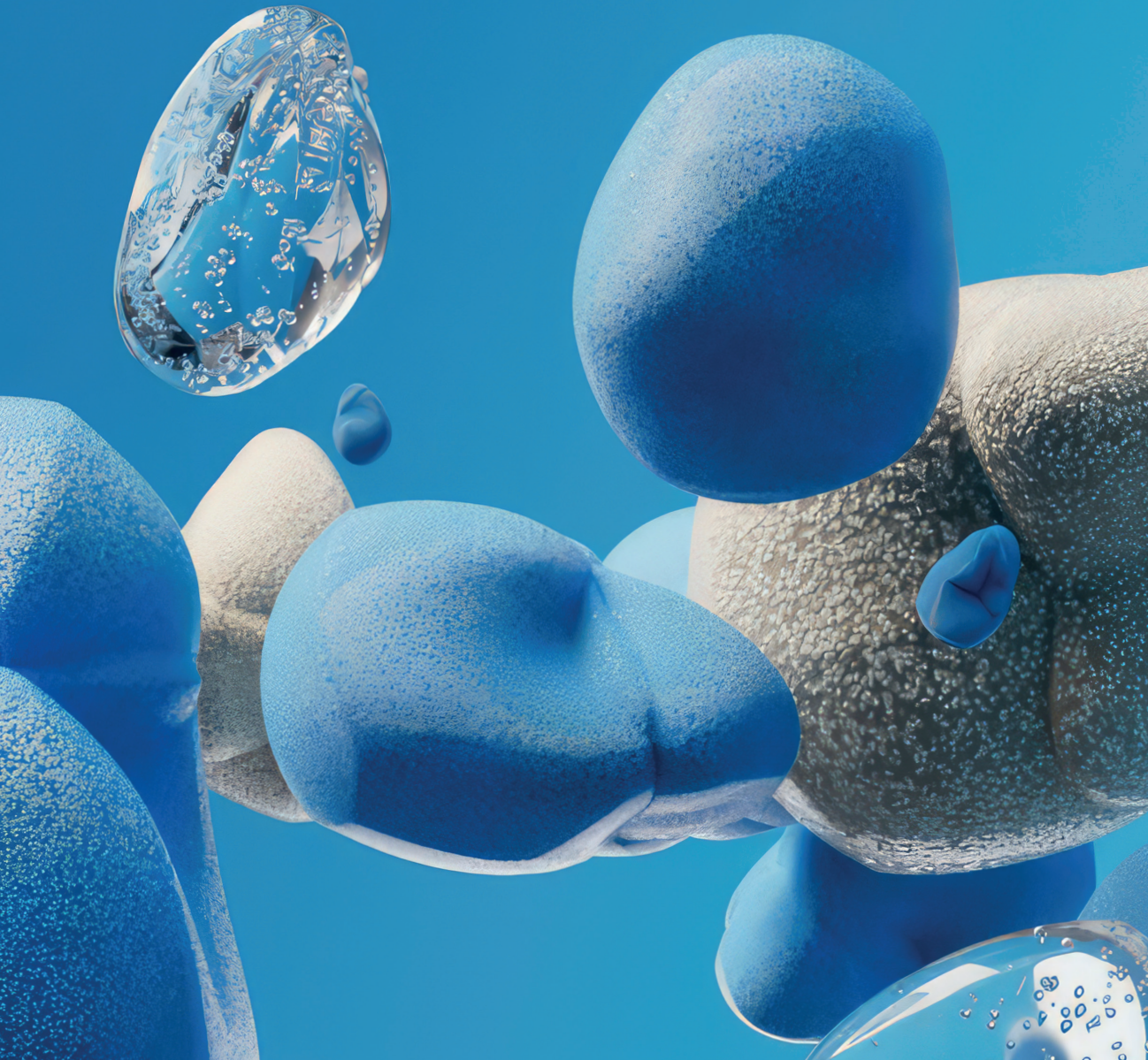


The background features a vibrant blue color with various abstract, textured shapes in shades of white and light blue. These shapes include spheres, rounded rectangular forms, and a mesh-like structure, creating a modern, geometric aesthetic.

SOLVAY

Código de
Integridade
nos Negócios

Índice



Bem-vindo ao Código de Integridade nos Negócios	4
Introdução	6
Expectativas	
O nosso papel	
Como Falar (FALE!)	
Sem retaliação	
Função de Compliance independente	
Ética e integridade no ambiente de trabalho	10
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 empregados	
Comunicação com o público/utilização de redes sociais	
Ética e integridade nos negócios	24
Antissuborno e anticorrupção	
Presentes e entretenimento	
Concorrência leal	
Registos financeiros e contabilidade	
Uso de informação privilegiada	
Comércio internacional	
Supply Chain	
Ética e integridade na sociedade como empresa cidadã	30
Direitos humanos	
Sustentabilidade	
Contribuições políticas	
Atividades beneficentes e filantropia empresarial	
Violações	34



**Prezados,
Nosso compromisso com a integridade e a conduta ética estão na essência de nossa empresa.**

Como colaboradores da Solvay, cada um de nós desempenha um papel importante na proteção dos valores e princípios que nos definem. Nossas ações, tanto como indivíduos quanto como coletivo, refletem na reputação de nossa empresa e na confiança que nossos clientes, parceiros e comunidade depositam em nós.

Para reforçar a nossa dedicação a estes padrões inegociáveis, temos o prazer de apresentar o nosso Código de Integridade nos Negócios. Este documento é mais do que apenas um conjunto de regras; é um reflexo dos princípios da nossa empresa e um modelo para a tomada de decisões alinhadas com os nossos elevados valores.

