

Código de Integridade Empresarial



Índice

Mensagem da presidente	2
Introdução	4
Expectativas	
O nosso papel	
Como Falar	
Sem retaliação	
Função de conformidade independente	
Ética e integridade no ambiente de trabalho	8
Saúde e segurança no local de trabalho	
Inclusão, diversidade e não discriminação	
Ambiente isento de assédio	
Conflitos de interesses	
Utilização dos ativos do Grupo	
Privacidade dos dados	
Um diálogo aberto com os colaboradores	
Comunicação com o público/utilização de redes sociais	
Ética e integridade nos negócios	22
Luta contra a corrupção	
Presentes e entretenimento	
Concorrência leal	
Registos financeiros e contabilidade	
Uso de informação privilegiada	
Comércio internacional	
Cadeia de abastecimento	
Ética e integridade na sociedade como empresa cidadã	28
Direitos humanos	
Sustentabilidade	
Contribuições políticas	
Atividades beneficentes e filantropia empresarial	
Violações	32

Mensagem da presidente



Estimados colegas,
 Considero a integridade um valor prioritário e incondicional: é o ÚNICO modo de fazermos negócios, e o que eu espero de todos na Solvay.

Por isso é que nossa primeira Crença Fundamental é a Responsabilidade com propósito: nosso compromisso inabalável de atuar com profunda atenção à ética, à segurança e à sustentabilidade. Essa crença é o próprio alicerce do nosso propósito: unir pessoas, ideias e elementos para reinventar o progresso. Só podemos ter certeza de exercer esse impacto positivo na sociedade se, em primeiro lugar e sempre – sempre – nos pautarmos pelos mais elevados padrões éticos, atuando dentro de limites firmes que vão além da conformidade.

O Código de Conduta da Solvay se baseia em uma sólida tradição de valores, historicamente enraizados na cultura do nosso Grupo. À medida que reinventamos o progresso tecnológico por meio da nossa ciência, precisamos revisar e reconsiderar periodicamente nossas diretrizes morais, em linha com o avanço da sociedade. Esta versão mais recente do Código esclarece melhor certas áreas sobre as quais nós, como sociedade e como indivíduos, temos hoje um entendimento diferente ou melhor do que tínhamos no passado. Tais áreas incluem Direitos Humanos, Inclusão e Diversidade, e a erradicação do assédio; todas são muito importantes para mim, pessoalmente, e também atraem uma atenção crítica da sociedade em todo o mundo. Essas áreas, em particular, formam nossa segunda Crença Fundamental, Unidade, não uniformidade. Valorizamos e respeitamos cada vida humana e exercemos nosso maior impacto, como indivíduos, quando trabalhamos juntos, superando nossos preconceitos inconscientes que podem afetar o potencial de contribuição dos colegas.

Ao mesmo tempo em que se espera de cada um de nós o absoluto cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis, cada empregado do Grupo também precisa ir além e seguir este Código, que é a pedra angular do nosso programa de Ética e Integridade nos Negócios. Todos somos individualmente responsáveis por proteger os interesses comerciais e a reputação da Solvay. Fazemos isso dentro do espírito da nossa terceira Crença Fundamental, a Paixão por desempenho, que reconhece nossa ambição de exceder as expectativas básicas e trazer um pensamento original para a solução de velhos problemas. A Paixão pelo desempenho não significa alcançar resultados a qualquer custo: nossa primeira obrigação de desempenho é atuar segundo nosso Código de Conduta.

Com integridade e ética impecáveis, não só vivemos de acordo com nossas Crenças Fundamentais, mas também contribuimos, coletivamente, para o futuro do nosso Grupo. Este Código expressa princípios fundamentais e nos dá uma orientação explícita sobre o que fazer e o que não fazer. Define os preceitos a serem seguidos quando nos confrontamos com escolhas difíceis. Mas a verdade é que não podemos prever todas as situações que vocês enfrentarão. Vocês terão de usar sua capacidade de julgamento.

Se precisarem de algum esclarecimento ou se acreditarem que estejam ocorrendo casos de não-conformidade na Solvay, tomem a iniciativa e se manifestem usando o canal mais apropriado – falando com um gerente, a área de RH, colegas da área de Compliance, ou entrem em contato anonimamente com a Solvay Ethics Helpline.

Juntos, iremos elevar a conduta ética a um novo patamar e fortalecer a máxima confiança possível no grupo Solvay.

Be safe!
 Ilham Kadri
 Chief Executive Officer

Introdução



Expectativas

O Código de Integridade Empresarial é a base do nosso funcionamento como Grupo. Aplica-se a todos os colaboradores da Solvay, onde quer que esta esteja a operar ou a conduzir as suas atividades, bem como a todos os terceiros que atuem em nome da Solvay.

Somos todos responsáveis por ler, compreender e cumprir o nosso Código de Integridade Empresarial, assim como as políticas e os procedimentos associados. De modo a respeitar o Código de Integridade Empresarial, devemos concluir rapidamente toda a formação específica em Ética e Conformidade, procurar aconselhamento quando as situações não sejam claras e reportar de imediato qualquer violação ao Código ou às políticas e procedimentos associados.

Embora o Código de Integridade Empresarial não possa abranger todas as situações, devemos usar a nossa capacidade crítica e bom senso para nos certificarmos de que estamos a agir, permanentemente, segundo o espírito do Código.

Devemos cooperar inteiramente com todas as investigações e auditorias. Todas as informações fornecidas devem ser verdadeiras, claras e completas.



O nosso papel

Somos responsáveis por acentuar, perante as nossas equipas, a importância do comportamento ético, consistente com o nosso Código de Integridade Empresarial, e por assegurar que as nossas equipas recebam toda a formação necessária a respeito do Código de Integridade Empresarial e das políticas e procedimentos associados.

