

# Normas Globais de Conduta Empresarial





# Normas Globais de Conduta Empresarial

Boas-vindas	3
Introdução	4
Responsabilidade entre as partes	6
Responsabilidade com a Solenis	8
Responsabilidade com o mercado	10
Responsabilidade com a comunidade e o governo	13
Onde obter ajuda ou relatar	15



## Boas-vindas

“À medida que continuamos progredindo, existe um aspecto fundamental da Solenis que nunca mudará: precisamos manter sempre o mais alto padrão em responsabilidade empresarial e ética.”

### Mensagem de John Panichella, Presidente e CEO

Vivemos tempos empolgantes na Solenis. Tornamo-nos uma organização autônoma, destinada a um crescimento significativo nos nossos mercados-chave. Ao mesmo tempo, precisamos continuar tornando processos e procedimentos em âmbito mundial mais eficientes e eliminando custos desnecessários da nossa empresa.

À medida que continuamos progredindo, existe um aspecto fundamental da Solenis que nunca mudará: precisamos manter sempre o mais alto padrão em responsabilidade empresarial e ética. A nossa intenção pode ser resumida assim, “*Agimos com integridade e honestidade*”.

Agir com integridade e honestidade é a responsabilidade número um de cada funcionário da Solenis, em todas as partes do mundo.

Nas páginas seguintes, você lerá a respeito de situações em que é essencial que se tome a decisão correta, ao defrontar-se com um problema ético ou de compliance. Algumas das respostas são de senso comum, enquanto outras envolvem obrigações legais mais complicadas. Se em alguma ocasião você não tiver certeza sobre o que fazer, deixe que esta brochura seja o seu guia.

Obrigado por ajudar a Solenis a continuar sendo um integrante bem-respeitado e ético do mercado global.

Atenciosamente,  
John

*p.s. Por favor, sinta-se à vontade para compartilhar essa brochura com qualquer pessoa, interna ou externamente à empresa. Cópias adicionais poderão ser baixadas no InSite.*

# Introdução

A Solenis está firmemente empenhada em conduzir os seus negócios em todo o mundo, de acordo com as mais elevadas regras e princípios legais e éticos. As Normas Globais de Conduta Empresarial constituem a pedra fundamental deste compromisso e estabelecem as normas para as nossas ações. Você deverá adotá-las tanto textualmente quanto em seu espírito. Onde o texto de orientação não for específico, deverá prevalecer o espírito da orientação. Esta responsabilidade deve ser compartilhada por todos os funcionários mundialmente.

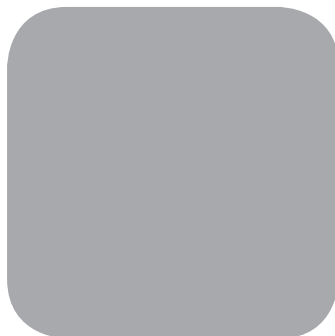
## Aplicação

Como empresa global, reconhecemos os desafios de operar em todo o mundo. Enquanto muitas leis possuem aplicação internacional, também estamos atentos aos diversos costumes locais e às leis dos países em que operamos. Se a conformidade com as Normas Globais de Conduta Empresarial ou outras políticas ou procedimentos corporativos parecer conflitar com alguma lei ou regulamento local, os funcionários devem discutir as suas preocupações com o Departamento Jurídico.

Espera-se que todos os funcionários da Solenis, onde quer que estejam alocados, cumpram as Normas Globais de Conduta Empresarial em relação às suas atividades em nome da Solenis. Quaisquer parceiros comerciais que ajam em nome da Solenis em qualquer país, inclusive quaisquer agentes, fornecedores, contratados, consultores ou outros representantes de empresas terceiras, devem ser providos de uma cópia das Normas Globais de Conduta Empresarial, esperando-se que eles cumpram estas exigências. Políticas e procedimentos específicos dão suporte e complementam as Normas Globais de Conduta Empresarial e regem o comportamento comercial apropriado. As nossas políticas e procedimentos relacionados estão disponíveis eletronicamente no link Solenis Policies (Políticas da Solenis), na intranet da empresa.\*

Quaisquer exceções em relação às disposições contidas nesta brochura ou a qualquer política relacionada requerem aprovação antecipada pelo Departamento Jurídico. Exceções poderão ser aceitas somente na medida em que sejam permitidas por lei pertinente e em circunstâncias extraordinárias.

Se você tiver perguntas ou necessitar de interpretação desta brochura ou de uma lei, regulamento ou política específicos, favor entrar em contato com o Departamento Jurídico.



## Responsabilidade e responsabilização

Todos os dias nos defrontamos com desafios e decisões difíceis. Cada um de nós é responsável por tomar boas decisões e ajudar a nossa empresa a corresponder ao seu compromisso de agir com integridade e honestidade. Espera-se que todos nós compreendamos e cumpramos as disposições contidas nesta brochura, as nossas políticas, procedimentos e a lei, e que sempre conduzamos os negócios da empresa com elevados padrões legais e éticos.