Nunca é demais enfatizar a importância de nos familiarizarmos com este código. É essencial que todos nós – e enfatizo, todos, inclusive eu e toda a equipe de liderança – compreendamos e adotemos esses princípios. O código serve como uma bússola que orienta as nossas ações e nos ajuda a navegar em situações complexas com integridade e consideração à ética.

À medida que moldamos uma nova Solvay, herdamos uma forte cultura de integridade, que é um grande ativo. Para sermos os melhores, a reputação é essencial, e a atitude de cada indivíduo contribui para a nossa reputação coletiva. Conformidade, integridade e ética empresarial não são apenas uma vantagem competitiva, mas um imperativo da empresa, permitindo que os funcionários se sintam seguros e à vontade para se manifestarem.

Esse tema diz respeito a todos e é crucial que cada um de nós se concentre em fazer a coisa certa. Vamos dar o exemplo e ser modelos de conduta ética. Isso nos torna mais do que apenas uma empresa. É o que cria confiança, promove uma cultura positiva no local de trabalho e impulsiona o sucesso sustentável.

Juntos, podemos garantir que a nossa empresa não apenas cresça, mas o faça com integridade e respeito pelos princípios que nos definem.

Agradecemos a vocês pela dedicação e pelo compromisso de sempre proteger nossa cultura de integridade.

Philippe Kehren
Chief Executive Officer

Lisa Brown
General Counsel & Corporate Secretary

Bem-vindo ao Código de Integridade nos Negócios





Introdução

Expectativas

O Código de Conduta é o fundamento que rege o modo como funcionamos como Grupo. Este Código aplica-se a todos os empregados da Solvay, onde quer que operem ou conduzam os negócios e a todos os terceiros que atuem em nome da Solvay.

Somos todos responsáveis por ler, compreender e cumprir o nosso Código de Conduta e as Políticas e os procedimentos relacionados. Visando cumprir o Código de Conduta, devemos atender prontamente toda convocação de treinamento feita pelo departamento de Ética e Compliance, bem como procurar aconselhamento quando as coisas não estiverem claras e comunicar de imediato qualquer questão que possa violar o Código, as respetivas Políticas e procedimentos.

O Código de Conduta não abrange todo tipo de situações, mas devemos usar nosso juízo de valor e bom senso, para ter certeza de que estamos agindo de acordo com o espírito do Código, continuamente.

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

O nosso papel

Somos responsáveis por ressaltar perante as nossas equipes a importância do comportamento ético alinhado com o nosso Código de Conduta, e por assegurar que as nossas equipes recebam todo treinamento necessário relativo ao Código de Conduta e a todas as Políticas e procedimentos relacionados.

Espera-se que criemos um ambiente nas nossas equipes, no qual cada membro se sinta à vontade de relatar, de boa fé, situações de possíveis violações ao Código de Conduta e às respetivas Políticas e procedimentos relacionados. Em caso de violações concretas, cada membro da equipe deve também compreender que é seu

dever falar. Temos que tomar ações imediatas no endereçamento de quaisquer situações e devemos reportar tais situações ao nosso gestor, ao departamento de Ética e Compliance, Jurídico ou Recursos Humanos. Nem nós, nem qualquer membro da nossa equipe, jamais poderá punir, ou tomar qualquer medida retaliatória contra qualquer pessoa que exerça o seu direito de falar de boa fé.

Se você é um líder na Solvay, espera-se que seja um modelo a seguir para a nossa cultura. As suas palavras e ações devem exemplificar os nossos valores fundamentais e criar um ambiente onde a cultura possa prosperar.

Como Falar (FALE!)

O primeiro e melhor canal para os empregados se manifestarem é com o seu líder direto (gestor ou supervisor). Parte do trabalho do gestor/ supervisor é ouvir os empregados, compreender as suas dúvidas e preocupações, e agir de maneira apropriada em relação às mesmas.

Além disso, os empregados poderão recorrer:



a qualquer outro gestor ou supervisor;



a um membro dos Recursos Humanos;



a um membro do Departamento Jurídico;



ao responsável regional por Compliance;



a qualquer membro do Departamento de Auditoria Interna; ou



ao representante dos empregados (CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Em casos de infrações graves, os empregados poderão dirigir-se diretamente ao responsável mundial pelo Departamento de Compliance ou ao responsável mundial pelo Jurídico do Grupo. Alternativamente, os empregados poderão utilizar a Linha Direta de Ética que é mantida por uma empresa privada e externa que opera em conformidade com a legislação local.

Independentemente da forma como as preocupações são reportadas, quer seja anonimamente, nos casos em que seja legalmente permitido, ou de forma identificada, pessoalmente, ou através da Linha Direta de Ética da Solvay, a confidencialidade será assegurada aos empregados tanto quanto seja possível. Divulgação restrita poderá ocorrer para facilitar o processo de investigação ou nos casos em que seja legalmente exigida. Todos os casos reportados serão investigados e todas as investigações serão realizadas de forma independente, de modo a refletir os valores da Solvay e respeitarão o direito de todas as partes envolvidas, assim como a legislação aplicável.

Sem retaliação

À adesão aos valores do Grupo pelos empregados implica na anuência integral a este Código de Conduta. O Grupo incentiva todos os empregados a falar, no sentido de defender o que está certo quando algo está errado.

Em nenhum caso poderá qualquer empregado, que apresente uma denúncia, ser sujeito a retaliação. Não será tomada qualquer medida contra um empregado que manifestar uma preocupação de boa fé, ainda que não tenha certeza da ocorrência. Contudo, não serão toleradas acusações falsas ou abusivas, podendo estas resultar em ação disciplinar.

