algo que es fundamental para esta integridad es que disfrutamos de un largo legado de mejorar la vida de las personas cada día a través de los materiales y los productos que fabricamos, así como mediante las decisiones y acciones que tomamos, siempre guiados por el Código de conducta de Westlake. En Westlake, demostrar un alto grado de ética y comerciar con integridad es parte de nuestra identidad central. Al defender los principios descritos en nuestro Código de conducta, avanzamos con nuestra misión en las comunidades en donde realizamos operaciones.

Yo, junto con cada miembro de nuestro equipo de gestión sénior y ejecutivo, estamos orgullosos de todo el trabajo que usted hace para garantizar que el Código de conducta guíe su comportamiento individual y que sus acciones y decisiones representen la integridad de nuestra empresa. Juntos podemos traer excelencia a nuestras operaciones y ganar el respeto de nuestras comunidades.

Gracias por dedicar su tiempo y atención a nuestro Código de conducta.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Gilson', with a long horizontal line extending from the end of the signature.

Jean-Marc Gilson
President and Chief Executive Officer

Índice

Sección 1 - Misión	1
Sección 2 - Valores fundamentales	2
Sección 3 - PREGUNTAS Y RESPUESTAS	3
Sección 4 - Salud, seguridad y medioambiente	5
Sección 5 - Nuestra gente	6
No discriminación	7
Acoso	7
Violencia en el lugar de trabajo	8
Privacidad de los datos	8
Salarios, prestaciones y horarios de trabajo	8
Conflictos de intereses	9
Sección 6 - Calidad y mejora continua	10
Normas de calidad y seguridad de los productos	11
Recursos de la empresa	11
Libros y registros precisos	11
Sección 7 - Competitividad	12
Antimonopolio	12
Tráfico de información privilegiada	13
Anticorrupción	13
Comercio internacional	14
Información confidencial	14
Sección 8 - Civismo	15
Trato justo y conducta ética	15
Actividad política	15
Derechos humanos	16
Redes sociales	16
Comunicaciones externas	16
Sección 9 - Denuncia de problemas	17



Misión

Westlake se enorgullece de ser un fabricante confiable y un proveedor global de productos químicos, polímeros y productos de la construcción. Nuestra misión es satisfacer a nuestros clientes al proporcionarles de manera segura y confiable productos y servicios sostenibles de calidad que mejoran las vidas de las personas todos los días. Westlake trabaja para alinear los intereses de nuestros clientes y proveedores globales con los de nuestros accionistas, empleados y comunidades en

las que operamos. La seguridad y una protección atenta del medioambiente están a la vanguardia de todo lo que hacemos. Nos esforzamos por ser un fabricante de bajo costo y por encontrar valor en toda la cadena de productos mediante la integración vertical y horizontal. Westlake se adhiere al concepto de Valor Económico Agregado y busca devolver valor a nuestros accionistas por encima del coste de capital invertido.

Valores fundamentales

Nuestros valores fundamentales rigen el modo en que Westlake lleva a cabo sus negocios. Estos valores fundamentales nos guían mientras trabajamos para aportar excelencia a nuestras operaciones y clientes, y ganarnos el respeto de nuestras comunidades. Nuestros valores fundamentales son:



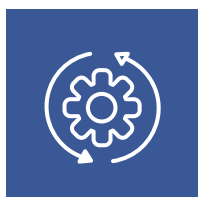
SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE (HSE)

La salud y la seguridad de nuestros empleados y comunidades, así como la protección atenta del medioambiente y la sostenibilidad, son de suma importancia y están a la vanguardia de todo lo que hacemos.



NUESTRA GENTE

La integridad, creatividad, dedicación, diversidad y el empuje de nuestros empleados nos permiten distinguarnos. Apoyamos, desarrollamos e inspiramos a nuestros empleados para que alcancen su máximo valor personal y los tratamos con dignidad y respeto.



CALIDAD Y MEJORA CONTINUA

Nuestro compromiso con los productos y el servicio de calidad es tan firme que ambos están simbolizados como las dos marcas de verificación que forman la "W" de Westlake en nuestro logotipo. Tratamos de mantener este compromiso mediante una práctica intensiva de un "proceso de mejora continua".



COMPETITIVIDAD

Nos comprometemos a mejorar la vida de las personas del mercado global cada día. Lo hacemos proporcionando productos innovadores y útiles, manteniendo altos estándares de servicio al cliente y excelencia operativa con un enfoque constante en la administración de los costos.



CIVISMO

Reconocemos la importancia de apoyar a las comunidades en las que trabajamos y vivimos, y damos prioridad a la participación activa en la mejora de estas comunidades.



Preguntas y respuestas

P ¿Qué es el Código de Conducta de Westlake?

R El Código de Conducta de Westlake son los principios de comportamiento de Westlake para sí misma y su familia de empresas. Aún más, nuestro Código reúne en un solo lugar la misión y los valores de Westlake para decirle a nuestros empleados, directores, funcionarios, clientes, proveedores y accionistas lo que nosotros consideramos más importante. Al identificar claramente los principios fundamentales que impulsan nuestras decisiones, demostramos nuestro compromiso con nuestras comunidades, el medioambiente y nuestra familia Westlake.