Violações das Normas Globais de Conduta Empresarial, de qualquer política da empresa, ou de qualquer lei pertinente, são expressamente proibidas e contrariam sempre o nosso melhor interesse. Se você cometer uma violação, isto poderá ter sérias consequências para a empresa e para você pessoalmente. Consequências pessoais podem incluir ação disciplinar, rescisão contratual e reivindicação de indenização de danos. Além disso, algumas violações também podem ocasionar instauração de processo contra o funcionário, a empresa e/ou funcionários e diretores da empresa.

Se você for informado ou tiver razão para acreditar que a nossa empresa, outro funcionário ou qualquer pessoa que estiver agindo em nosso nome violaram ou estão violando as Normas Globais de Conduta Empresarial, qualquer política da empresa ou a lei, você deverá relatar prontamente à Linha Telefônica Especial dos Funcionários, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico. Leis, regulamentos, políticas e procedimentos específicos em seu país podem conter exigências ou limitações de informação adicionais, que precisam ser obedecidas.

Você poderá relatar quaisquer violações de que esteja suspeitando em caráter confidencial e sem receio de retaliação. Não toleraremos qualquer represália, assédio ou retaliação contra quem quer que seja, que relatar, em boa-fé, uma violação conhecida ou que seja objeto de suspeita. Para maiores informações, consulte "Onde obter ajuda ou relatar."

## Programa de Compliance

As Normas Globais de Conduta Empresarial constituem o fundamento do nosso abrangente programa mundial de Compliance, destacando o nosso compromisso em relação à lei e aos elevados padrões éticos. O programa requer treinamento e formação para funcionários, a conclusão de



avaliações e auditorias de compliance e a orientação da responsabilização pessoal através de iniciativas de comunicação e conscientização. Um comitê composto por executivos seniores e líderes de grupos de recursos de todo o mundo fornece supervisão e direção executiva para o programa.

## Processo Responsible Care\*\*

O processo Responsible Care é parte integrante de nossos valores e princípios de operação. Integramos atividades ambientais, de saúde, de segurança e de proteção, assim como conscientização, no planejamento comercial e práticas operacionais, ao mesmo tempo que estabelecemos a responsabilização em todos os níveis da organização.

A Solenis empenha-se pela excelência no desempenho global ambiental, de saúde, de segurança e de proteção. Espera-se que todos ajam com integridade e honestidade, criem e mantenham ambientes de trabalho seguros, protejam a saúde humana, cumpram a lei e reduzam a nossa pegada ambiental.

### Tomando boas decisões

Embora esta brochura destaque os princípios-chave que guiam o nosso comportamento, ela não pode abordar todas as situações éticas. Se surgir uma situação que não é abordada aqui, precisamos fazer uso do nosso melhor julgamento, para tomar as decisões corretas ou procurar orientação.

Nessas situações, considere as seguintes questões básicas antes de agir:

- É legal?
- Está de acordo com a política da Solenis?
- É a coisa certa a ser feita?
- Você se sentiria confortável ao justificar a ação à liderança da Solenis?
- Como isto pareceria a pessoas que não pertencem à Solenis?

Ao defrontar-se com decisões difíceis, as respostas a estas questões básicas deverão ser sempre o seu primeiro guia.

# Responsabilidade entre as partes

Nós acreditamos no tratamento das pessoas com dignidade e respeito, inclusive pessoas que não pertençam à empresa. Como funcionários, espera-se que nos comportemos de forma responsável em relação a elevados padrões profissionais em quaisquer ocasiões, sendo respeito mútuo a base de todas as relações profissionais.

## Respeito pelos outros

Todos os candidatos e funcionários são analisados por suas qualificações, habilidades demonstradas e realizações, independentemente de idade, deficiência, gênero, característica genética, nacionalidade, raça, cor, religião, orientação sexual, situação militar, filiação a sindicato trabalhista, ou quaisquer outras características pessoais que estejam protegidas por lei. Estamos empenhados em manter um ambiente de trabalho profissional e seguro, livre de violência, intimidação, discriminação e assédio.

## Diversidade

Empenhamo-nos em constituir uma mão de obra diversificada de funcionários com diferentes conhecimentos, experiências e perspectivas. Devido ao fato de que os mercados em que competimos são crescentemente diversos, precisamos ter uma mão de obra diversificada e aproveitar integralmente os talentos e ideias de todos os funcionários. Portanto, vamos recrutar, desenvolver e reter pessoas talentosas e respeitar e valorizar a diversidade das suas contribuições.

## Assédio

O assédio é uma conduta indesejável, seja verbal, não-verbal ou físico, que se baseie na idade, deficiência, gênero, característica genética, nacionalidade, raça, cor, religião, orientação sexual, situação militar de uma pessoa ou outra condição de grupo protegida. Ele inclui assédios sexuais indesejáveis, solicitações de favores sexuais e outros tipos inoportunos de conduta verbal ou física de natureza sexual.

Não toleramos assédio de nossos empregados em relação a colegas de trabalho, supervisores ou quaisquer outros indivíduos com os quais os funcionários entrem em contato durante o trabalho.