Função de Compliance independente

Na Solvay existe um departamento independente para gerir e supervisionar a implementação do Código de Conduta e o respectivo programa de Ética e Compliance. O departamento de Ética e Compliance é composto por Compliance Officers - que são advogados internos - são responsáveis regionais sob a orientação do responsável mundial por Compliance no Grupo Solvay. Este departamento é responsável por investigar, de forma independente ou em parceria com outros departamentos, todas as denúncias reportadas. O responsável mundial por Compliance reporta-se ao responsável mundial por Recursos Humanos do Grupo e deve informar anualmente à Comissão Executiva e à Comissão de Auditoria do Conselho de Administração, todos os casos de não conformidade reportados envolvendo o Código de Conduta da Solvay, assim como às respectivas Políticas e procedimentos, inclusive os casos reportados via Linha Direta de Ética da Solvay (FALE!).





Ética e integridade no ambiente de trabalho

Saúde e segurança no local de trabalho

Altos padrões de segurança e sua melhoria constante são parte integrante do compromisso e da ética de trabalho da Solvay. O Grupo fornece condições seguras e saudáveis de trabalho em suas localidades, tanto para seus empregados quanto para os contratados e reconhece a necessidade de um equilíbrio adequado entre vida pessoal e profissional. Esperase que todo empregado contribua para a segurança no local de trabalho, mostrando-se alerta e consciente sobre regras, Políticas e procedimentos, relatando toda e qualquer condição insegura.

Inclusão, diversidade e não discriminação

Um local de trabalho inclusivo promove a abertura, o respeito e aceita perspectivas individuais. A Solvay valoriza e respeita todos os seus empregados pela sua diversidade, diferenças visíveis e invisíveis, pensamentos e crenças, experiências e origens, e pela sua capacidade única de contribuir para o crescimento da empresa de forma sustentável e vencedora. Somos comprometidos em trabalhar em um ambiente de trabalho que promove a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão em todos os níveis.

Todos os empregados devem respeitarse mutuamente e cumprir coletiva e colaborativamente com os objetivos do Grupo, sem importar a raça, etnia, religião, nacionalidade, cor, sexo, identidade sexual, orientação sexual, deficiência, idade, opinião política, status familiar, ou qualquer outra base. A discriminação, que consiste no tratamento injusto dos empregados baseado em preconceitos, não será tolerada.

P&R

Fiquei sabendo que um colega da minha equipe tem um salário maior que o meu, e me preocupa que essa disparidade de remuneração possa ter a ver com meu sexo. A Solvay remunera da mesma forma empregados de ambos os sexos?

A Solvay se compromete a tratar todos os empregados igualmente, sem levar em conta raça, etnia, religião, nacionalidade, cor, sexo, identidade sexual, orientação sexual, incapacidade, idade, opinião política, situação familiar ou qualquer outro aspecto. A política de remuneração justa da Solvay se enquadra nesse compromisso. Os salários individuais, mesmo em categorias funcionais semelhantes, podem variar com base na experiência e no desempenho geral da pessoa. Nossos gerentes de Recursos Humanos analisam periodicamente as classificações funcionais e níveis de cargos com os membros da diretoria para garantir justiça no processo de remuneração por mérito aplicado pelo Grupo.



P&R

Tenho necessidades especiais e meu chefe me designa para certas atividades que estão além da minha capacidade física e motora. O que eu posso fazer para resolver a situação?

Converse com seu gestor e discuta uma adequação razoável às suas limitações físicas. Se o problema não se resolver, siga as orientações do Código de Conduta e manifeste-se para garantir que a política de não-discriminação da Solvay seja cumprida.

O gerente da GBU (Unidade de Negócios Global) onde eu trabalho tem sempre uma atitude hostil para com as mulheres do nosso departamento. Ao distribuir tarefas, ele designa atividades altamente complexas aos homens do departamento e deixa as tarefas simples, mais rotineiras, para as mulheres. Eu já ouvi ele dizer que “mulheres não têm capacidade para tarefas complexas.” O que eu posso fazer nessa situação?

Comentários que indiquem preconceito em relação a gênero devem ser levados ao conhecimento da gerência. Se o seu gestor for a pessoa que fez os comentários, procure um representante de Recursos Humanos ou use a linha de apoio da Solvay para encaminhar sua queixa diretamente ao Responsável Regional do Compliance. Não toleramos declarações ou comentários que indiquem preferência por qualquer gênero no ambiente de trabalho da Solvay. As tarefas devem ser distribuídas de modo justo, sem influência de crenças sobre as limitações da pessoa com base em sua situação particular.

Muitas vezes, já fui alvo de comentários ofensivos e constrangedores relativos à minha identidade sexual. O que eu devo fazer nessa situação?

A Solvay não tolera esse tipo de comportamento e se esforça por manter um ambiente de trabalho onde todos os empregados estejam livres de assédio, independentemente de etnia, idade, função, sexo, identidade sexual, aparência, religião, país de origem, orientação sexual, estado civil, incapacidade, classe social ou opiniões políticas. Qualquer conduta conflitante com essa política precisa ser denunciada. Você pode falar com seu gestor, com seu representante de Recursos Humanos ou com o Responsável Regional do Compliance.

Ambiente isento de assédio

Nos empenhamos para manter um local de trabalho seguro, motivador e isento de assédio. O assédio consiste num comportamento que tem como propósito ou efeito violar a dignidade de uma pessoa ou de 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 comportamento abusivo reiterado, expresso por 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 degradando o ambiente de trabalho.

O assédio sexual pode ser definido por uma investida sexual indesejada, a solicitação de favores sexuais ou uma 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, quer seja de origem moral ou sexual, física, verbal ou não verbal, é estritamente proibida.

O assédio pode assumir as formas seguintes:



Verbal formas de assédio, como piadas, insultos, ameaças ou comentários intimidativos, depreciativos, inapropriados, agressivos ou ofensivos.