Espera-se que criemos um ambiente, no seio das equipas, em que cada membro se sinta à vontade para, de boa fé, colocar questões sobre possíveis violações ao Código de Integridade Empresarial e às políticas e procedimentos associados. Em caso de violações efetivas, cada membro da equipa deve também compreender que é seu dever falar. Temos de agir imediatamente para enfrentar essas situações e reportá-las ao nosso superior

hierárquico, ao departamento de Ética e Conformidade, ao departamento Jurídico ou aos Recursos Humanos. Em caso algum poderemos, nós ou qualquer membro da nossa equipa, punir ou tomar qualquer medida retaliativa contra qualquer pessoa que exerça o seu direito de falar de boa fé. Se detém uma posição de responsabilidade na Solvay, espera-se que seja um modelo da nossa cultura. As suas palavras e ações devem exemplificar os nossos valores fundamentais e criar um ambiente em que a cultura Solvay possa prosperar.

Como Falar

A primeira e melhor maneira de os colaboradores se manifestarem é junto do seu superior hierárquico ou da sua direção. Com efeito, uma parte da sua função como superior hierárquico consiste em escutar os colaboradores, compreender as suas dúvidas e preocupações, e tomar as medidas apropriadas.

Além disso, os colaboradores podem recorrer a:



qualquer outro superior hierárquico ou diretor;



um responsável dos Recursos Humanos;



um membro do departamento Jurídico;



o responsável regional pela Conformidade;



qualquer membro do departamento de Auditoria Interna; ou



o representante dos trabalhadores.

Em caso de violação grave, os colaboradores poderão dirigir-se diretamente ao Responsável Global Conformidade ou ao Responsável Global Jurídico do Grupo. Em alternativa, os colaboradores poderão utilizar a Linha de Apoio à Ética, gerida por um prestador de serviço externo e operada de acordo com a legislação local.

Independentemente da maneira como as preocupações forem comunicadas, seja de forma anónima, nos limites do quadro legal, seja pessoalmente ou através da Linha de Apoio à Ética da Solvay, a confidencialidade será garantida na medida do possível. A divulgação limitada ocorrerá apenas para efeitos de investigação ou nos casos em que seja legalmente exigida. Todas as denúncias serão investigadas e todas as investigações serão conduzidas de forma independente, refletindo os valores da Solvay e respeitando todas as partes envolvidas, assim como a legislação aplicável.



Sem retaliação

À adesão aos valores do Grupo pelos colaboradores implica na anuência integral a este Código de Integridade Empresarial. O Grupo incentiva todos os colaboradores a falar, no sentido de defender o que é justo, quando algo esteja errado.

Em caso algum, poderá qualquer colaborador/a, que apresente uma denúncia, ser sujeito/a a retaliação. Nenhuma medida será tomada contra um/a colaborador/a que denuncie, de boa fé, factos que se revelem inexatos. Contudo, não serão toleradas acusações falsas ou abusivas, podendo estas resultar em ação disciplinar.

Função de conformidade independente

A Solvay criou um departamento independente para gerir e supervisionar a aplicação do Código de Integridade Empresarial e do programa de Ética e Conformidade que lhe está associado. Este departamento de Ética e Conformidade, integrando juristas internos, é constituído por responsáveis regionais, sob a orientação do Responsável Global de Conformidade. Compete a este departamento investigar, de forma independente ou conjuntamente com outros departamentos, todas as denúncias apresentadas. O Responsável Global Conformidade reporta ao Responsável Global Pessoas e comunica, anualmente, todos os casos de não conformidade relacionados com o Código de Integridade Empresarial da Solvay e com as políticas e procedimentos associados, incluindo as questões relacionadas verbalmente pelos colaboradores, à Comissão Executiva e à Comissão de Auditoria do Conselho de Administração.

Ética e integridade no ambiente de trabalho



Saúde e segurança no local de trabalho

A aplicação de normas de segurança rigorosas e a sua melhoria contínua são parte integrante da ética de trabalho e do compromisso da Solvay. O Grupo proporciona condições de trabalho seguras e saudáveis, nas suas unidades, aos seus colaboradores e subcontratados e reconhece a necessidade de existir um equilíbrio entre a vida familiar e profissional. Cada colaborador/a deve contribuir para a segurança do local de trabalho, mantendo-se atento/a e informado/a quanto às regras, políticas e procedimentos, e comunicando qualquer situação de insegurança.



Inclusão, diversidade e não discriminação

Um local de trabalho inclusivo promove a abertura e o respeito, acolhendo as perspetivas individuais. A Solvay valoriza e respeita o conjunto dos seus colaboradores pela sua diversidade, pelas suas diferenças visíveis e invisíveis, crenças e convicções, experiências e origens sociais, e pela sua capacidade única de contribuir para uma empresa próspera, sustentável e vencedora. Empenhamo-nos em criar um ambiente de trabalho que promova a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão a todos os níveis de emprego.

Todos os colaboradores devem respeitar-se mutuamente e contribuir para os objetivos do Grupo, coletivamente e colaborando com os seus colegas, sem distinção de



P: Tive conhecimento de que um colega da minha equipa auferia um salário superior ao meu, o que me suscitou a dúvida de que tal disparidade salarial possa estar relacionada com a diferença de géneros. A Solvay faz distinção entre colaboradores do sexo masculino e do sexo feminino para efeitos de atribuição de salários?