Os empregados são encorajados a ajudar-se mutuamente, protestando quando a conduta de outro indivíduo os fizer sentir-se desconfortáveis e se espera que relatem imediatamente qualquer comportamento que eles acreditem que seja incompatível com as nossas políticas de proibição de assédio.

## Meio ambiente, saúde, segurança e proteção

Como parte do nosso compromisso em relação ao processo Responsible Care e ao contínuo melhoramento no nosso desempenho, estamos empenhados em prover um lugar de trabalho seguro e protegido. Para essa finalidade, cada um de nós precisa viver uma cultura em que incidentes negativos em termos de meio ambiente, saúde, segurança e proteção sejam desencorajados e evitados.





Um dos nossos valores centrais é a crença numa cultura de incidentes zero. Uma cultura de incidentes zero não acontece pura e simplesmente; ela é um resultado positivo de uma cultura que busca ativamente um padrão de segurança de categoria mundial.

Um dos nossos valores centrais é a crença numa cultura de incidentes zero. Uma cultura de incidentes zero não acontece pura e simplesmente; ela é um resultado positivo de uma cultura que busca ativamente um padrão de segurança de categoria mundial. Os nossos empregados assumem responsabilidade por suas ações no que diz respeito a segurança, porque eles estão habilitados a tomarem decisões conscientes. O sucesso depende de um compromisso genuíno, princípios operacionais básicos, visões bem comunicadas e, de forma extremamente importante, de uma atmosfera empresarial na qual todos os funcionários se importam uns com os outros.

A segurança é abordada de forma pró-ativa. São identificados comportamentos de segurança positivos, bem como riscos e perigos potenciais. O ato de treinar ou de ser treinado em termos de segurança é aceito sem receio de retribuição. Se um incidente realmente ocorrer, seu acompanhamento é reconhecido como sendo importante para determinar a causa fundamental, de maneira que possam ser tomadas ações preventivas para minimizar o potencial para um incidente semelhante voltar a acontecer.

Neste ambiente, incidentes zero se tornam norma, sendo isto o produto de uma cultura e de um sistema de valores. Consequentemente, será solicitado a cada localidade da empresa que implemente o processo de cultura de incidentes zero.

Todos são responsáveis por observar as regras e práticas que se relacionam com a saúde e a segurança no local de trabalho. Isto inclui a comunicação imediata de incidentes, ferimentos e práticas ou condições inseguras, bem como por tomar providências apropriadas e oportunas para corrigir condições inseguras conhecidas.

## Abuso de substâncias

A saúde e a segurança de todos os empregados, assim como a qualidade e a produtividade exigida pelos consumidores, exigem de nós que compareçamos ao trabalho livres da influência de qualquer substância que possa impedir-nos de desenvolver as atividades profissionais de forma segura e eficiente. O uso, a posse ou a distribuição não autorizados de drogas ou álcool durante as nossas atividades ou em qualquer um dos nossos locais de trabalho estão proibidos.

Qualquer pessoa que sofra de um problema de abuso de uma substância é encorajado a procurar assistência, contatando o Departamento de Recursos Humanos. Se você estiver trabalhando nos Estados Unidos ou Canadá, você também poderá contatar o Programa de Assistência ao Empregado.

Registros associados ao aconselhamento sobre o abuso de substâncias e o Programa de Assistência ao Empregado são mantidos em sigilo, exceto quando a revelação for exigida pela nossa política, por lei pertinente, ou para proteger a vida ou a segurança de outras pessoas. A matrícula num programa de tratamento não o eximirá das consequências de uma violação desta política.

## Segurança e proteção

Para a nossa segurança e proteção, a posse de armas de fogo e outros armamentos está proibida em qualquer uma das nossas dependências ou durante o exercício das nossas atividades profissionais, a menos que uma aprovação por escrito seja obtida de antemão do General Counsel da Solenis.

Além disso, proibimos estritamente a violência ou até mesmo a ameaça de violência no local de trabalho. Se você se sentir ameaçado ou estiver em risco de "ingressar" em uma conduta ameaçadora ou violenta, entre imediatamente em contato com a Linha Telefônica Especial dos Funcionários.

Nos casos permitidos por lei, os veículos e posses pessoais [tais como bolsas, marmitas, bagagem, pacotes e computadores] de empregados e de outras pessoas que entrem em qualquer local de trabalho da Solenis estão sujeitos a inspeção. A Solenis também se reserva o direito de inspecionar todas as áreas de trabalho dos funcionários [tais como mesas, armários, arquivos e compartimentos com fechaduras]. Em caráter adicional, a Solenis poderá realizar uma investigação meticulosa completa de cada empregado, antes ou durante o processo de admissão, e poderá exigir a realização de testes de revelação do uso de drogas, como condição de admissão ou permanência no emprego.

Estamos cientes de que as leis de alguns países restringem ou proíbem investigações meticulosas, testes de revelação do uso de drogas e a inspeção de itens pessoais. Sempre acataremos qualquer uma de tais leis pertinentes.