Física formas de assédio, como agressões físicas, incluindo bater, dar pontapés, empurrar, apertar, impedir ou bloquear o movimento, comportamento ameaçador ou o contato ou investidas sexuais indesejadas, variando entre um toque, carícia, abraço até beijo inapropriados a agressão sexual ou violação.



Não verbal formas de assédio como gestos ofensivos, intimidativos ou inapropriados, atentado ao pudor e olhares lascivos. Inclui também a exibição desapropriada de materiais e objetos sugestivos, protetores de tela ou pôsteres, assim como e-mails, notas ou mensagens de texto provocativas ou imagens ameaçadoras.



P&R

Estou pensando em propor um encontro a um(a) colega, mas tenho receio de que seja interpretado como assédio se a pessoa não estiver interessada em mim. É permitido propor um encontro a outro empregado sem violar o Código de Conduta?

A Solvay não proíbe seus empregados de ter encontros pessoais, exceto se um deles for o supervisor e/ou gerente direto do outro. Se você propor um encontro a um(a) colega, faça-o de forma respeitosa. Se a pessoa recusar, aceite a resposta como definitiva e desista. O assédio ocorre quando são feitas propostas repetidas de relacionamento pessoal a alguém que já expressou não ter interesse.

Recentemente, meu(minha) chefe me convidou para um encontro depois do expediente. Sou candidato(a) a uma promoção em breve e me preocupo em perder a promoção se recusar o encontro. O que eu devo fazer?

A Solvay não aprova encontros pessoais entre gerentes e seus subordinados, por vários motivos. Um empregado nunca deveria sentir que precisa aceitar uma proposta de relacionamento pessoal com seu gestor para progredir dentro do Grupo. Todos os gerentes recebem esse treinamento e não deveriam criar essa situação para os empregados. Você deve recusar o convite e levar o assunto ao conhecimento do seu representante de Recursos Humanos, expressando sua preocupação. Seu gestor será lembrado sobre as nossas políticas, incluindo nossa política de não retaliação do denunciante.



P&R

É preciso haver contato físico para caracterizar assédio sexual?

Assédio sexual pode assumir várias formas e não requer contato físico. A conduta pode ser explícita ou sutil, incluindo formas de assédio verbal e não verbal, além de contato físico. Pode ser falado ou transmitido por expressões escritas em vários tipos de meios, incluindo e-mails, chats, comentários em redes sociais ou vídeos. Gestos, presentes divertidos ou mesmo bombons e flores podem significar assédio sexual se causarem ansiedade ou desconforto ao destinatário. Se você ainda tiver dúvidas, entre em contato com seu representante de Recursos Humanos.

Durante reuniões da equipe, minha chefe costuma se sentar de costas para mim e faz expressões de desgosto quando estou falando. Isso constitui assédio moral?

Assédio moral pode se definir como qualquer conduta abusiva repetitiva, particularmente, comportamentos, palavras, atos, gestos, textos ou imagens capazes de violar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de alguém, ameaçando seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho. Um gerente nunca deve adotar qualquer conduta que possa ser interpretada, racionalmente, como assédio moral. A conduta descrita parece ir por esse caminho. No entanto, seria necessária uma investigação completa do(s) incidente(s) para se entender a situação como um todo. Use as orientações do Código de Conduta para se manifestar junto ao seu representante de Recursos Humanos.

Meu chefe gritou comigo durante uma reunião diante de todos os colegas do departamento. Isso nunca havia acontecido antes, e me aborreceu muito. Isso é assédio moral?

A Solvay se esforça para manter um nível profissional de dignidade e integridade no ambiente de trabalho. Todos nós podemos ter um dia ruim no trabalho, mas isso não é desculpa para um comportamento intencionalmente humilhante, constrangedor, psicologicamente incômodo ou degradante. Isso não é assédio moral, mas não é um comportamento adequado. Diga ao seu gestor como você se sentiu. O feedback deve ser construtivo e não deve ser transmitido de modo desrespeitoso.

Conflitos de interesses

Princípio

Os empregados devem tomar decisões justas, objetivas e imparciais em todas as negociações comerciais, priorizando os interesses da Solvay relativamente a 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 crie um conflito de interesses real ou potencial. Além do mais, somos obrigados a comunicar imediatamente qualquer conflito de interesses real ou potencial ao nosso gestor, ao Recursos Humanos ou ao departamento de Ética e Compliance, e devemos nos retirar de qualquer processo de tomada de decisões que crie ou possa ser entendido como um conflito de interesses.

Ocupação de posições externas

Embora a Solvay respeite os nossos assuntos e as atividades pessoais e privadas, nunca devemos participar de atividades que compitam com a Solvay, mesmo fora do horário de trabalho. Devemos também ter cuidado quando somos abordados para servir como diretor, administrador ou responsável numa outra empresa ou organização, sendo necessário obter aprovação prévia do nosso responsável direto. Não é

necessária aprovação prévia para posições em organizações sem fins lucrativos, beneficentes ou desportivas.

Relações externas íntimas ou familiares

Fazer negócios em nome da Solvay com familiares, quer o membro da família seja um cliente, concorrente ou fornecedor real ou potencial, pode criar um conflitos de interesses, sendo assim, esta situação deve ser imediatamente informada. Do mesmo modo, devemos assegurar que o círculo de amizades que mantemos fora do Grupo não afeta a nossa capacidade de agir em prol do interesse da Solvay.

Relações internas íntimas ou familiares

As relações íntimas ou familiares entre colegas podem também criar conflitos de interesses reais ou potenciais. Para evitar estas situações, devemos evitar relações de subordinação com um membro da família ou qualquer outra pessoa com quem nós tenhamos envolvimento íntimo Contudo, se a situação surgir, deverá ser comunicada aos Recursos Humanos, sendo que o Grupo tomará todas as medidas necessárias para afastar qualquer situação real ou potencial de conflito de interesses.