R: A Solvay assume o compromisso de tratar todos os colaboradores de igual modo, sem atender a raça, etnia, religião, nacionalidade, cor, género, identidade de género, orientação sexual, deficiência, idade, opinião política, estatuto familiar ou qualquer outro fator. A política da Solvay quanto à justiça salarial insere-se no âmbito deste compromisso. Os salários individuais, ainda que digam respeito a categorias profissionais semelhantes, podem variar com base na experiência e no desempenho geral de cada pessoa. Os nossos responsáveis de Recursos Humanos analisam regularmente os níveis e as classificações profissionais, juntamente com os membros da Administração, com vista a assegurar a justiça no processo de remuneração baseada no mérito do Grupo.

raça, origem étnica, religião, nacionalidade, cor, género, orientação sexual, deficiência, idade, opinião política, estatuto familiar ou qualquer outra natureza. A discriminação, que consiste no tratamento injusto de colaboradores com base em preconceitos, não será tolerada.



P: Tenho necessidades especiais, mas a minha chefia atribui-me determinadas atividades cuja execução não é possível, tendo em conta as minhas condições físicas e motoras. O que devo fazer relativamente a esta situação?

R: Converse com o seu diretor, para estabelecer uma solução razoável tendo em conta as suas limitações físicas. Se o problema não ficar resolvido, deve seguir as diretrizes constantes do Código de Integridade Empresarial e denunciar a situação, de modo a assegurar que a política de não discriminação da Solvay está a ser respeitada.

P: O diretor da minha GBU demonstra continuamente hostilidade para com as mulheres do nosso departamento. Ao atribuir as tarefas, o diretor reserva as atividades de elevado nível de complexidade aos homens e as tarefas mais simples e rotineiras às mulheres. Ouvi-o dizer que “as mulheres não têm capacidade para realizar tarefas complexas”. O que devo fazer relativamente a esta situação?

R: Os comentários que demonstram preconceitos baseados no género devem ser comunicados à Administração. Se os comentários forem feitos pelo seu diretor, contacte o representante de Recursos Humanos ou recorra à Linha de Apoio da Solvay para comunicar o facto diretamente ao seu Responsável Regional pela Conformidade. Não são toleradas afirmações ou comentários que demonstrem preferência por um género em particular no decurso das atividades da Solvay. As atividades profissionais têm de ser realizadas com justiça e sem preconceitos relativamente às limitações das pessoas, com base no respetivo estatuto de proteção.

P: Sou frequentemente alvo de comentários ofensivos relacionados com a minha identidade de género, situação que me envergonha. O que devo fazer a respeito desta situação?

R: A Solvay não tolera esse tipo de comportamento e procura manter um ambiente de trabalho isento de assédio para todos os seus colaboradores, sem considerar a etnia, idade, função exercida, género, identidade de género, aspeto, religião, país de origem, orientação sexual, estado civil, dependentes, deficiência, classe social ou opiniões políticas. Deve ser comunicada qualquer conduta contrária à presente política. Para tal, pode contactar o seu diretor, Representante dos Recursos Humanos ou Responsável Regional pela Conformidade.

Ambiente isento de assédio

Esforçamo-nos por manter um local de trabalho seguro, estimulante e isento de assédio. O assédio designa todo o comportamento que tenha o propósito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante, opressivo ou ofensivo. O assédio pode ser de natureza moral ou sexual.

O assédio moral pode ser definido como qualquer conduta abusiva reiterada, nomeadamente, atitudes, palavras, ações, gestos, textos ou imagens, capazes de violar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, colocando em risco o respetivo emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho.

O assédio sexual pode ser definido como um avanço sexual indesejado, solicitação de favores sexuais indesejados ou conduta de natureza sexual, que faça com que uma pessoa se sinta ofendida, humilhada e/ou intimidada.

Qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja moral ou sexual, física, verbal ou não verbal, é estritamente proibida.

O assédio pode assumir as formas seguintes:



Formas **verbais** de assédio, tais como comentários, piropos, insultos, ameaças ou comentários intimidatórios, depreciativos, inapropriados, agressivos ou ofensivos.



Formas **físicas** de assédio, tais como agressões físicas, incluindo bater, pontapear, empurrar, apertar, impedir ou bloquear o movimento; comportamento ameaçador ou contacto ou avanços sexuais indesejados, indo do apalpe, carícia, abraço ou beijo inapropriados, até à agressão sexual ou à violação.



Formas **não verbais** de assédio, tais como gestos ofensivos, intimidatórios ou inapropriados, atentado ao pudor e olhares lascivos. Inclui-se também a exibição inapropriada de materiais e objetos, protetores de ecrã ou posters sugestivos, assim como mensagens de e-mail, notas ou sms provocadores ou imagens ameaçadoras.



P: Gostaria de convidar uma colega para sair comigo, mas receio que tal possa ser considerado assédio se a pessoa não estiver interessada em mim. É permitido convidar outra pessoa para sair, sem que tal seja considerado uma violação do Código de Integridade Empresarial?

R: A Solvay não proíbe os relacionamentos entre colaboradores, a não ser que um dos colaboradores supervisione diretamente e/ou seja diretor do outro. Se convidar um/a colega para sair, certifique-se de que o faz de forma respeitosa. Se a pessoa recusar, aceite a resposta como sendo definitiva e esqueça o assunto. Considera-se assédio quando são formulados pedidos repetidos de relacionamentos pessoais a uma pessoa que já tenha manifestado desinteresse.

P: O meu chefe convidou-me recentemente para sair com ele depois do horário de trabalho. Estou prestes a ser promovida, pelo que receio que, se não aceitar o convite, não receberei a promoção. O que devo fazer?

R: Por vários motivos, a Solvay não aprova os relacionamentos entre diretores e membros das suas equipas. Interpretou bem a principal preocupação da Solvay quanto a esses relacionamentos. Uma colaboradora nunca deve sentir que tem de aceitar manter um relacionamento pessoal com o seu superior para poder progredir no Grupo. Todos os diretores recebem esta indicação e não devem colocar os seus colaboradores em tal posição. Deve recusar o convite e comunicar a sua preocupação ao representante dos Recursos Humanos. O seu diretor será recordado das nossas políticas, incluindo a política de não retaliação em caso de denúncia.