Lea el Código atentamente. Se espera que lo conozca y cumpla con él en todo momento. Es posible que se le pida que indique que ha leído, entendido y aceptado nuestro Código. Incluso si no lo lee o acepta, su relación laboral con Westlake acarrea la responsabilidad de cumplir con el Código y todas nuestras otras políticas. Puede encontrar las políticas mencionadas en el Código en la intranet de la Compañía, *Westlake Connect*.

La referencia a “Westlake” en el Código significa que nos referimos, colectivamente, a Westlake Corporation, sus subsidiarias en las que tiene una participación mayoritaria (ya sea directa o indirecta) o cualquier empresa conjunta en la que Westlake Corporation o alguna de sus subsidiarias en las que tiene una participación mayoritaria tenga un control operativo diario.

P ¿A quién aplica el Código?

R El Código aplica a todos los empleados, directores, funcionarios de Westlake y toda aquella persona que haga negocios en representación de la compañía. También esperamos que todo aquel que opere con Westlake se acoja a principios de conducta similares.

Su empleo también se puede regir por otros términos y condiciones de empleo, incluidos los convenios colectivos, los acuerdos de los comités de empresa o los acuerdos con otros órganos de representación. Si ese es el caso, el Código está destinado a aplicarse junto con esos acuerdos y no pretende limitar los derechos que usted pueda tener en virtud de dicho acuerdo.

P ¿Cuáles son los puntos clave del Código?

R En el transcurso de su trabajo con Westlake, siempre deberá:

- cumplir con todas las leyes y reglamentaciones aplicables;
- acatar todas las políticas, procedimientos y normas aplicables de la empresa; y
- no tener nunca ningún comportamiento ilegal o poco ético.

P ¿Cómo utilizo el Código?

R El Código establece nuestra expectativa de que usted demuestre nuestros valores fundamentales, especialmente al tomar decisiones. En los casos en los que el Código no aborde una situación específica, su comportamiento debe guiarse por nuestra expectativa de que cumplirá con todas las leyes aplicables, seguirá las políticas y procedimientos de nuestra empresa y no tendrá ningún comportamiento ilegal, imprudente o poco ético.

Si usted es un supervisor o gerente, se le impondrán obligaciones adicionales de conformidad con el Código. Debe implementar la conducta ética descrita en el Código. Es fundamental que nunca tome represalias contra quienes expresen su preocupación de buena fe ya que es contrario a nuestros valores. Al recibir una inquietud de buena, debe responder de manera adecuada y garantizar que la cuestión sea elevada a los superiores, según sea necesario.

P *¿Qué pasa si me encuentro con una situación que el Código no aborda?*

R El Código no puede responder a todas las preguntas y no explica todas las leyes, reglamentaciones o políticas que necesita conocer para hacer su trabajo. En cualquier situación, lo primero que debe hacer es consultar las políticas, procedimientos y leyes aplicables para orientarse. Si no está seguro de una ley, reglamentación o política, debe pedir aclaraciones a su supervisor, a otro gerente o a los departamentos de Recursos Humanos o Legal.

P *¿Cómo se ajusta el Código a las leyes de mi país?*

R Como empresa global, nuestro trabajo está sujeto a diferentes leyes y reglamentaciones en los distintos países en los que opera Westlake. Como indica este Código, se espera que los empleados de Westlake cumplan con estas leyes y reglamentaciones durante su trabajo. En algunas jurisdicciones, las leyes pueden ser más estrictas que las políticas de Westlake y, cuando ese sea el caso, los empleados siempre deben adherirse a las exigencias más estrictas.

P *¿Cómo puedo buscar orientación o denunciar un problema?*

R Si necesita orientación o sospecha que alguien puede estar violando el Código, le recomendamos que se ponga en contacto con su supervisor inmediato, con otro gerente, con los departamentos de Recursos Humanos o Legal, o con la línea directa EthicsPoint de Westlake. No es admisible proporcionar información falsa intencionadamente en una denuncia. Cuando la legislación aplicable lo permita, la denuncia a la línea directa puede hacerse de forma anónima. Para más información, consulte la sección “Denuncia de problemas”.

Westlake investigará a fondo las denuncias de violaciones del Código. Las violaciones del Código que se comprueben pueden dar lugar a medidas disciplinarias e incluir el despido.

P *¿Qué sucede si tengo miedo de denunciar un problema porque temo que haya represalias?*

R Westlake no tolera las represalias contra ninguna persona que denuncie un problema. Las represalias pueden incluir acciones como terminación del empleo o descenso de categoría, interferencia con el ascenso o las actividades profesionales de un individuo, intimidación o comentarios despectivos. Las represalias por plantear una inquietud constituyen una violación grave del Código y están estrictamente prohibidas.



Salud, seguridad y medioambiente

"Hemos priorizado la seguridad y seguirá siendo nuestra prioridad número uno. No existe trabajo que pueda ser tan importante o urgente que las personas no puedan tomarse el tiempo de realizarlo de forma segura. La vida es valiosa e irremplazable".



T. T. Chao
Fundador de Westlake Corporation



En todas las instalaciones de Westlake de todo el mundo, se espera que nuestros empleados trabajen de forma segura siempre, que estén atentos y reconozcan los peligros, y que informen inmediatamente sobre sus problemas o condiciones inseguras. Todos somos responsables de la seguridad de los demás y de crear un lugar de trabajo seguro y libre de lesiones y accidentes. Nunca debemos realizar un trabajo que sea inseguro.