P&R

Meu cunhado é dono de uma empresa que está concorrendo em um projeto de construção da Solvay. Eu sou a pessoa encarregada de selecionar o prestador de serviços e quero escolher a empresa do meu cunhado porque acho que eles farão o melhor trabalho. Se eu estiver defendendo os interesses da Solvay ao fazer a escolha, isso configura um conflito de interesse?

Embora você possa ter as melhores intenções de defender os interesses da Solvay, essa situação configura um conflito de interesse. Dada a sua relação com o prestador de serviços proposto, supostamente você não poderia ser objetivo no processo de seleção. Você deve se retirar do processo de seleção e revelar o relacionamento ao seu gestor ou a alguém das áreas de Compliance ou de Recursos Humanos.

Recebi um convite para integrar o Conselho Diretor de uma empresa criada recentemente. A empresa não faz parte da indústria química e não é concorrente da Solvay. Tenho permissão para integrar o conselho de outra empresa?

A Solvay não proíbe seus empregados de integrarem conselhos diretores de outras empresas, de setores não concorrentes, desde que haja aprovação prévia do gestor e desde que o tempo exigido para essa atividade não interfira a disponibilidade do empregado de cumprir, com competência, suas obrigações de trabalho na Solvay. Você deverá discutir esse convite com seu gestor para ter certeza de que a empresa não é, de fato, concorrente e que suas obrigações para com a Solvay não sofrerão qualquer impacto negativo da sua atuação nesse conselho.

Eu faço parte da equipe de engenharia da Solvay e notei que um colega do departamento está sempre atrasado com suas tarefas e se ausentou do trabalho por várias horas sem justificativa. Invariavelmente, eu o escuto ao telefone comprando e vendendo produtos que não têm relação com sua função na Solvay. Ele está comprometendo toda a equipe porque dependemos dele para concluir suas tarefas. O que eu devo fazer?

Suas preocupações sobre os hábitos de trabalho deste colega e o impacto nos esforços da equipe devem ser levadas ao conhecimento do seu gestor. O gestor poderá estar ciente de alguma situação pessoal temporária que exija a ausência do empregado e cujos motivos não foram compartilhados com os demais membros da equipe. Em outras palavras, talvez essa ausência tenha sido autorizada. Seu gestor deve ser informado de que as ausências repetidas estão afetando negativamente o desempenho da equipe. As conversas telefônicas que você descreve, parecem configurar um conflito de interesse direto, já que ocorrem durante o expediente da Solvay, usando equipamento da Solvay, sem ter qualquer relação com os produtos ou negócios da Solvay. Você deve notificar o problema usando as orientações do Código de Conduta para se manifestar.

Utilização dos ativos do Grupo

O sucesso da Solvay depende da preservação e integridade dos nossos ativos. Estes ativos podem ser definidos como todas as coisas tangíveis e intangíveis de propriedade da Solvay e incluem ativos físicos (tais como instalações, equipamentos, insumos, inventário e tecnologia de informação), ativos intangíveis (como informação confidencial e propriedade intelectual) e ativos de recurso (tal como carga horária dos empregados). Os ativos da Solvay só podem ser usados para efeitos comerciais legítimos e para atingimento dos interesses do Grupo. A utilização esporádica de determinados ativos da Solvay para fins pessoais é permitida de acordo com as Políticas do Grupo, se não for excessiva ou inapropriada e não restringir, sem justificativa, a utilização dos mesmos ativos nos negócios da Solvay.

Tecnologias de informação

A Solvay disponibiliza Tecnologia de Informação ("TI") adequada, incluindo equipamento de informática e dispositivos móveis, para que possamos trabalhar de forma eficiente, segura e correta. Podemos usar a TI da Solvay para fins pessoais, desde que essa utilização seja legal, adequada ao local de trabalho, ocasional, não para fins de ganho pessoal e não interfira com as nossas responsabilidades profissionais. A Solvay proíbe o uso da sua TI para comunicar, visualizar ou consentir com materiais ou atividades

sexualmente explícitos, pornográficos, ofensivos ou ilegais (tais como terrorismo), ainda que tais materiais não tenham sido solicitados e tenham sido enviados para o empregado por um terceiro. A Solvay poderá, em determinadas circunstâncias, em conformidade com as leis de privacidade aplicáveis, monitorizar a utilização da TI e denunciar a utilização da TI a agências reguladoras ou por exigência legal.

Posso navegar na internet no meu computador e no meu dispositivo móvel de trabalho?

O uso incidental, para fins pessoais, dos ativos da Solvay (por exemplo, o computador e o dispositivo móvel da Solvay que você utiliza) é permitido desde que não seja excessivo ou inapropriado e não prejudique de modo descabido o uso dos mesmos ativos para os negócios da Solvay.

Informação confidencial

Devemos salvaguardar a Informação Confidencial da Solvay, quer se trate de informação empresarial sensível ou propriedade intelectual, uma vez que é crucial para o sucesso do Grupo. Informação confidencial é qualquer informação não pública que, se divulgada, poderá ser útil para os nossos concorrentes ou prejudicial para a Solvay, os nossos empregados, clientes ou parceiros comerciais. Exemplos de informação confidencial inclui, mas não se limitam a, dados de marketing e vendas, planos comerciais e estratégicos, e informação financeira, assim como o «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 terceiros não autorizados. Temos também de proteger a informação confidencial de terceiros (por exemplo, clientes e fornecedores) que venha a estar na nossa posse por razões dos nossos cargos na Solvay. Não podemos divulgar qualquer informação confidencial, a menos que essa divulgação seja autorizada ou legalmente obrigatória.