P: O contacto físico é necessário para caracterizar o assédio sexual?

R: O assédio sexual pode assumir muitas formas e pode não envolver contacto físico. A conduta pode ser explícita ou subtil, incluindo formas verbais e não verbais de assédio, bem como o contacto físico. Pode ser verbalizado ou manifestado por escrito, através de vários meios, incluindo e-mails, chats, comentários nas redes sociais ou vídeos. Gestos, ofertas humorísticas ou até outro tipo de presentes, como doces e flores, podem constituir assédio sexual se causarem ansiedade e desconforto a quem os recebe. Caso tenha questões adicionais a colocar, contacte o seu representante dos Recursos Humanos.

P: Durante as reuniões de equipa, a minha chefe senta-se frequentemente de costas para mim e faz caretas quando estou a falar. Este comportamento constitui assédio moral?

R: O assédio moral pode ser definido como qualquer comportamento abusivo reiterado, nomeadamente, atitudes, palavras, ações, gestos, textos ou imagens capazes de violar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, pondo em risco o seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho. Um diretor nunca deve assumir um comportamento que possa ser razoavelmente interpretado como constituindo assédio moral. Aparentemente, o comportamento descrito insere-se neste conceito. Porém, é necessário realizar uma investigação exhaustiva do(s) incidente(s) para compreender a situação na totalidade. Siga as diretrizes do Código de Integridade Empresarial para denunciar a situação ao seu representante dos Recursos Humanos.

P: O meu chefe gritou comigo à frente de todos, no departamento, durante uma reunião. Tal nunca tinha acontecido, mas foi muito perturbador. Esta situação pode ser considerada bullying?

R: A Solvay procura manter um nível profissional de dignidade e integridade no ambiente de trabalho. É certo que todos podemos ter um mau dia no trabalho, mas tal não desculpa a adoção de comportamentos que tenham a intenção de humilhar, envergonhar, afetar psicologicamente ou desconsiderar alguém. Informe o seu diretor de como se sentiu. O retorno deve ser construtivo e não ser dirigido de forma desrespeitosa.

Conflitos de interesses

Princípio

Os colaboradores devem assumir posições justas, objetivas e imparciais em todas as negociações comerciais, priorizando os interesses da Solvay sobre quaisquer interesses pessoais em assuntos relacionados com a atividade do Grupo. Um conflito de interesses surge quando os nossos interesses pessoais influenciam o nosso dever de agir no melhor interesse da Solvay. Devemos evitar qualquer situação que origine um conflito de interesses real ou potencial. Além do mais, somos obrigados a revelar imediatamente qualquer conflito de interesses, real ou potencial, ao nosso superior hierárquico, aos Recursos Humanos ou ao departamento de Ética e Conformidade, e devemos retirar-nos de qualquer processo de tomada de decisões que crie ou possa ser entendido como criando um conflito de interesses.

Posições externas

Embora a Solvay respeite os nossos assuntos e atividades pessoais e privadas, nunca devemos participar em atividades que compitam com a Solvay, mesmo fora do horário laboral. Devemos também ser prudentes, se formos convidados a ocupar cargos de direção, administração ou responsabilidade numa outra empresa ou organização, sendo necessário obter aprovação prévia do nosso superior hierárquico direto. Não é necessária aprovação prévia para posições em organizações sem fins lucrativos, beneficentes ou desportivas.

Relações externas íntimas ou familiares

Realizar negócios em nome da Solvay com familiares, quer o membro da família seja um real ou potencial cliente, concorrente ou fornecedor, pode originar um conflito de interesses, pelo que o facto terá de ser imediatamente divulgado. Do mesmo modo, devemos assegurar que as amizades que mantemos fora do Grupo não afetam a nossa capacidade de agir em prol dos melhores interesses da Solvay.

Relações internas íntimas ou familiares

As relações íntimas ou familiares entre colegas podem também criar conflitos de interesses reais ou potenciais. Para prevenir estes problemas, devemos evitar uma relação hierárquica com um membro da nossa família ou com uma pessoa com a qual mantenhamos uma relação amorosa. Contudo, se a situação surgir, deverá ser comunicada aos Recursos Humanos e o Grupo fará o melhor possível no sentido de remover essa situação real ou potencial de conflito de interesses.



P: O meu cunhado trabalha numa empresa que está a participar num concurso para um projeto de construção da Solvay. A seleção do prestador de serviços está a meu cargo e pretendo selecionar a empresa do meu cunhado, porque creio que fará o melhor trabalho. Esta ação será considerada um conflito de interesses, mesmo se eu tiver em mente apenas o que é melhor para a Solvay?

R: Apesar de poder ter boas intenções em fazer o que é melhor para a Solvay, existe um conflito de interesses na situação descrita. Devido à sua relação com o possível prestador de serviços, pode não ser possível manter a objetividade ao longo do processo de seleção. Exclua-se do processo de seleção e revele a relação ao seu diretor ou a um membro do departamento de Conformidade ou Recursos Humanos.

P: Foi-me dada a oportunidade de integrar o Conselho de Administração de uma *start-up*, que não pertence à indústria química e não é concorrente da Solvay. Posso integrar o Conselho de Administração de outra empresa?

R: A Solvay não proíbe os seus colaboradores de integrarem o Conselho de Administração de empresas em indústrias não concorrentes com a Solvay, desde que obtenham autorização prévia do seu diretor e que o tempo exigido não interfira com a capacidade de os colaboradores em questão executarem de forma competente os seus deveres profissionais na Solvay. Deve debater a situação com o seu diretor, para assegurar que a empresa não é de facto concorrente e que as suas obrigações para com a Solvay não serão afetadas negativamente pelas atividades exercidas no referido Conselho de Administração.