También nos comprometemos a proteger el medioambiente. Nos esforzamos por ser líderes en prácticas sostenibles y protectores responsables del medioambiente. Somos proactivos en la implementación de iniciativas que hacen del mundo un lugar mejor en el que vivir e invertimos en iniciativas para reducir nuestro impacto en el medioambiente.

Como empleado de Westlake, debe familiarizarse con los requisitos de salud, seguridad y medioambiente que se aplican en las instalaciones de Westlake donde trabaja. Siga los requisitos de mantenimiento de registros y presentación de informes aplicables a su trabajo. Hable si tiene preguntas e informe inmediatamente a su supervisor, a otro gerente, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento de Salud, Seguridad y Medioambiente, o a la línea directa EthicsPoint los incidentes o accidentes relacionados con la salud o seguridad, la contaminación del medioambiente u otras situaciones de incumplimiento.

Westlake quiere que sus empleados regresen siempre a casa en las mismas condiciones en las que llegaron al trabajo. No se presente a trabajar bajo la influencia de ninguna sustancia que le impida realizar su trabajo con seguridad.

Situación hipotética: Alan se tuerce el tobillo al bajar una escalera en el trabajo. Uno de los objetivos de su departamento es reducir la tasa de incidentes y mejorar la seguridad. ¿Alan debería informar la lesión?

Respuesta: sí. Los empleados están obligados a informar inmediatamente cualquier incidente y nadie debe malinterpretar que el objetivo de reducir los accidentes signifique que no haya que informarlos.

Situación hipotética: Miguel, un operario, ha recibido formación sobre cómo manejar cierta maquinaria que tiene el riesgo de causar lesiones si no se siguen los procedimientos operativos estándar. Miguel decide tomar algunos atajos en el manejo de la maquinaria. No sufre ninguna lesión. ¿Son aceptables las acciones de Miguel ya que no se produjo ningún daño?

Respuesta: absolutamente no. Se espera que los empleados sigan los procedimientos operativos estándar al realizar cualquier trabajo. Los atajos o las acciones contrarias a las políticas y los procedimientos de seguridad de Westlake son inaceptables. Tómese siempre el tiempo necesario para realizar su trabajo de acuerdo con las políticas y los procedimientos de seguridad.

Nuestra gente

En Westlake, nuestra política es tratar a los demás con respeto y cortesía. Como empresa global, reconocemos y honramos las diferencias y la diversidad de opiniones, creencias y orígenes de nuestra gente. Cada uno de nosotros debe apoyar y promover un lugar de trabajo considerado, respetando los talentos y las opiniones de nuestros compañeros de trabajo.

La discriminación, el acoso, la violencia y otras conductas inapropiadas no tienen lugar en el trabajo. Esto es válido no solo para Westlake, sino también para aquellos con los que hacemos negocios, inclusive nuestros proveedores como se establece en nuestro Código de Conducta para proveedores. Westlake se compromete a proporcionar un entorno de trabajo en el que las personas se sientan seguras y sean tratadas con dignidad y respeto.





No discriminación

Westlake cumple con las leyes que prohíben la discriminación en el trabajo, independientemente de dónde operemos. Es política de Westlake tomar decisiones laborales sin distinción o discriminación por una categoría protegida por ley, como por ejemplo raza, color, edad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión, país de origen u otra característica protegida por ley. La política de prohibición de la discriminación de Westlake rige para todos los empleados y postulantes a la Compañía y para todos los aspectos de la relación laboral, que incluyen la contratación, remuneración, los beneficios, la formación y otros términos y condiciones de empleo. .

Acoso

No toleramos ninguna forma de acoso, abuso o conducta inapropiada que demuestre falta de respeto hacia nuestros empleados, clientes, proveedores o cualquier persona con la que hagamos negocios. El acoso, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, que tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo está prohibido en Westlake.

Algunos ejemplos de acoso son los siguientes:

- amenazas verbales, insultos y epítetos por motivos de raza, género u otras características protegidas
- contacto físico inoportuno u ofensivo, como abrazos o besos, abuso físico o agresión
- imágenes visuales, carteles o comunicaciones electrónicas que contengan material ofensivo u obsceno

**No se tolerará
ninguna forma de
acoso, intimidación
o comportamiento
ofensivo dirigidos
hacia ningún
individuo ni grupo.**

Situación hipotética: María ha escuchado a varios compañeros de trabajo hacer comentarios despectivos sobre los extranjeros. ¿Qué debe hacer María?

Respuesta: Westlake promueve un lugar de trabajo respetuoso de la diversidad de orígenes de las personas. María debe informar sus inquietudes acerca de las declaraciones de sus compañeros de trabajo utilizando las vías de denuncia disponibles en Westlake, tales como informar a su supervisor, a otro gerente, al Departamento de Recursos Humanos local o a la línea directa EthicsPoint.

Violencia en el lugar de trabajo

Westlake se compromete a ofrecer un lugar de trabajo seguro. Este compromiso incluye garantizar que nuestro lugar de trabajo esté libre de violencia o amenazas de violencia. No se tolerará ningún tipo de acto de violencia, amenaza de daño o preocupación por su seguridad o la de otros, y debe informarse inmediatamente.