# Responsabilidade com a Solenis

## Registros profissionais e comunicação

Funcionários que criam ou mantêm relatórios, registros ou quaisquer outras informações são responsáveis pela integridade e exatidão dessas informações. Lançamentos ou relatórios questionáveis deverão ser relatados a um líder ou gerente apropriado. Ninguém deverá se permitir passar a fazer parte de uma corrente de informações incorretas.

Registros precisam ser mantidos tal como especificado pela nossa Política de Gerenciamento de Registros. Informações suscetíveis de uma investigação, investigação suspeita ou solicitação jurídica nunca devem ser alteradas ou destruídas e devem ser mantidas conforme prescrito pelo Departamento Jurídico. A manutenção de tais registros poderá estar fora do período normal de retenção.

## Integridade financeira

Procuramos criar valor mediante a obtenção de resultados financeiros superiores. Na busca deste objetivo, devemos fornecer sempre informações financeiras honestas, precisas e completas, seguir rigorosos princípios e normas contábeis e possuir controles e processos internos apropriados para assegurar que toda a contabilidade e todos os relatórios financeiros estejam em conformidade com a lei.

Todos deverão assegurar que não sejam feitos quaisquer lançamentos falsos ou intencionalmente enganosos nos registros contábeis da empresa. A classificação errônea intencional de transações referentes a contas, departamentos ou períodos contábeis viola a lei e as nossas políticas. Todos os registros comerciais devem refletir imparcialmente as transações, ser comprovados por documentação exata, contendo um detalhamento razoável e estar de acordo com políticas de tesouraria e finanças, procedimentos contábeis e controles internos. Particularmente, todos os registros contábeis, dispêndios, relatórios de despesas, faturas, comprovantes, presentes, entretenimento comercial e quaisquer outras despesas comerciais devem ser relatadas e registradas com precisão e de forma confiável.

Todos nós temos a responsabilidade de preservar as nossas normas de integridade financeira. Espera-se que você colabore integralmente com auditores internos e externos e as informações não devem ser falsificadas ou ocultadas sob quaisquer que sejam as circunstâncias.

## Proteção de informações confidenciais

Proteger informações confidenciais é a obrigação de todos e continua sendo até mesmo se você deixar a empresa. Por exemplo, os empregados deverão evitar discutir informações confidenciais da empresa [por exemplo, informações secretas de negócios ou processos químicos] em lugares públicos ou com qualquer pessoa que não tenha necessidade de conhecer as informações. Todos os computadores, especialmente laptops, deverão ser protegidos e usados em conformidade com as nossas políticas.

Exigimos acordos de confidencialidade com partes às quais as nossas informações confidenciais são reveladas. Perguntas a respeito da confidencialidade de informações ou a necessidade de um acordo de confidencialidade deverão ser dirigidas ao Departamento Jurídico.

Em caráter adicional, a propriedade [tal como programas e software] e informações [tais como listas de clientes, listas de preços, contratos ou documentos] pertencentes a terceiros podem ser usadas somente de acordo com os termos da nossa licença ou outro acordo para uso da propriedade ou de informações. Copiar software, gravações, livros e outras obras legalmente protegidas, sem a devida autorização, é uma violação da lei que também tem potenciais consequências financeiras. Além disso, não deveremos nunca tentar persuadir empregados de outras empresas a violar as suas obrigações de confidencialidade.

Informações confidenciais incluem, sem estarem limitadas às mesmas, informações técnicas patenteadas, planejamentos comerciais, estado de operações e equipamentos e dados financeiros que não sejam públicos. Elas incluem ainda outras informações que não sejam públicas, que seriam de uso para concorrentes ou prejudiciais para a Solenis, no caso de se tornarem públicas [tais como invenções, segredos comerciais, formulações, listas de clientes e aconselhamento jurídico].

### Privacidade

Cumpriremos todas as leis que protegem a privacidade e a confidencialidade de dados pessoais. Tais informações só serão usadas ou divulgadas na medida em que isto for autorizado por uma pessoa diretamente envolvida, ou permitido ou exigido de acordo com lei pertinente.





## Proteção dos ativos da empresa

Todos nós temos a responsabilidade de tomar precauções razoáveis para salvaguardar e fazer uso adequado e eficiente dos ativos da empresa. Isto inclui tomar providências prudentes para proteger os ativos de perda, dano, abuso, roubo, desfalque ou destruição.

Pretende-se que os nossos ativos sejam usados para desenvolver negócios legítimos da empresa. Qualquer ato que envolva roubo, fraude, desfalque, destruição, abuso ou apropriação indébita de qualquer item dos ativos está proibido.

## Respondendo à mídia

Os funcionários devem encaminhar qualquer solicitação de informações, endereçada à empresa sobre a Solenis e recebida da mídia ou terceiros, ao Departamento de Comunicação ou à Linha Telefônica Especial dos Funcionários.