Caso venhamos a cessar o nosso emprego com a Solvay, permanecemos vinculados por obrigações de confidencialidade.

Privacidade dos dados

A Solvay respeita a privacidade dos seus clientes, fornecedores, empregados 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 privacidade 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 empregados

A Solvay se compromete a manter relações construtivas e de confiança entre seus empregados e representantes. Essa troca é particularmente importante, na medida em que os empregados são parceiros-chave para o desempenho responsável da Solvay. A empresa incentiva todo tipo de diálogo entre os seus empregados, seus representantes e a liderança para ajudá-los a identificar situações efetivas ou potenciais que poderiam levar à violação deste Código e encontrar soluções para evitar esse tipo de situação.

Comunicação com o público/ utilização de redes sociais

Embora a Solvay respeite as vidas particulares bem como as relações sociais dos seus empregados, toda referência pública ao Grupo ou aos seus empregados, pessoalmente ou através de qualquer mídia social, terá de ser embasada pelos termos deste Código de Conduta e pelas Políticas do Grupo, incluindo a respetiva Política de Uso de Redes Sociais.

P&R

Uma ex-empregada me contactou para obter acesso a algumas informações de mercado que ela havia compilado enquanto trabalhava na Solvay. Eu não me sinto confortável em compartilhar essas informações, já que ela não é mais empregada da empresa. O que eu devo fazer?

Você deve dizer a ela que informações confidenciais da Solvay não podem ser compartilhadas com pessoas que não sejam empregados da Solvay, mesmo com aqueles que tenham sido empregados da Solvay e tenham participado do trabalho. O produto do trabalho criado por alguém durante seu período como empregado da Solvay, pertence à Solvay, tanto durante, quanto depois da relação empregatícia. Você não deve compartilhar essas informações em nenhuma circunstância.





Ética e integridade nos negócios

4

Antissuborno e anticorrupção

A Solvay incentiva uma conduta comercial ética, justa e honesta. Na Solvay, competimos nos nossos mercados com base na qualidade e no valor dos nossos produtos e serviços, e não utilizamos a corrupção para usufruir de uma vantagem competitiva desleal. A Solvay proíbe qualquer tipo de corrupção ou suborno. O suborno consiste em dar, oferecer, solicitar ou receber qualquer item de valor (ou qualquer outra vantagem) para influenciar de forma indevida decisões ou a conduta de uma pessoa

numa posição de autoridade. Não damos nem recebemos subornos para obter ou manter negócios. Pagamentos de facilitação, o que consiste em pequenos pagamentos feitos a representantes do governo de nível inferior para os incentivar na execução das suas funções, também são proibidos. Os empregados da Solvay não utilizarão, em momento algum, um terceiro, como um agente ou consultor, para pagar subornos ou realizar pagamentos de facilitação.

P&R

Para podermos obter um alvará para expansão da fábrica, um funcionário público nos pediu que pagássemos sua passagem aérea e todas as demais despesas de viagem para a visita à nossa unidade. Devemos fazer isso?

Pagar pelas despesas de viagem e acomodação de um funcionário público para que ele cumpra suas obrigações de trabalho em um local remoto pode ser permitido sob condições restritas. No entanto, qualquer pagamento dessa natureza deve ser esclarecido com o gestor do funcionário público e autorizado por escrito em papel timbrado da agência governamental competente. Muitos funcionários públicos são proibidos de P&R aceitar presentes ou entretenimento acima de um valor previsto. Em caso de dúvida, você deve consultar o Responsável Regional de Compliance. No entanto, se esta for uma despesa de trabalho legítima, essencial para a operação da empresa, ela deveria ser passível de permissão. Se você interage rotineiramente com funcionários públicos nas suas funções na Solvay, você deve se familiarizar com as normas sobre presentes e entretenimento e/ou pagamentos de facilitação. Além disso, não se esqueça de relatar qualquer dessas despesas com entretenimento no Sistema de Controle de Brindes e Entretenimento ("GETS"), a fim de obter aprovação prévia do seu gestor para esses pagamentos.

Presentes e entretenimento

Como princípio geral, presentes e entretenimentos podem ser concedidos ou aceitos com o objetivo de promover a imagem da Solvay, melhor apresentar os produtos Solvay ou para estabelecer relações comerciais cordiais. Ao incentivar os nossos empregados a promover relações comerciais com os nossos parceiros de negócios, não devemos influenciar nem parecer influenciar julgamentos independentes. A troca de presentes e entretenimento, com parceiros comerciais ou representantes do governo, deve sempre cumprir a nossa Política de Presentes, Entretenimento e Antissuborno, assim como a legislação local aplicável.

Os empregados da Solvay não podem solicitar presentes e entretenimento aos parceiros comerciais, nem os parceiros comerciais devem se sentir obrigados a conceder presentes ou entretenimento a empregados da Solvay. O presente em dinheiro ou qualquer equivalente a dinheiro, como vouchers para compras e cartões-presentes não podem ser concedidos ou aceitos. Quaisquer exceções devem ser informadas previamente e aprovadas pelo departamento de Ética e Compliance. Sempre que o presente e o entretenimento exceder os limites de valor razoavelmente aceitos, definidos na nossa Política relativa Presentes Entretenimento e Antissuborno,

antes que haja a troca, você deverá obter aprovação prévia do seu gestor através do nosso sistema Gifts and Entertainment Tracking System "GETS" (ferramenta de aprovação gerencial para troca de presentes e entretenimento).

Os empregados da Solvay devem ser extremamente cautelosos ao dar ou receber presentes e entretenimento para/ de representantes do governo, uma vez que a mera aparência de desonestidade pode causar graves danos à reputação da Solvay. Os empregados da Solvay não podem fazer quaisquer ofertas a representantes do governo, a menos que sejam de natureza promocional e de valor nominal, que incluam o logótipo da Solvay e

tenham sido aprovados pela Solvay. Os empregados da Solvay apenas podem ofertar entretenimento a um servidor público se tiverem recebido aprovação prévia de um diretor através do sistema GETS ou se esse entretenimento estiver integrado num evento empresarial e não tenha aparência de improbidade.