Privacidad de los datos

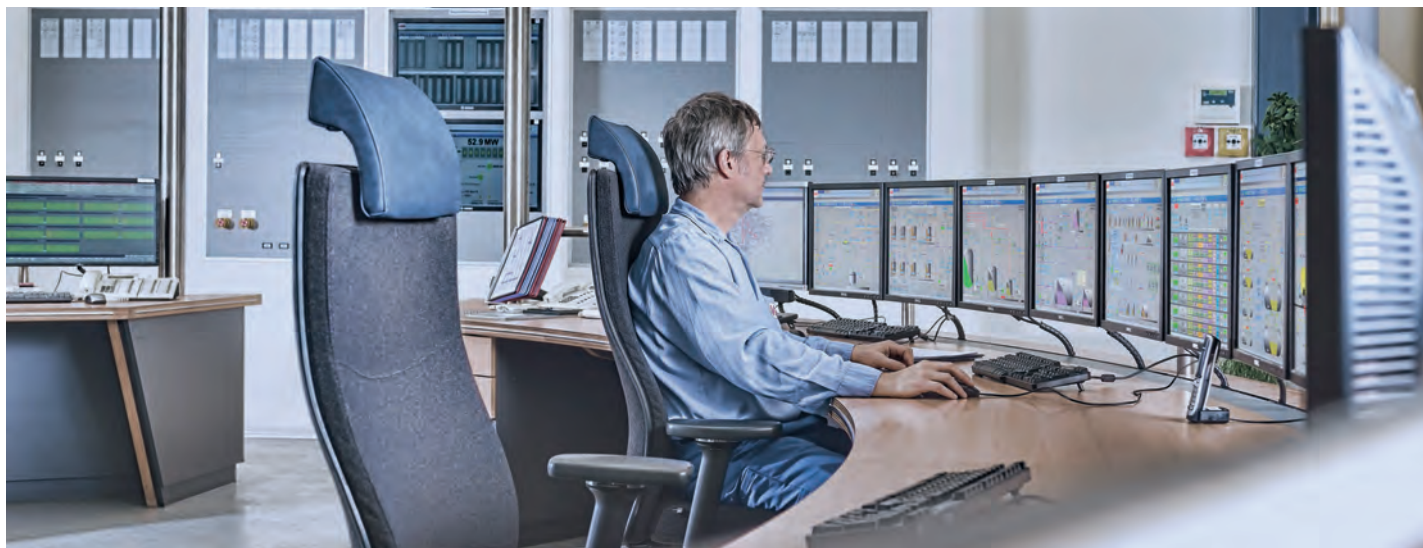
Westlake reconoce su deber de proteger la información personal que recopila sobre los empleados u otras personas en el curso de su actividad. La información personal puede incluir domicilios, números de cuentas financieras, números de identificación emitidos por el gobierno u otra información que se utilice para identificar a un individuo. Todos los empleados tienen la obligación de mantener la información personal a salvo y evitar que se divulgue sin autorización. La información personal de los empleados, clientes,

vendedores o proveedores, y la información confidencial de Westlake no se debe revelar a un tercero sin los acuerdos apropiados y las salvaguardias necesarias.

Las leyes localmente aplicables de privacidad de los datos imponen estrictos requisitos sobre la recopilación, posesión o retención de datos personales, así como también, penalidades significativas por infracciones o mal uso de datos personales. Por lo tanto, es fundamental seguir constantemente atentos a nuestra manipulación de los datos personales de las personas. Al recopilar o usar datos personales, debemos hacerlo de manera legal, justa y transparente. Si tiene alguna pregunta sobre los requisitos legales aplicables, consulte con el Departamento Legal.

Salarios, prestaciones y horarios de trabajo

Los empleados de Westlake reciben salarios, prestaciones y horas de trabajo en conformidad con todas las leyes y reglamentaciones aplicables, y con los acuerdos colectivos vinculantes aplicables.



Conflictos de intereses

Esperamos que usted actúe con integridad y evite cualquier conflicto de intereses real o incluso aparente. Entre los ejemplos de conflictos de intereses se incluyen los siguientes:

- Tener un interés financiero o de propiedad en una empresa que hace negocios o compite con Westlake (a menos que el interés sea una inversión pasiva en una empresa que cotiza en bolsa y sea menos del 10 % de su patrimonio neto).
- Conseguir un empleo externo en una empresa que hace negocios o compite con Westlake.
- Tomar personalmente para sí las oportunidades que descubra a través del uso de la propiedad o información de Westlake o de su posición en Westlake.
- Aceptar oportunidades de negocio en entidades que hacen negocios o compiten con Westlake.
- La aceptación de un regalo o una invitación de entretenimiento de proveedores, socios comerciales o de todo aquel que busque hacer negocios con Westlake si dicha aceptación infringe la Política sobre regalos y entretenimiento de Westlake.
- Tener responsabilidad de supervisión de un miembro de la familia, pareja de hecho, pariente político u otro pariente que también trabaja para Westlake.