## Divulgação

Tal como em relação a muitas questões, o melhor meio de evitar uma embaraçosa ou nociva situação caracterizada por conflitos de interesse é revelando à Solenis qualquer situação que possa apresentar o potencial de ser mal interpretada por outras pessoas, inclusive outros funcionários, clientes, fornecedores e o público em geral. Perguntas sobre essas situações e divulgações das mesmas deverão ser dirigidas ao Departamento Jurídico ou à Linha Telefônica Especial dos Funcionários.

## Membros da família

Conflitos de interesse podem surgir quando fazemos negócios, ou competimos com organizações que empregam, ou que são de propriedade, na íntegra ou em parte, de um empregado ou um parente de um empregado. Os empregados deverão revelar quaisquer relações deste tipo ao Departamento Jurídico, para que seja determinado o melhor modo de agir.

Para evitar a aparência de favoritismo ou conflitos de interesse, não serão contratadas ou transferidas pessoas para cargos em que elas seriam supervisionadas por um membro imediato da família, ou em que elas teriam a supervisão de tal membro. Os funcionários também deverão evitar fazer negócios da empresa com um membro da família, ou com uma empresa na qual um membro da família estivesse associado em qualquer função significativa, a menos que isto fosse aprovado de antemão pelo Departamento Jurídico.

## Fora do trabalho

Os funcionários não podem trabalhar para, ou receber pagamento por serviços de qualquer entidade comercial que faça ou procure fazer negócio com a concorrência, ou que esteja concorrendo conosco.

## Conflitos de interesse

Os nossos acionistas esperam que as decisões profissionais sejam tomadas de acordo com os melhores interesses da empresa e os de seus acionistas. A aparência de um conflito pode ser, com frequência, tão nociva quanto um conflito real. Você precisa agir com base em um julgamento profissional sadio, e não em interesse ou ganho pessoal, e não pode:

- tomar para si mesmo(a) oportunidades que forem descobertas através do uso dos ativos ou informações da empresa, ou do seu cargo;
- usar os ativos ou informações da empresa, ou o seu cargo, para o seu ganho pessoal; ou
- competir com a empresa.

Se a lei pertinente não exigir especificamente o contrário, o trabalho realizado para a empresa pertence à empresa, inclusive, sem estar limitado a quaisquer invenções, patentes ou direitos autorais desenvolvidos durante o trabalho para a empresa.



## Responsabilidade com o mercado

Dependemos de sólidas relações com os nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais. Pretendemos fazer negócios somente com indivíduos e empresas que cumpram a lei e demonstrem elevados padrões de comportamento comercial ético. Espera-se que você identifique e relate questões legais ou éticas [tais como as que envolvam violações ambientais, de saúde, de segurança, de proteção, pagamentos ou práticas corruptas, violações da concorrência ou antitruste], referentes a terceiros ou clientes, que possam constituir um risco para a empresa. Tais questões serão abordadas de imediato e de forma apropriada.

### Práticas de mercado

Competiremos comercialmente de modo agressivo e honesto e não adulteraremos os nossos produtos, preços ou serviços. Não procederemos a reivindicações falsas ou enganosas a respeito dos nossos produtos, preços ou serviços, ou a respeito dos produtos, preços e serviços dos nossos concorrentes.

### Práticas de compras

Todas as decisões de compras serão baseadas no melhor valor para a empresa e em alinhamento com as nossas normas e metas empresariais. Componentes importantes do processo de compras incluem a confirmação da condição legal e financeira do fornecedor, o cumprimento da nossa política relacionada a conflitos de interesse, a solicitação de cotações competitivas, a exploração de acordos de parceria e contratos baseados em incentivos e a verificação da qualidade.

### Administração de produtos

Provemos produtos e serviços de qualidade, que agregam valor para os nossos clientes e que podem ser usados e processados de maneira segura. Empenhamo-nos em melhorar os produtos que vendemos mediante a redução do risco associado ao seu uso ou consumo, mantendo, ao mesmo tempo, o valor obtido pelo cliente. A empresa coloca os processos em condições de cumprir os regulamentos específicos do país, referentes à administração dos nossos produtos.

## Concorrentes

Obteremos informações sobre concorrentes, produtos dos concorrentes, clientes e fornecedores de forma ética e legal. Roubo ou apropriação indébita de informações patenteadas de terceiros estão proibidos, inclusive a obtenção ou ações para a obtenção de tais informações de funcionários atuais ou ex-funcionários de um concorrente.

## Antitruste e concorrência

Estamos comprometidos com o cumprimento integral das leis antitruste dos Estados Unidos, das leis sobre concorrência da União Europeia e das leis similares dos outros países em que fazemos negócios. Essas leis são concebidas para encorajar e proteger uma concorrência livre e justa. Embora esteja além do âmbito desta brochura discutir essas leis em detalhe, qualquer pessoa que tiver uma pergunta ou preocupação a respeito de potenciais implicações de concorrência de uma discussão, decisão ou ação tem a responsabilidade de consultar-se com o Departamento Jurídico.