P: Faço parte da equipa de engenharia da Solvay e verifiquei que um colega do meu departamento se atrasa constantemente na conclusão das suas tarefas e se ausenta durante várias horas do local de trabalho sem apresentar qualquer justificação. Ouço-o frequentemente ao telefone a comprar e vender produtos sem qualquer relação com o cargo que desempenha na Solvay. Assim, considero que está a colocar em risco toda a equipa, porque dependemos dele para concluir as tarefas. O que devo fazer?

R: As suas observações relativamente aos hábitos de trabalho do colega e ao respetivo impacto nos esforços envidados pela equipa devem ser comunicadas ao seu diretor. Este poderá estar a par de uma eventual situação pessoal temporária, que implique ausência, e dos motivos pelos quais tal situação não foi partilhada com a restante equipa. Por outras palavras, a ausência poderá ter sido previamente aprovada. O seu diretor deve ser informado de que as ausências constantes estão a afetar negativamente o desempenho da equipa. As conversas telefónicas descritas parecem constituir um conflito de interesses direto, uma vez que tal ação decorre durante o horário de trabalho na Solvay e com recurso ao equipamento da Solvay, sem que tenha qualquer relação com os produtos ou negócios da Solvay. Deve denunciar a situação seguindo as diretrizes do Código de Integridade Empresarial.

Utilização dos ativos do Grupo

O sucesso da Solvay depende da preservação e integridade dos nossos ativos. Estes ativos podem ser definidos como o conjunto dos bens corpóreos e incorpóreos detidos pela Solvay e compreendem os ativos físicos (tais como instalações, equipamentos, consumíveis, stocks e tecnologias de informação), os ativos intangíveis (como informações exclusivas e propriedade intelectual) e os ativos de recursos (como o tempo de trabalho dos colaboradores). Os ativos da Solvay só podem ser utilizados para fins comerciais legítimos e consagrados à prossecução dos interesses do Grupo. A utilização episódica de determinados ativos da Solvay para fins pessoais é autorizada pelas políticas do Grupo, se não for excessiva ou inapropriada e não restringir de modo despropositado a utilização dos mesmos ativos para a atividade da Solvay.

Tecnologias de informação

A Solvay disponibiliza tecnologias de Informação (TI) adequadas, incluindo material informático e dispositivos móveis, para que possamos trabalhar de maneira eficiente, segura e conforme. Podemos usar as TI da Solvay para fins pessoais, desde que essa utilização seja legal, adequada ao local de trabalho, ocasional, não para ganho pessoal e não interfira com as nossas responsabilidades profissionais. A Solvay proíbe o uso das suas TI para comunicar, visualizar ou aceder a materiais sexualmente explícitos, pornográficos, ofensivos ou ilegais (tais como terrorismo), mesmo que esses materiais não sejam solicitados e tenham sido enviados para o/a colaborador/a por um terceiro. A Solvay poderá, em determinadas circunstâncias, segundo as leis de privacidade aplicáveis, monitorizar a utilização das TI e denunciar a sua utilização a agências reguladoras ou para fazer aplicar a lei.



P: Posso navegar na internet no meu computador e no meu telemóvel de trabalho?

R: A utilização pontual dos ativos da Solvay (computador de trabalho ou telemóvel, por exemplo) para fins pessoais é permitida se não for excessiva ou inapropriada e não restringir despropositadamente a utilização dos mesmos ativos para as atividades da Solvay.

Informação confidencial

Devemos salvaguardar a informação confidencial da Solvay, quer se trate de informação comercial sensível ou de propriedade intelectual, visto que é crucial ao sucesso do Grupo. Informação confidencial é qualquer informação não pública que, se divulgada, poderá ser útil aos nossos concorrentes ou prejudicial à Solvay, aos nossos colaboradores, clientes ou parceiros comerciais. Exemplos de informação confidencial podem ser, mas não só, dados de marketing e vendas, planos comerciais e estratégicos, informação financeira, assim como know-how ou informação científica ou técnica.

Temos de tomar precauções para proteger e evitar que a informação confidencial da Solvay seja divulgada a concorrentes e a terceiros não autorizados. Temos, também, de salvaguardar a informação confidencial de terceiros (por exemplo, clientes e fornecedores) que esteja na nossa posse em razão das nossas funções na Solvay. Não podemos revelar qualquer informação confidencial, a menos que essa divulgação seja autorizada ou legalmente obrigatória.

Caso o nosso contrato de trabalho com a Solvay termine, continuamos vinculados a obrigações de confidencialidade.



P: Uma antiga colaboradora contactou-me para aceder a informações de marketing que tinha criado, quando ainda trabalhava na Solvay. Não me sinto confortável em partilhar essas informações com ela, uma vez que já não trabalha na nossa empresa. O que devo fazer?

R: Deve dizer-lhe que as informações confidenciais da Solvay não podem ser partilhadas com quem não seja empregado da Solvay, mesmo que o tenha sido outrora e tenha criado o trabalho em causa. O produto do trabalho criado no decurso do percurso profissional de uma pessoa na Solvay pertence à Solvay, durante a relação laboral e após a mesma terminar. Não deve partilhar essas informações sob quaisquer circunstâncias.

Privacidade dos dados

A Solvay respeita a privacidade dos seus clientes, fornecedores, colaboradores e de todas as outras pessoas com as quais mantém interações comerciais. A Solvay respeita o conjunto das legislações nacionais aplicáveis em matéria de proteção da confidencialidade das informações pessoais, incluindo o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia, assim como toda a legislação e regulamentação das jurisdições sob as quais a Solvay exerce as suas atividades.