Al descubrir que puede tener un conflicto de intereses o algo que podría parecer un conflicto de intereses, su responsabilidad es excusarse de tomar cualquier decisión sobre ese asunto e informarlo a su supervisor inmediato, a los departamentos de Recursos Humanos o Legal, o enviar un correo electrónico a conflictofinterest@westlake.com.

Los empleados están obligados a informar cualquier conflicto de intereses aparente o real. No informar un conflicto real o aparente, según lo determine la gerencia de Westlake, es una violación del Código y, al igual que todas las violaciones del Código, puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Un empleado debe solicitar la aprobación de Westlake antes de participar en cualquier actividad que pueda crear un conflicto de intereses real o incluso aparente.

Situación hipotética: un vendedor ofrece a Zheng Wei una botella de vino de cosecha añeja poco común. ¿Zheng Wei debería aceptar el regalo?

Respuesta: una botella de vino de cosecha añeja poco común probablemente tenga un valor más que simbólico y no se ajusta a las prácticas comerciales aceptadas. Zheng Wei no debe aceptar el regalo y debe informar el ofrecimiento a su supervisor.

Situación hipotética: Adam es responsable de contratar los servicios de servicio de banquete para un próximo evento en sus instalaciones. Quiere adjudicarle el contrato de servicio de banquete a su hermano, que es dueño de un restaurante. ¿Adam debería revelar que su hermano es el dueño antes de adjudicarle el contrato al restaurante?

Respuesta: sí. Es responsabilidad de Adam informar a su supervisor que su hermano es el dueño del restaurante y abstenerse de tomar una decisión sobre la adjudicación del contrato. La administración local revisará las circunstancias y proporcionará a Adam orientación sobre cómo proceder.

Calidad y mejora continua

Los productos que fabricamos mejoran la vida de personas de todo el mundo y nuestros clientes, partes interesadas y comunidades confían en que fabriquemos productos de calidad. Desde las tuberías esenciales para el agua potable, hasta el envoltorio de plástico que mantiene nuestros alimentos frescos y seguros, y los suministros médicos utilizados en los tratamientos de emergencia, Westlake desempeña un papel vital en el suministro de los componentes básicos de estos productos y muchos más.

Nos dedicamos a seguir siendo un socio fiable y de confianza, actuando en todo momento con integridad y en consonancia con las leyes y nuestros valores fundamentales.

Si sabe de una situación que pueda poner en riesgo nuestra reputación o nuestro compromiso con la calidad, comuníquelo a su supervisor, a otro gerente, a los departamentos de Recursos Humanos o Legal, o a la línea directa EthicsPoint de Westlake.



Los productos
de Westlake
mejoran la vida
de las personas
en todo el
mundo, todos
los días.

Normas de calidad y seguridad de los productos

Debemos garantizar que nuestros productos cumplan con los procedimientos de calidad de la empresa y las leyes y reglamentaciones aplicables. Además, nuestros proveedores deben ser responsables de la calidad y seguridad de los productos y servicios que nos proporcionan, como se establece en nuestro Código de Conducta de Proveedores.

Recursos de la empresa

Todos tenemos el deber de ser cuidadosos al utilizar los recursos de la empresa. Dichos recursos están destinados únicamente a su uso relacionado con la empresa. El uso indebido de los recursos de Westlake, como las computadoras, llevarse material de la oficina a casa para uso personal no relacionado con el trabajo, la falsificación de las hojas de asistencia o el engaño en los gastos de viaje son ejemplos de actividades deshonestas o fraudulentas que están prohibidas.

Libros y registros precisos

La precisión es un elemento de la calidad. Westlake confía en usted para llevar libros y registros comerciales precisos en todos los aspectos de nuestro negocio. No se puede introducir información inexacta, falsa o engañosa ni dejar de introducir información veraz, incluso cuando las consecuencias de hacerlo parezcan inofensivas. Esperamos que usted realice lo siguiente:

- Cumpla con las políticas y los procedimientos de Westlake para garantizar que nuestros libros y registros reflejen con precisión nuestro negocio.
- Conserve o deseche registros de acuerdo con los requisitos legales y el cronograma correspondiente de conservación de registros. Consulte con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta.
- Siga las instrucciones con relación a las retenciones por litigio y coopere plenamente con las auditorías, investigaciones y solicitudes de organismos gubernamentales o reguladores.

Situación hipotética: Amélie está en el grupo de contabilidad y su amigo, un gerente de ventas de Westlake, le ha dicho que el 10 de enero se enviará un gran cargamento y que el cliente permitirá a Westlake retrasar la fecha de la factura hasta el 31 de diciembre para que el gerente de ventas obtenga crédito por el envío en la bonificación de este año. ¿Amélie debe registrar la venta en el año en curso, aunque la mercancía no se envíe hasta el año siguiente?

Respuesta: no. Las normas de contabilidad que utiliza Westlake son claras. La violación de esas normas podría dar lugar a graves problemas legales y a una publicidad bochornosa para Westlake. Amélie debe registrar la venta con precisión.

Situación hipotética: Jason entrega a su supervisor los formularios de control del pH que muestran una aparente violación debido a los bajos niveles de pH. El supervisor le pide a Jason que cambie la cifra porque el pH "no es un gran problema". ¿Jason debe hacer el cambio para mostrar niveles de pH aceptables, pero inexactos?