Em termos gerais, os funcionários estão limitados ou proibidos por leis antitruste e de concorrência de:

- comunicar-se com concorrentes sobre preços e condições de vendas, licitações comerciais, níveis de produção ou alocações de produtos, serviços, vendas, clientes, fornecedores ou territórios;
- estabelecer o preço de revenda de um produto ou condicionar a venda de produtos a um acordo no sentido de comprar outros produtos da Solenis, ou
- tomar decisões para fixar o preço de um produto abaixo do seu custo.

Além de um possível dano à nossa reputação, violar leis antitruste ou de concorrência poderia sujeitar-nos a severas penalidades monetárias ou a constrangimento civil ou criminal por um ou mais governos e/ou ações judiciais por concorrentes, clientes e outras partes afetadas que viessem a reivindicar uma indenização.

## Anticorrupção

A Lei Norte-americana de Práticas de Corrupção no Exterior [FCPA] proíbe o pagamento em forma de dinheiro, presentes ou outras coisas de valor para influenciar funcionários graduados. Os Estados Unidos, como quase todos os países, declaram ilegal subornar os seus próprios funcionários graduados do governo. A FCPA também torna um crime subornar “funcionários graduados de governos estrangeiros”, um termo que está amplamente definido para incluir não somente funcionários graduados ou empregados de um departamento ou agência de um governo estrangeiro, mas também empregados e funcionários graduados de empresas de propriedade do governo, partidos políticos e organizações públicas

internacionais, bem como familiares de tais pessoas. Em anos recentes, muitos países sancionaram uma legislação semelhante. Existem leis globais antissuborno, tais como a Lei Antissuborno do Reino Unido, que proíbem suborno em ambientes de negócios privados, além da proibição de subornar funcionários graduados do governo. Estamos comprometidos com o cumprimento integral de todas as leis anticorrupção pertinentes deste tipo.

Todos os funcionários estão proibidos de fazer, oferecer ou prometer qualquer coisa de valor a qualquer pessoa – inclusive a qualquer funcionário graduado estrangeiro – com a finalidade de influenciar corruptamente qualquer ato ou omissão de ato da parte daquele funcionário graduado, a fim de obter ou reter negócio(s) para a Solenis ou qualquer outra pessoa. Esta proibição se estende a dinheiro ou seus equivalentes, presentes, entretenimento/hospedagem, viagens patrocinadas, contribuições políticas e doações de caridade, destinados a influenciar corruptamente o recebedor, a fim de conferir uma vantagem comercial à Solenis ou a qualquer outra pessoa.

Embora a FCPA permita pagamentos “facilitadores” de pequena monta para acelerar ações governamentais de rotina, esta exceção é interpretada de forma muito restrita pelo governo dos E.U.A., e o Departamento Jurídico deve ser consultado antes que quaisquer pagamentos deste tipo sejam autorizados ou efetuados. Outras leis globais, tais como a Lei Antissuborno do Reino Unido, proíbem pagamentos facilitadores, até mesmo os que são de pequena monta. Além disso, o Departamento Jurídico deverá ser contatado sempre que houver uma preocupação de que um pagamento poderia ser visto como impróprio.

A FCPA também exige que conservemos livros, registros e contas que reflitam, precisa e justamente, com detalhamento razoável, as nossas transações estrangeiras e domésticas. Para auxiliar funcionários, mantemos políticas e procedimentos rigorosos, a fim de assegurar o cumprimento da FCPA.

Problemas associados com a FCPA também podem ocorrer quando contratamos terceiros para agir em nosso nome em outros países, inclusive agentes, contratados, distribuidores e consultores. A Solenis pode ser tida como responsável por violações anticorrupção, cometidas pelos nossos parceiros comerciais. Portanto, qualquer pessoa que pretenda contratar um terceiro deste tipo, que realizará serviços externamente aos Estados Unidos ou Canadá, precisa seguir os nossos procedimentos para prévia aprovação do Departamento Jurídico. Todos os terceiros deste tipo, que ajam em nome da Solenis, precisam entrar em acordos por escrito, que exijam expressamente o cumprimento de leis pertinentes, inclusive leis anticorrupção pertinentes.

## Regras do comércio internacional

Existem muitas leis que regem a conduta do nosso comércio internacional. As seguintes seções identificam algumas dessas leis. Mais detalhes estão disponíveis no Departamento Jurídico.

### Antiboicote

Nenhum empregado poderá colaborar, de nenhum modo, com um boicote estrangeiro não sancionado de países, conforme disposto na lei norte-americana. O boicote internacional proibido mais bem-conhecido é o boicote de Israel e a lista negra associada de empresas que fazem negócios com Israel por certos países do Oriente Médio [inclusive, mas não limitado ao Iraque, Kuwait, Líbano, Líbia, Qatar, Arábia Saudita, os Emirados Árabes Unidos e o Iêmen]. Qualquer solicitação de informações ou ação que pareça estar relacionada com este ou qualquer outro boicote ilegal deverá ser imediatamente encaminhada ao Departamento Jurídico.