Um diálogo aberto com os colaboradores

A Solvay esforça-se por manter relações de confiança e construtivas com os seus colaboradores e respetivos representantes. Esta troca é tanto mais importante, porquanto os colaboradores são os principais atores no desempenho responsável do Grupo. A Solvay incentiva o diálogo entre os colaboradores, os seus representantes e a direção, no sentido de ajudar os colaboradores a identificar situações reais ou potenciais que possam resultar numa violação ao Código e a encontrar soluções que as previnam.

Comunicação com o público/utilização de redes sociais

Embora a Solvay respeite a vida privada e as relações sociais dos seus colaboradores, qualquer referência pública ao Grupo ou aos seus colaboradores, pessoalmente ou através de qualquer rede social, deverá ser consistente com os termos deste Código de Integridade Empresarial e com as políticas do Grupo, incluindo a sua Política de Redes Sociais.



Ética e integridade nos negócios



Luta contra a corrupção

A Solvay empenha-se numa conduta ética, justa e honesta. Somos competitivos no mercado com base na qualidade e no valor dos nossos produtos e serviços, e não recorremos à corrupção para adquirir uma vantagem competitiva indevida. A Solvay proíbe qualquer tipo de corrupção ou suborno. O suborno consiste em oferecer, dar, solicitar ou receber qualquer artigo de valor (ou uma outra vantagem), para influenciar de forma indevida decisões ou a conduta de uma pessoa numa posição de autoridade. Não damos nem recebemos subornos para ganhar ou manter negócios. Os pagamentos ditos de “favor”, pequenas somas em dinheiro pagas a colaboradores de baixo nível para os incentivar na execução das suas tarefas, também são proibidos. Os colaboradores da Solvay não recorrerão, em momento algum, a um terceiro, como um agente ou consultor, para



P: Para emitir uma licença necessária à expansão de instalações, um representante governamental solicitou que pagássemos a respetiva passagem aérea e todas as demais despesas de viagem associadas à visita às nossas instalações. Devemos fazê-lo?

R: O pagamento de despesas de viagem e alojamento de um responsável governamental para que possa executar os seus deveres profissionais num local distante pode ser permitido em circunstâncias limitadas. No entanto, tais pagamentos devem ser efetuados junto do departamento desse representante governamental e autorizados por escrito em papel timbrado do organismo em causa. Muitos responsáveis governamentais

não estão autorizados a aceitar ofertas ou entretenimento superiores a um valor estabelecido. Em caso de dúvida, deve consultar o seu Responsável Regional pela Conformidade. No entanto, caso se trate de uma despesa profissional legítima e essencial às atividades empresariais, deve ser permitida. Se interagir por rotina com responsáveis governamentais, no desempenho das suas funções na Solvay, deve familiarizar-se com os regulamentos que regem a atribuição de ofertas e entretenimento e/ou a facilitação de pagamentos. Para além disso, comunique tais situações através do sistema de controlo de ofertas e entretenimento “Gifts and Entertainment Tracking System” (GETS), que se destina a obter a pré-aprovação do seu diretor para realizar tais pagamentos.



P: Necessitamos de aprovação governamental para realizar um projeto num país onde a Solvay não dispõe de instalações, tendo o governo sugerido o recurso a uma determinada empresa de consultoria para nos ajudar ao longo do processo. Quando pedi à referida empresa um orçamento pelo serviço de consultoria, fiquei surpreendido pelo facto de o valor ser muito superior ao de outras empresas de consultoria do país. Apesar do valor elevado, estou inclinado a optar por esta empresa, pois considero que tem melhores ligações com o governo do que outras empresas de consultoria. Tenho motivos para me preocupar?

R: Ser instado a recorrer a uma empresa de consultoria preferida pelo governo de um país onde o Grupo não tem instalações pode ser uma ação totalmente inocente ou pode servir para ocultar comissões ilícitas. Antes de contactar a empresa de consultoria preferida, determine exatamente os serviços que essa empresa terá de prestar à Solvay e compare-os com os de outros potenciais fornecedores. É possível que a empresa preste menos serviços ou não preste serviços adicionais em comparação com outras empresas e que o acréscimo de valor se destine a pagar uma comissão ilícita ao responsável governamental. Considera-se que este tipo de pagamento viola a legislação anticorrupção em várias partes do mundo onde a Solvay realiza atividades. Consulte o seu Responsável Regional pela Conformidade se necessitar de mais esclarecimentos.

pagar subornos ou efetuar pagamentos de favor.

Presentes e entretenimento

Como princípio geral, podem oferecer-se ou aceitar-se presentes e entretenimento apenas com a finalidade de promover a imagem da Solvay, melhor apresentar os seus produtos ou estabelecer relações comerciais cordiais. Embora pretendamos incentivar os nossos colaboradores a estabelecer relações com os nossos parceiros comerciais, não devemos influenciar nem dar a impressão que influenciámos o seu julgamento independente. A troca de presentes de negócio e entretenimento, com parceiros comerciais ou representantes governamentais, deve sempre cumprir a nossa política quanto a Presentes, Entretenimento e Antissuborno, assim como a legislação local aplicável.

Os colaboradores da Solvay não podem solicitar presentes e entretenimento aos parceiros comerciais, nem estes jamais deverão sentir-se obrigados a oferecer presentes ou entretenimento a colaboradores da Solvay. Não pode ser atribuído nem aceite qualquer montante em dinheiro ou equivalente, como vouchers para compras e cartões-oferta. Quaisquer exceções terão de ser examinadas previamente e aprovadas pelo departamento de Ética e Conformidade. Sempre que os presentes e o entretenimento excedam os limites de valor razoavelmente aceites, definidos na nossa política relativa a Presentes, Entretenimento e Antissuborno, deverá ser obtida aprovação prévia do seu superior hierárquico através do nosso sistema GETS (controlo de presentes e entretenimento).