Respuesta: no. Jason debe informar con precisión los niveles de pH bajos. Cambiar las cifras no solo violaría nuestro compromiso de mantener libros y registros precisos, sino que falsificar un registro medioambiental o de salud y seguridad también podría violar la ley.

Competitividad

Desde su fundación en 1986, Westlake se ha mantenido fiel a su misión de crecimiento constante al adquirir y construir nuevas instalaciones y ampliar las existentes. Desde una única planta en Lake Charles, Luisiana, hasta una empresa incluida en la lista Fortune 500 con operaciones en todo el mundo, el crecimiento de Westlake es el resultado de la transparencia, la sólida gestión empresarial y el trabajo arduo y honesto. Westlake sigue enorgulleciéndose, no solo de sus productos y su servicio al cliente, sino también de su honestidad y ética.

Mientras realizamos nuestro trabajo diario, cada uno de nosotros se encarga de proteger cuidadosamente la valiosa reputación de Westlake. Debemos evitar cualquier práctica que busque aumentar el negocio o los beneficios de forma ilegal o poco ética. Estos atajos deshonestos no solo pueden violar la ley, sino que también implican el riesgo de dañar el buen nombre de Westlake.

Antimonopolio

Las leyes antimonopolio o de la competencia prohíben a las empresas y a los individuos actuar de modo que reduzcan la competencia de una forma poco razonable. Acordar con los competidores los precios u otras condiciones de venta; trabajar con los competidores para dividir los territorios de venta o los mercados; restringir la producción, las ventas o el rendimiento para reducir la competencia; e interferir con el proceso de licitación competitiva son ejemplos de violaciones de las leyes antimonopolio.

Estas actividades perjudican a los clientes a los que Westlake pretende servir y están estrictamente prohibidas tanto por la ley como por la política de Westlake.

Los gobiernos imponen graves sanciones y multas por violar las leyes antimonopolios. Los empleados implicados en conductas antimonopolio pueden ser procesados penalmente.

Los empleados siempre deben cumplir con lo siguiente:

- Competir lealmente con base en la calidad y el servicio. No conspirar con los competidores para afectar al mercado de ninguna manera.
- Debe mantener la confidencialidad de información sensible desde el punto de vista de la competencia como la fijación de precios, la capacidad de producción y las estrategias comerciales.
- No debe aceptar información confidencial desde el punto de vista de la competencia directamente de los competidores.
- Debe garantizar que las comunicaciones con competidores, publicaciones comerciales y grupos de la industria no generen conflictos antimonopolio.

Si tiene preguntas sobre el cumplimiento de las normas antimonopolio, pónganse en contacto con el Departamento Legal o consulte la Política Antimonopolio de Westlake.

Situación hipotética: Xavier es un comprador en Westlake. Su amiga, Mia, que trabaja para un competidor, llama para preguntar cuánto paga Westlake por un producto que ambas empresas adquieren de un proveedor común. ¿Es problemática la pregunta de Mia?

Respuesta: sí. Xavier debe decirle a Mia que discutir con los competidores los precios que Westlake paga a sus proveedores va en contra de la política de Westlake y debe informar de la llamada al Departamento Legal.



Tráfico de información privilegiada

Las leyes sobre el uso de información privilegiada prohíben a cualquier persona que disponga de información esencial y no pública sobre una empresa comprar o vender valores en función de esa información o dar pistas, es decir, transmitir esa información a otros. La información puede considerarse información privilegiada si no es pública y podría influir en un inversor razonable a la hora de comprar o vender valores. Las previsiones financieras no públicas, la información sobre fusiones o adquisiciones, los resultados de las ventas o de los beneficios, los cambios en la dirección y las noticias sobre juicios o investigaciones gubernamentales son ejemplos de información privilegiada.

Westlake prohíbe a los empleados participar en el tráfico y divulgación de información privilegiada. Bajo ninguna circunstancia, los empleados de Westlake deben comprar o vender sus valores en la empresa sobre la base de información privilegiada material, ni aconsejar a otros sobre la información privilegiada esencial.

Anticorrupción

Las leyes anticorrupción prohíben ofrecer o prometer cualquier cosa de valor para influir indebidamente en una decisión u obtener una ventaja comercial indebida. Los empleados de Westlake que interactúan con funcionarios del gobierno, ya sea de forma directa o a través de un tercero, deben abstenerse de ofrecer o aceptar sobornos o cualquier forma de pago a cambio de obtener negocios o favores para la acción del gobierno. Westlake prohíbe estrictamente el uso de sobornos, coimas y cualquier otra forma de corrupción para ganar nuevos negocios, mantener los existentes u obtener cualquier otra ventaja comercial. El compromiso de Westlake con los productos y servicios de calidad, la integridad y la competencia libre y justa constituyen la base de nuestro éxito y nunca deben sacrificarse.

Al igual que Westlake nunca paga ni acepta sobornos, tampoco permitimos que los terceros que nos representan o actúan en nuestro nombre paguen o acepten sobornos. Si tiene preguntas sobre el cumplimiento de las leyes de anticorrupción,

póngase en contacto con el Departamento Legal o consulte la Política Global de Cumplimiento de las Leyes de Anticorrupción de Westlake.