### Controle de exportações

As leis dos Estados Unidos e as de muitos outros países restringem o comércio com certos países. Temos operações e clientes no mundo inteiro e precisamos cumprir todas as restrições de exportação, bem como as leis pertinentes de controle de exportação de todos os países em que fazemos negócios. Funcionários e agentes que não tenham certeza do estado do comércio legal de qualquer país deverão entrar em contato com o Departamento Jurídico.

### Presentes, refeições e entretenimento

Em muitas indústrias e países, presentes e entretenimento são usados para fortalecer relações comerciais. Em todo o mundo, um princípio é comum e claro: nenhum presente, favor ou entretenimento deverá ser aceito se ele obrigar ou parecer obrigar a pessoa que o receber. Nós mantemos políticas específicas em relação ao fornecimento e aceitação de presentes, refeições ou entretenimento. Estas políticas são acessíveis no InSite ou através da sua liderança.

## Fornecimento e despesa

Presentes, refeições ou entretenimento não poderão ser fornecidos se eles forem contra uma lei pertinente, ou contra a nossa ou a política da empresa do recebedor. Quando forem fornecidos a terceiros, deverá haver uma finalidade comercial válida e o valor deverá ser razoável e proporcional ao valor do negócio dos terceiros com a nossa empresa.

Nenhuma forma de entretenimento deve ser realizada, de forma que possa levar razoavelmente ao embaraço da empresa, ou que tenha a aparência de algo impróprio. O entretenimento que seja degradante ou de cunho explorador, devido a conteúdo sexual ou racial, está rigorosamente proibido. Um presente de alguma coisa de valor a um funcionário graduado do governo requer a prévia aprovação por escrito do Departamento Jurídico.

### Solicitando ou aceitando

A menos que esteja especificamente permitido pelas nossas políticas, você não pode solicitar ou aceitar presentes, refeições ou entretenimento, inclusive, sem estar limitado a viagens, alojamento, ingressos de eventos, férias e gratificações pessoais. A política proíbe rigorosamente o recebimento do seguinte:

- um presente ou empréstimo de dinheiro, itens equivalentes a dinheiro [tais como certificados dados de presente] ou títulos;
- um empréstimo de propriedade, inclusive instalações para férias, ou equipamentos para uso pessoal;
- um serviço pessoal, realizado gratuitamente ou por menos do que o valor de mercado, ou
- um desconto sobre a compra de bens/serviços para uso pessoal.

A menos que esteja especificamente permitido pelas nossas políticas, você não pode solicitar ou aceitar presentes, refeições ou entretenimento, inclusive, sem estar limitado a viagens, hospedagem, ingressos de eventos, férias e gratificações pessoais.





## Responsabilidade com a comunidade e o governo

### Protegendo a saúde humana e o meio ambiente

A proteção da saúde humana e do meio ambiente é uma responsabilidade importante e constitui parte integrante da nossa estratégia comercial na qualidade de empresa signatária do Responsible Care. Trabalhamos para reduzir o nosso impacto ambiental, diminuindo ou evitando, para isso, a geração, emissões e liberações de refugo, e desenvolvendo processos no sentido de usar, manusear, transportar e descartar, de modo seguro, todas as matérias-primas, produtos e resíduos pelos quais formos responsáveis. Ajudamos os outros a compreenderem

as suas responsabilidades, de forma a assegurar que eles usem produtos Solenis de maneira segura e responsável. Empenhamo-nos por um melhoramento contínuo em nosso desempenho, em parceria com agências governamentais, contratados e comunidades.

Cada um de nós tem a responsabilidade de agir de maneira a reduzir o risco de incidentes que possam impactar adversamente a saúde humana ou o meio ambiente, esperando que cada um de nós apoie este compromisso conforme segue:

- realizando as nossas responsabilidades em conformidade com leis, regulamentos e as nossas políticas;
- implementando consistentemente todas as práticas de trabalho, a fim de proteger o meio ambiente e evitar ferimentos pessoais ou perdas de propriedade;
- encorajando ativamente o cuidado e o respeito em relação ao meio ambiente entre colaboradores e no centro da comunidade;
- identificando oportunidades para melhorar continuamente o desempenho ambiental e em termos de saúde e segurança, e
- relatando imediatamente quaisquer problemas reais ou potenciais de meio ambiente, saúde, segurança ou proteção à liderança ou à Linha Telefônica Especial dos Funcionários.

### Comunidades

Procuramos oportunidades para trabalhar com as comunidades nas quais atuamos. Como um bom cidadão corporativo, agimos de forma responsável, conduzimos operações de modo seguro e nos preparamos para emergências que possam ocorrer. Também retribuimos à comunidade, ajudando e trabalhando em parceria com organizações educacionais, cívicas e de caridade.

## Atividades políticas

Muitos governos têm leis que proíbem ou regulamentam contribuições corporativas a partidos políticos, campanhas ou candidatos na forma de dinheiro ou uso de recursos corporativos, aeronaves, automóveis, computadores, serviços postais ou pessoais. Além disso, as nossas próprias políticas proíbem certas contribuições políticas, ainda que permitidas de outra maneira por uma lei pertinente. Qualquer uso proposto de recursos da empresa em apoio a quaisquer contribuições ou atividades políticas em qualquer país tem de ser previamente aprovado pelo Departamento Jurídico.