Os colaboradores da Solvay devem ser extremamente prudentes ao oferecer ou receber presentes e entretenimento de responsáveis governamentais, porquanto até a aparência de desonestidade pode

causar graves danos à reputação da Solvay. Os colaboradores da Solvay não podem oferecer presentes a responsáveis governamentais, a menos que sejam de natureza promocional e de baixo valor nominal, incluam o logótipo Solvay e tenham sido aprovados pela Solvay. Um/a colaborador/a da Solvay apenas pode proporcionar entretenimento a um responsável governamental se tiver recebido aprovação prévia do seu superior hierárquico, obtida através do sistema GETS, ou se esse entretenimento estiver integrado num evento empresarial e não suscitar a aparência de desonestidade.

Dissimular presentes ou entretenimento como donativos beneficentes constitui uma violação a este Código e à política aplicável do Grupo, não sendo prática aceite.

P: Durante as férias, um fornecedor com quem interajo regularmente enviou-me uma oferta com a qual eu gostaria muito de ficar. Estarei a violar o Código de Integridade Empresarial se aceitar a oferta?

R: Consulte a Política relativa a Ofertas e Entretenimento da Solvay para compreender o valor das ofertas e do entretenimento permitido entre os colaboradores da Solvay e terceiros. Deve utilizar o sistema de controlo de ofertas e entretenimento "Gifts and Entertainment Tracking System" (GETS) para registar o valor da oferta e obter a aprovação do seu diretor, se o valor exceder o estabelecido na referida Política para a sua região.



Concorrência leal

A Solvay valoriza uma concorrência leal e aberta, e deseja ser bem sucedida de maneira ética e com a máxima integridade. O Grupo não participa em arranjos comerciais que falseiem, eliminem ou desincentivem a concorrência, ou que proporcionem vantagens competitivas indevidas.

Registos financeiros e contabilidade

A Solvay informa com exatidão os seus acionistas de todas as ações, eventos ou decisões que possam razoavelmente vir a ter um efeito significativo nas suas decisões de investimento. Os livros e registos contabilísticos da Solvay devem refletir sempre informação financeira real consistente com os padrões internacionais de informação financeira. Os colaboradores devem assegurar que os registos são exatos e adequadamente mantidos, em conformidade com a legislação e a regulamentação aplicáveis.

Uso de informação privilegiada

Os colaboradores que tenham acesso a informação privilegiada não poderão adquirir ou vender quaisquer títulos com base nessa informação, nem comunicá-la a terceiros. Isto com respeito a títulos da Solvay, de empresas pertencentes ao grupo Solvay e de terceiros. Por informação privilegiada entende-se a informação que ainda não foi tornada pública e que, se fosse tornada pública, teria eventualmente um impacto significativo na cotação dos títulos. A Solvay opõe-se firmemente a qualquer forma de abuso de informação privilegiada e todos os colaboradores devem respeitar rigorosamente a legislação aplicável e a política do Grupo em matéria de informação privilegiada.

Comércio internacional

A Solvay observa e respeita todas as leis e regulamentos que regem a exportação e a importação de produtos, tecnologias, serviços e informações em todo o mundo. Em particular, o Grupo cumpre os regulamentos que regem a negociação em países sujeitos a embargo ou com pessoas ou organizações sujeitas a embargo. Para realizar negócios, temos de cumprir a política de Conformidade de Exportação do Grupo.

Cadeia de abastecimento

A Solvay respeita os seus parceiros comerciais e honra os seus compromissos. O Grupo espera que os seus fornecedores e clientes cumpram todas as leis e regulamentos que regem as suas atividades, tanto nos seus estabelecimentos como nos do Grupo. São também encorajados a aderir ao espírito deste Código de Integridade Empresarial nas suas operações.

A Solvay adota um processo estruturado, justo e ético, a nível mundial, para selecionar e avaliar os seus fornecedores, de modo a estabelecer com eles uma relação mutuamente benéfica. Os nossos fornecedores são selecionados com base em critérios objetivos, como a qualidade, fiabilidade, competitividade dos preços e comportamento ético.



Ética e integridade na sociedade como empresa cidadã



Direitos humanos

A Solvay compromete-se a respeitar e apoiar os direitos humanos no tocante aos seus colaboradores, às comunidades onde opera e aos seus parceiros comerciais, como estipulado nos preceitos internacionalmente reconhecidos, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os Princípios Orientadores das Nações Unidas para as Empresas e Direitos Humanos. Não empregamos qualquer pessoa contra a sua vontade, nem a privamos dos seus direitos protegidos.



Condenamos expressamente toda e qualquer forma de exploração das crianças. Respeitamos as exigências de idade mínima legal, conforme definido nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas leis dos países em que operamos.



Asseguramo-nos de que as horas de trabalho e a remuneração cumprem a legislação, são justas e equitativas. Respeitamos os direitos individuais de liberdade de opinião e de associação.

A Solvay encara com seriedade qualquer indicação de que os direitos humanos não são devidamente salvaguardados na nossa esfera de influência. Devemos compreender as questões de direitos humanos, que possam colocar-se nos nossos locais de trabalho e prevenir qualquer violação destes direitos.



Esperamos que os nossos parceiros comerciais adotem princípios equivalentes e os apoiem ativamente na sua aplicação, sempre que seja o caso.