Situación hipotética: Westlake planea comenzar a vender en un nuevo país, pero primero necesita obtener un permiso de importación y otros permisos. Lin recibe una factura de un consultor contratado para obtener los permisos. La factura incluye una importante "tasa de tramitación especial". No hay ningún documento justificativo ni ninguna otra explicación sobre los gastos de tramitación especiales. ¿Lin debe procesar la factura para su pago?

Respuesta: no. Los cargos inusuales son señales de alarma que deben investigarse más a fondo. Es posible que el consultor haya sobornado a un funcionario del gobierno para que emitiera los permisos y que ahora esté facturando a Westlake el importe del soborno. Lin debería hablar con su supervisor o con el Departamento Legal antes de seguir adelante.



Un regalo nunca debe influir en una decisión, tanto si se recibe como si se ofrece.



Comercio internacional

Como empresa global con operaciones en todo el mundo, Westlake cumple con las leyes de importación y exportación de los distintos países en los que operamos. Una “importación” ocurre cuando los productos que compramos se traen de otro país o territorio aduanero; una “exportación” ocurre cuando los productos que vendemos se envían a otro país o territorio aduanero. Algunas leyes prohíben hacer negocios con ciertas personas o entidades, o realizar negocios en ciertos países.

En Westlake, esperamos que usted cumpla con las leyes de comercio internacional. Aunque no podemos abordar todas las situaciones que se pueden dar, entre algunos ejemplos de cumplimiento del comercio internacional se incluyen los siguientes:

- Clasificar de forma adecuada las mercancías y determinar con precisión su país de origen.
- No vender, comprar o hacer negocios con partes sancionadas.
- Obtener las licencias o permisos adecuados antes de exportar productos, servicios, tecnología o información técnica.
- Cumplir con las leyes y reglamentos antiboicot cuando sean aplicables.

Si tiene preguntas sobre el cumplimiento de la normativa comercial, pónganse en contacto con el Departamento Legal o envíe un correo electrónico a tradecompliance@westlake.com.

Información confidencial

La información confidencial hace referencia a la información que no es pública y que le ofrece a Westlake una ventaja competitiva. La información confidencial, que incluye los secretos comerciales de Westlake, otros tipos de información confidencial y de propiedad intelectual (patentes, marcas comerciales y derechos de autor) son todos activos corporativos importantes que deben protegerse. Los empleados pueden utilizar la información confidencial de Westlake únicamente para el beneficio de Westlake, no para beneficio personal ni para competir con Westlake. No revele nunca la información confidencial o de propiedad de la empresa si no tiene una necesidad comercial y una autorización previa para hacerlo. Por último, recuerde que la obligación de no revelar la información confidencial de la empresa continúa incluso después de que su empleo en Westlake haya terminado.

La información financiera no pública así como también la información sobre las operaciones de la planta, las listas de clientes, los planes o las proyecciones comerciales, y los desarrollos tecnológicos son ejemplos de información confidencial no pública que debe protegerse de la divulgación.

Civismo

Desde su creación, Westlake ha apoyado a las comunidades en las que trabajamos y vivimos. Westlake sigue considerando una prioridad la participación activa en la mejora de estas comunidades. Nuestros empleados son los embajadores de la empresa en la comunidad, y esperamos que se adhieran a una conducta ética en todo momento para no violar la integridad de su trabajo.

Demostrar honestidad e integridad en nuestros tratos comerciales es fundamental para nuestras relaciones con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Trato justo y conducta ética

El trato justo y ético es uno de los aspectos de trabajar con integridad. En todo nuestro trabajo, debemos ser honestos, transparentes y tratar a los demás, incluidos nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales, de forma justa y ética. Westlake prohíbe el trato desleal en todas sus formas. Algunos ejemplos de trato desleal son:

- Declarar que ciertos productos cumplen con las normas de fabricación a sabiendas de que no lo hacen.
- Ocultar datos esenciales, omitir hechos pertinentes o hacer deliberadamente declaraciones falsas con el objetivo de influenciar la decisión de un cliente de celebrar un contrato.
- Tergiversar nuestros productos o los de nuestros competidores.

Situación hipotética: un empleado de la planta escucha a una compañera de trabajo en la sala de descanso decir a otro colega que simplemente indica el estado satisfactorio de todos los artículos de la lista de comprobación de la inspección de seguridad sin comprobar realmente el estado. ¿El empleado de la planta debe informar lo que ha oído?

Respuesta: sí. Afirmar que los artículos enumerados en la lista de comprobación de la inspección de seguridad se encuentran en estado satisfactorio sin haber comprobado el estado no solo es un problema potencial de salud, seguridad o medioambiente, sino que no es ético y debe denunciarse.

Actividad política

La participación en actividades políticas es una elección personal. La participación debe ser independiente de su trabajo en Westlake, en su propio tiempo y a su propio costo. A menos que el Departamento Legal lo apruebe, Westlake no reembolsa los gastos de bolsillo de un empleado relacionados con sus actividades políticas personales. Los insumos de Westlake, como papel, fotocopadoras, computadoras o teléfonos, no

pueden utilizarse para promover intereses políticos. Los empleados tienen prohibido presionar a otros empleados, clientes o proveedores para que hagan contribuciones políticas o trabajen para un candidato u organización política.

Las actividades de cabildeo o los contactos con el gobierno en nombre de Westlake deben coordinarse con los Departamentos Legal y de Comunicaciones Corporativas.