Simular presentes ou entretenimento como doação de caridade constitui uma violação a este Código e à política aplicável do Grupo, não sendo, portanto, permitido.

P&R

Precisamos obter aprovação do governo para um projeto em um país no qual a Solvay ainda não tem unidades instaladas, e o governo sugeriu utilizarmos uma determinada empresa de consultoria para nos ajudar no processo. Quando eu solicitei uma proposta de consultoria à empresa, fiquei surpreso quando vi que o custo era muito alto comparado ao de outras empresas de consultoria do país. Estou inclinado a contratar essa empresa, apesar do preço elevado, porque acho que ela tem melhores contatos no governo do que outros consultores. Tenho algum motivo para me preocupar?

A solicitação de usar uma consultoria de preferência do governo em um país onde o Grupo não tem nenhuma unidade pode ser totalmente inocente ou pode encobrir o pagamento de comissões. Antes de contatar a consultoria indicada, descubra exatamente o que essa empresa fará pela Solvay e compare os serviços aos de outras empresas potenciais. Pode ser que a empresa não faça nada além ou faça até menos que as outras e o preço mais alto se destine a pagar propina ao governo local. Esse tipo de pagamento seria uma violação das leis anticorrupção de vários países onde a Solvay conduz seus negócios. Consulte o Responsável Regional de Conformidade se precisar de mais esclarecimentos.

Na época das festas, um fornecedor com quem tenho contato frequente me enviou um belo presente que eu realmente gostaria de aceitar. Estou violando o Código de Conduta se aceitar o presente?

Consulte a Política de Presentes e Entretenimento da Solvay para entender o valor dos presentes e entretenimento permitidos de serem trocados entre empregados da Solvay e terceiros. Você deve usar o Sistema de Controle de Presentes e Entretenimento ("GETS") para registrar o valor do presente e obter aprovação do seu gestor, caso o valor ou condições não estejam de acordo com o estabelecido na política para a sua região.





Concorrência leal

A Solvay valoriza toda competição aberta e justa. A empresa se empenha em ser bem-sucedida de forma ética e com a mais alta integridade. O Grupo não faz nenhum tipo de arranjo de negócios que possa distorcer, eliminar, não incentivar a competição ou fornecer vantagens competitivas inapropriadas. A Solvay se esforça para alcançar sucesso de forma justa e honrada.

Registos financeiros e contabilidade

A Solvay informa seus acionistas com exatidão sobre todas as ações, eventos ou decisões que possam ter efeito significativo nas suas decisões de investimento. Os livros e registros da Solvay terão sempre que refletir informações financeiras efetivas e consistentes em relação aos padrões internacionais de relatórios financeiros. Os empregados devem garantir que os registros sejam exatos e armazenados de modo apropriado e de acordo com os regulamentos e legislação vigente.

Uso de informação privilegiada

Os empregados que tiverem acesso a informações privilegiadas não poderão comprar ou vender ações baseados nessas informações ou transmiti-las quem negocia ações. Isso tanto no que diz respeito a ações da Solvay, como de empresas pertencentes ao grupo Solvay e de terceiros. Informação privilegiada significa toda informação que ainda não se tornou pública e que, se fosse tornada pública, poderia ter algum impacto significativo no preço das ações. A Solvay se opõe fortemente a toda forma de informação privilegiada e todos os seus empregados terão de obedecer rigorosamente à Política do Grupo aplicável a este tema.

Comércio internacional

A Solvay observa e apoia todos os regulamentos e legislações que regem a exportação e a importação de produtos, serviços e informações em todo o mundo. Em particular, o Grupo respeita os regulamentos referentes a negócios em países sujeitos a embargos ou a pessoas e organizações embargadas. Ao fazer negócios, devemos cumprir o constante na Política de Exportação do Grupo.

Supply Chain

A Solvay respeita todos os seus parceiros de negócios e honra todos os seus compromissos obrigatórios. O Grupo espera que seus vendedores, fornecedores e clientes obedeçam todas as legislações e regulamentos que a regem as atividades do seu próprio local de trabalho e do Grupo. Eles são também encorajados a aderir ao espírito deste Código de Conduta em suas operações.

A Solvay aplica um processo global estruturado, justo e ético a fim de selecionar e avaliar seus fornecedores, construindo assim uma relação mutuamente benéfica. Nossos fornecedores são selecionados tendo como base critérios objetivos, que incluem qualidade, confiabilidade, preço competitivo e comportamento ético.



Ética e integridade na sociedade como empresa cidadã

5

Direitos humanos

A Solvay compromete-se a respeitar e apoiar os direitos humanos no que diz respeito aos seus empregados, às comunidades onde opera e aos seus parceiros comerciais, tal como está estipulado nas normas internacionalmente reconhecidas, incluindo a Declaração Universal dos Direitos do 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 de crianças. Cumprimos os requisitos de idade mínima legal, conforme determinação da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) bem como da legislação dos países em que operamos.



Asseguramos que a carga horária de trabalho e a remuneração cumprem a legislação, são justas e equitativas. Respeitamos os direitos individuais de liberdade de expressão e associação.

A Solvay encara com seriedade qualquer indicação de que os direitos humanos não estejam devidamente salvaguardados na nossa esfera de influência. Devemos compreender as questões dos direitos humanos que possam estar em jogo no nosso local de trabalho e devemos prevenir qualquer violação destes direitos.