Sustentabilidade

A responsabilidade ocupa um lugar fundamental na identidade da Solvay, a tal ponto que se manifesta nas nossas principais escolhas e ações. Na perspetiva de orientar o Grupo (e a sociedade em geral) rumo a um futuro mais sustentável, a Solvay criou o Solvay Way, um programa que transforma as nossas ambições em ações concretas e mensuráveis, além de termos desenvolvido também a ferramenta SPM (Sustainable Portfolio Management), que visa associar estratégia e sustentabilidade.

A Solvay esforça-se por proteger as pessoas e o ambiente, melhorando continuamente o seu desempenho em matéria de ambiente, saúde e segurança: segurança das instalações, dos processos e das tecnologias; segurança dos produtos químicos e assistência através da cadeia de abastecimento, em linha com a adesão da Solvay à Carta Global da Atuação Responsável, do Conselho Internacional das Associações da Indústria Química. Continuamos focados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em que podemos ter um impacto substancial, quer positivo quer negativo. A Solvay é signatária do Pacto Global das Nações Unidas e apoia os dez princípios respeitantes aos direitos humanos, trabalho, ambiente e anticorrupção. Somos igualmente signatários do Acordo-quadro Global com a IndústriaALL Global Union. Promovemos um diálogo aberto, estimulante e construtivo com os nossos colaboradores e os seus representantes.



P: Durante uma avaliação de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) realizada no âmbito de um concurso com potenciais fornecedores, constatei que um dos fornecedores não tinha uma classificação muito elevada no que diz respeito à conformidade com as condições de trabalho locais. Posso trabalhar com este fornecedor, tendo em conta que o preço que oferece é muito melhor do que o preço da concorrência?

R: A Solvay está empenhada em ser líder na Responsabilidade Social Empresarial, no que diz respeito à própria empresa e aos seus fornecedores. Ao avaliar um potencial fornecedor, o preço é apenas um fator e não é mais importante do que o compromisso assumido pelo fornecedor para com a RSE. Se o fornecedor tiver uma classificação baixa relativamente à conformidade laboral, podem existir custos imprevistos resultantes de acidentes, perturbação laboral e outros problemas diretamente relacionados com a sua abordagem ao tratamento dos colaboradores, pelo que o preço pode ser afetado no futuro. Deve reconsiderar o recurso a este fornecedor e procurar outro, que pode até ser ligeiramente mais caro, mas que demonstre compromisso para com a RSE.

Contribuições políticas

O Grupo não participa em quaisquer atividades de política partidária nem faz donativos empresariais a partidos políticos ou candidatos. No entanto, o Grupo poderá envolver-se em debates construtivos com as autoridades públicas sobre questões de interesse legítimo para a Solvay. Apenas os colaboradores autorizados especificamente para o efeito poderão desenvolver estas atividades. A este respeito, o Grupo poderá apoiar organizações não governamentais. A Solvay respeita a liberdade dos seus colaboradores para tomarem as suas próprias decisões políticas. Qualquer envolvimento ou participação pessoal de um/a colaborador/a no processo político deverá ser feito numa base individual, no seu tempo livre e a custo próprio.

Atividades beneficentes e filantropia empresarial

A Solvay empenha-se em contribuir positivamente para as comunidades dos locais onde opera e incentiva os seus colaboradores a fazerem o mesmo. A filantropia empresarial da Solvay orienta-se, principalmente, para apoios educacionais, científicos e humanitários, no mundo inteiro. Os colaboradores que desejem fazer donativos em nome da Solvay, através de contribuições financeiras ou de atividades de voluntariado, devem obter a aprovação prévia do representante da direção apropriado.



Violações

6

Violações a este Código de Integridade Empresarial ou às políticas e procedimentos relacionados não serão toleradas. A Solvay incentiva todos a Falar, sempre que observarem comportamentos inconsistentes com o Código. Espera-se que os superiores hierárquicos e os responsáveis tratem essas denúncias e as comuniquem ao competente membro da gestão/ou ao departamento de Ética e Conformidade. As violações podem resultar em ações disciplinares, ao abrigo da legislação e regulamentação aplicáveis, podendo chegar ao despedimento. Em alguns casos, a Solvay poderá denunciar as violações às autoridades competentes.



P: Que tipo de situações podem ser comunicadas através da Linha de Apoio à Ética da Solvay e que tipo de provas devo apresentar?

R: A Linha de Apoio à Ética da Solvay deve ser utilizada para comunicar questões de má conduta, tais como fraude, corrupção, discriminação, assédio, atos ilícitos e não conformidade com o Código de Integridade Empresarial, com as políticas internas e com os regulamentos. Embora recomendemos que comunique primeiro as suas questões e preocupações ao seu diretor ou ao departamento competente (como o departamento de Recursos Humanos, Jurídico, de Auditoria e outros), se não se sentir confortável em comunicar desta forma ou se preferir manter o anonimato, recorra à Linha de Apoio à Ética da Solvay. As questões estritamente relacionadas com salários, horas extraordinárias, promoções e/ou benefícios devem ser comunicadas aos Recursos Humanos.

Ao apresentar uma reclamação, tente fornecer o máximo de detalhes possível (por exemplo, o quê, quando, quem, como, quanto, onde e porquê), incluindo provas formais e nomes de testemunhas. As comunicações vagas podem dificultar ou impossibilitar a investigação.

Não deve utilizar a linha de apoio para comunicar casos em que existam ameaças imediatas para a vida ou propriedade. As comunicações efetuadas através deste serviço podem não receber uma resposta imediata. Se necessitar de assistência urgente, contacte as autoridades locais.

IMPORTANTE: *Quem comunica determinada situação é responsável pela precisão das informações fornecidas e está sujeito às sanções aplicáveis se utilizar a linha de apoio de forma incorreta.*



Solvay SA
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium
T: +32 2 264 2111

www.solvay.com