A atividade de lobistas em nome da empresa é permissível, mas está amplamente regulada por lei. Empregados que se comuniquem com funcionários graduados do governo em nome da Solenis precisam contatar o Departamento Jurídico, para assegurar-se de que tais atividades estão totalmente conformes à lei e às nossas políticas.

Respeitamos o direito de cada um de participar do processo político e de engajar-se em atividades

políticas da sua escolha. Contudo, é preciso que fique bem claro que os seus pontos de vista e ações são seus próprios e não necessariamente os da Solenis. Funcionários não podem usar recursos da empresa para apoio de sua escolha pessoal de partidos ou causas políticas, ou de candidatos.

## Solicitações de agências governamentais e autoridades

A Solenis colabora com solicitações razoáveis por parte de agências governamentais e autoridades. A Solenis tem direito a todas as salvaguardas dispostas em lei, para qualquer pessoa de quem forem solicitadas informações, ou que seja objeto de uma investigação, inclusive representação por conselho legal desde o início da investigação. Portanto, todas as solicitações de informações além do que estiver disposto numa base rotineira precisam ser relatadas imediatamente ao Departamento Jurídico.



Respeitamos o direito de cada um de participar do processo político e de engajar-se em atividades políticas da sua escolha. Contudo, é preciso que fique bem claro que os seus pontos de vista e ações são seus próprios e não necessariamente os da Solenis.

# Onde obter auxílio ou relatar

## A Linha Telefônica Especial dos Funcionários

Solicita-se a cada funcionário que faça um relato imediato de quaisquer violações reais ou objeto de suspeita [estando baseadas ou não em conhecimento pessoal] das Normas Globais de Conduta Empresarial, de quaisquer outras políticas ou procedimentos corporativos, ou de qualquer lei pertinente. Além de seguir os procedimentos de informação definidos pelas nossas políticas e pela lei pertinente, qualquer funcionário poderá entrar em contato com o Departamento Jurídico, o Departamento de Recursos Humanos ou a Linha Telefônica Especial dos Funcionários, para relatar qualquer conduta de que se suspeite que seja antiética ou que viole as nossas Normas Globais de Conduta Empresarial, qualquer política da empresa ou a lei.

Em caráter adicional, no caso de lhe vir ao conhecimento qualquer problema referente à integridade financeira da empresa, inclusive assuntos questionáveis relacionados com contabilidade ou auditoria, o assunto deverá ser relatado de imediato ao General Counsel ou à Linha Telefônica Especial dos Funcionários. Se isto for solicitado, o General Counsel providenciará que os assuntos sejam submetidos anonimamente à diretoria.

A Linha Telefônica Especial dos Funcionários está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, e um serviço de tradução está disponível para pessoas

que telefonarem em outros idiomas que não o inglês. Números de contato locais para a Linha Telefônica Especial dos Funcionários são fornecidos na página seguinte. Todas as chamadas dirigidas à Linha Telefônica Especial dos Funcionários podem ser completamente anônimas e são tratadas de maneira confidencial. Revelamos a essência de um relato e/ou a identidade da pessoa que estiver fazendo o relato, se conhecida, somente se houver necessidade de conhecimento, na medida julgada necessária pela empresa a fim de realizar uma investigação completa e responder apropriadamente ao relato.

## Política de não retaliação

Não autorizaremos nem permitiremos qualquer forma de retaliação contra um funcionário que relate, em boa-fé, qualquer violação real, ou de que se suspeite, das nossas Normas Globais de Conduta Empresarial, de qualquer política da empresa, ou da lei. Todavia, uma apresentação intencional de um falso relato não será tolerada. Se você acredita que tenha sido objeto de retaliação por ter feito um relato em boa-fé, você deverá contatar imediatamente o Departamento de Recursos Humanos, o Departamento Jurídico ou a Linha Telefônica Especial dos Funcionários.



## Sede Mundial

Solenis LLC

2475 Pinnacle Drive

Wilmington, Delaware 19808

Estados Unidos

Tel: +1 302 594 5000

solenis.com



RESPONSIBLE CARE™

® Marca registrada, Solenis ou suas subsidiárias ou filiais, registrada em vários países

™ Marca registrada, Solenis ou suas subsidiárias ou filiais, registrada em vários países

\* Por favor, fique informado de que nada nestas Normas Globais de Conduta Empresarial, em quaisquer políticas e procedimentos da Empresa, ou em outras comunicações associadas (verbais ou por escrito), cria ou implica um contrato de admissão ou termo de admissão.

\*\* Marca registrada de propriedade de um terceiro

© 2015, Solenis

IN-00023-150 (revisado em 14 de janeiro de 2015)

Reviewed January 2021

## Linha direta do funcionário – Share Your Concern

*Estados Unidos e Canadá: + 844 SOLENIS (+1 [844] 765 3647)*

*Para outros países, [clique aqui](#) para obter o código de acesso e o número de telefone.*