Encorajamos nossos parceiros comerciais a aplicar princípios equivalentes e damos a eles todo suporte na implementação dos mesmos, sempre que necessário.

Sustentabilidade

A responsabilidade é um item fundamental da identidade da Solvay, que se manifesta nas nossas principais escolhas e ações. Numa tentativa 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 mensuráveis e concretas, além disso, desenvolvemos também a ferramenta SPM (**Sustainable Portfolio Management**) que visa agregar estratégia e sustentabilidade.

A Solvay esforça-se na salvaguarda das pessoas e do meio ambiente, por meio da melhoria contínua do seu nível de performance com relação ao meio ambiente, saúde e segurança: a segurança das instalações, dos processos e das tecnologias; a segurança dos produtos químicos e a assistência na cadeia de abastecimento, sempre em linha com o compromisso firmado na Carta Global de Atuação Responsável do Conselho Internacional de Associações da Indústria Química (Global Charter). Continuamos focados em atingir os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, cientes de que podemos ter um impacto material, positivo ou negativo. A Solvay é signatária do Pacto Global das Nações Unidas, sendo assim, apoiamos os dez princípios relativos a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e práticas anticorrupção. É também signatária do IndustriALL Global Union.

Promovemos um diálogo aberto, estimulante e construtivo com os nossos empregados e respectivos representantes.

P&R

Durante uma avaliação de Responsabilidade Social Corporativa (CSR) conduzida no âmbito de um processo de licitação com fornecedores potenciais, percebi que um dos fornecedores não tinha pontuações muito altas nos quesitos relacionados às condições de trabalho locais. Posso contratar esse fornecedor, considerando que ele oferece um preço bem melhor que os concorrentes?

A Solvay tem um compromisso de ser líder em Responsabilidade Social Corporativa no que diz respeito às suas operações e às de seus fornecedores. Quando avaliamos um fornecedor potencial, o preço é apenas um fator e não é mais importante do que o compromisso do fornecedor com a CSR. Se o fornecedor tem baixa pontuação em relação às condições de trabalho, poderá haver custos imprevistos resultantes de acidentes, greves e outros problemas decorrentes dessa atitude no tratamento dos empregados, que poderiam afetar o preço no futuro. Você deveria reconsiderar esse fornecedor e buscar outro que, mesmo sendo um pouco mais caro, tenha demonstrado compromisso com Responsabilidade Social Corporativa.



Contribuições políticas

O Grupo não participa de atividades político-partidárias e não faz doações corporativas a candidatos ou partidos políticos. Contudo, o Grupo se propõe a participar de debates construtivos com autoridades públicas sobre assuntos de interesse legítimo da Solvay. Apenas os empregados especificamente autorizados a fazê-lo poderão executar tais atividades. Ainda sobre este tema, o Grupo poderá apoiar organizações não governamentais (ONGs). A Solvay respeita a liberdade dos seus empregados no sentido de tomarem suas próprias decisões políticas. Toda participação ou envolvimento do empregado no processo político deve ocorrer de modo individual e por conta própria.

Atividades beneficentes e filantropia empresarial

A Solvay se empenha em oferecer contribuições positivas às comunidades nas quais opera e incentiva seus empregados a fazerem o mesmo. A filosofia corporativa da Solvay está dirigida principalmente a projetos educacionais, científicos e humanitários ao redor do mundo. Todo empregado da Solvay que desejar fazer doações em nome da empresa – seja através de contribuições financeiras ou atividades voluntárias – deverá aprová-las previamente com o representante da área responsável.



Violações

Violações a este Código de Conduta ou às Políticas e aos procedimentos a ele relacionados não serão toleradas. A Solvay incentiva todos a se manifestar sempre que observarem comportamentos incoerentes com o Código. Os gestores e líderes devem receber estas denúncias quando procurados e endereçá-las ao devido membro da gestão e/ou departamento de Ética e Compliance. As violações podem resultar em ações disciplinares em conformidade com a legislação e a regulamentação aplicáveis, incluindo até demissão do empregado. Em alguns casos, a Solvay poderá denunciar as violações às autoridades competentes.

6

P&R

Que tipo de situações podem ser reportadas através da Linha de Apoio à Ética da Solvay e que tipo de evidências devo apresentar?

A Linha de Apoio à Ética da Solvay deve ser usada para denunciar casos de má conduta, como fraude, corrupção, discriminação, assédio, ilícito e não cumprimento do Código de Conduta, das políticas internas e das normas. Embora nossa recomendação seja que você manifeste suas dúvidas e preocupações primeiramente ao seu gestor ou à área competente (Recursos Humanos, Jurídico, Auditoria e outras), se você não se sentir confortável com esses canais de comunicação ou se preferir permanecer anônimo, use a Linha de Apoio à Ética da Solvay. Assuntos estritamente ligados a salários, horas extras, promoção e/ou benefícios devem ser encaminhados à área de Recursos Humanos.

Ao fazer uma denúncia, procure agregar o máximo possível de detalhes (por exemplo: o que aconteceu, quando aconteceu, nome dos envolvidos, como aconteceu, valores envolvidos, onde os fatos ocorreram e o motivo), incluindo evidências formais (fotos, documentos) e nomes de testemunhas. Denúncias vagas podem dificultar ou impedir a investigação.

Você não deveria usar a linha de apoio para denunciar casos que representem ameaça imediata à vida das pessoas ou à propriedade da empresa. Denúncias feitas através desse serviço podem não ter uma resposta imediata. Se você precisar de assistência emergencial, entre em contato com as autoridades locais.

IMPORTANTE: O denunciante é responsável pela exatidão das informações transmitidas e estará sujeito às penalidades cabíveis se fizer mau uso do canal de comunicação.



SOLVAY

Solvay SA
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium

+32 2 264 2111

www.solvay.com