Derechos humanos

Como empresa global, tratamos con clientes, proveedores, vendedores y otras personas de diferentes países y culturas. Tratar a los demás con dignidad y respeto es un derecho humano básico y apropiado en todas las culturas. Al igual que valoramos a nuestra gente, esperamos que nuestros proveedores y vendedores traten a su propio personal con el mismo respeto y consideración. Esto significa lo siguiente:

- Apoyamos los derechos humanos en nuestra cadena de producción.
- Condenamos el trabajo forzado u obligatorio, el trabajo infantil y las condiciones de trabajo deficientes.
- No hacemos negocios a sabiendas con nadie que participe en alguna de estas formas de trabajo.

Redes sociales

Las redes sociales desempeñan una función cada vez más importante en la sociedad. Si bien pueden contribuir a establecer conexiones significativas con los demás, su uso indebido puede poner en duda la integridad de un empleado.

- Debido a la posibilidad de malinterpretación o daño evidente, los empleados deben considerar cuidadosamente las consecuencias, tanto personales como laborales, antes de publicar algo en las redes sociales.
- Nunca publique comentarios o imágenes para amenazar, acosar, intimidar o despreciar a otros

empleados de Westlake, a los competidores de Westlake, a la empresa o a cualquier persona con la que Westlake hace negocios.

- Nunca comparta información confidencial o de propiedad de Westlake en las redes sociales.

Comunicaciones externas

Los accionistas, reguladores gubernamentales, mercados financieros y medios de comunicación analizan cuidadosamente las declaraciones realizadas por las empresas que cotizan en bolsa. Cualquier comunicación por parte de un representante de Westlake puede considerarse una declaración oficial de la empresa, incluso cuando no tenía esa intención. Solo el personal autorizado puede hacer declaraciones sobre Westlake a los medios de comunicación y al público externo.

Recuerde:

- Remitir las solicitudes de información de los medios de comunicación al Departamento de Comunicaciones Corporativas.
- Dirigir las solicitudes legales y de investigación del gobierno al Departamento de Comunicaciones Corporativas.
- Obtener el permiso del Departamento de Comunicaciones Corporativas y del vicepresidente de su grupo antes de hacer una presentación a la industria, a la sociedad o a otras organizaciones externas.



Denuncia de problemas

Westlake apoya la conducta honesta y ética, e incentiva a informar de manera inmediata cualquier conducta poco ética o inadecuada que pueda violar el Código. Si usted observa o se da cuenta de una posible conducta inapropiada, lo alentamos a que informe sus inquietudes a su supervisor directo. Si no se siente cómodo acudiendo a su supervisor o si cree que su supervisor no ha tratado sus inquietudes de forma adecuada, puede informar a otro gerente, a los departamentos de Recursos Humanos o Legal, o a través de la línea directa EthicsPoint de Westlake.



Westlake
EthicsPoint
Hotline

EthicsPoint, la línea directa de denuncia multilingüe de Westlake que se encuentra en el sitio web www.westlake.ethicspoint.com, está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y permite a los empleados o a los miembros de nuestras comunidades plantear sus inquietudes. Para hacer una denuncia por teléfono desde Estados Unidos o Canadá, llame al +1 844 205 1170. Las personas que llamen desde otros países deben visitar el sitio web www.westlake.ethicspoint.com y seguir las instrucciones específicas de cada país para denunciar un problema por teléfono. Para hacer una denuncia en línea desde cualquier sitio, visite el sitio web www.westlake.ethicspoint.com.

Independientemente de la vía de denuncia que elija, Westlake tratará su problema como confidencial en la mayor medida posible y tomará medidas para salvaguardar la información que revele. Cuando esté permitido, la denuncia a través de la línea directa puede hacerse de forma anónima. Algunos países solo permiten que se denuncien ciertos tipos de problemas a través de una línea directa. Si su problema se relaciona con un asunto que no puede tratarse a través de la línea directa de denuncia, le pedimos que informe dicho asunto a su supervisor, a otro gerente o a los departamentos de Recursos Humanos o Legal.

Westlake investigará, minuciosamente, las supuestas violaciones al Código. Las violaciones al Código corroboradas pueden causar sanciones disciplinarias que pueden extenderse hasta inclusive el cese de la relación laboral y en el caso permitido por ley, la cancelación o recuperación de las bonificaciones u otra compensación de incentivos aplicable. Brindar información falsa a sabiendas en un informe es inaceptable.

Westlake no tolera las represalias contra ninguna persona que denuncie un problema. Si cree que ha sido objeto de represalias por denunciar un problema en el lugar de trabajo o por participar en una investigación, le aconsejamos que denuncie el asunto de inmediato a los Departamentos de Recursos Humanos o Legal, o a través de la línea directa EthicsPoint. Cualquier denuncia de represalias se investigará a fondo.











Enhancing your life every day®

Westlake Headquarters
2801 Post Oak Blvd.
Houston, Texas 77056 USA

Teléfono: +1 713 960 9111

www.westlake.com

Cualquier exención de este Código de Conducta para los funcionarios ejecutivos o directores solo puede ser hecha por la Junta Directiva de Westlake o un comité de la Junta, y debe divulgarse públicamente cuando la ley así lo exija.