



Grupo Safic-Alcan

Código de Conduta

2025

Conteúdos

MENSAGEM DO CEO p. 01

GLOSSÁRIO p. 02

VALORES DO GRUPO p. 04

ORIENTAÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUCTA p. 05

RESPEITAR OS DIREITOS LABORAIS E HUMANOS p. 07

- Proporcionar um ambiente saudável e seguro
- Combater a discriminação e prevenir o assédio
- Proibição de trabalho forçado e infantil

GARANTIR A CONFORMIDADE E A ÉTICA EMPRESARIAL p. 09

- Conflitos de interesses
- Combater a corrupção e o tráfico de influências
- Presentes, entretenimento e viagens
- Pagamentos de produtos e serviços
- Legislação antitrust e da concorrência
- Sanções, embargos e controlos das exportações

AGIR COM RESPEITO PELO AMBIENTE E PELA GESTÃO DE PRODUTOS p. 14

- Gestão de produtos
- Ambiente

PROTEGER A INTEGRIDADE FINANCEIRA E OS ATIVOS p. 15

- Fraude
- Livros e registos exatos
- Proteção de informações

FALE: COMUNIQUE PREOCUPAÇÕES! p. 19

“

INNOVATIVE
SOLUTIONS

”

Mensagem do CEO

Comprometida com o Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) e com a Iniciativa "Responsible Care", a Safic-Alcan e as suas filiais ("Safic-Alcan" ou o "Grupo" ou a "Empresa") desenvolveram uma estratégia de crescimento ao longo dos últimos anos, usando o Desenvolvimento Sustentável como motor de inovação.

A Safic-Alcan opera em vários países, cada um com a sua própria cultura, quadro jurídico e sistema político. Enquanto empresa global, estamos empenhados - tanto a nível empresarial como individual - em conduzir todas as nossas atividades de forma a promover relações comerciais sustentáveis e éticas. Este compromisso baseia-se na total conformidade com a legislação de cada país em que operamos, bem como as normas relevantes para a nossa indústria.

Para apoiar este compromisso, desenvolvemos e atualizamos regularmente o nosso Código de Conduta (o "Código"), que se aplica a todos os funcionários do Grupo. Serve de base partilhada que orienta a forma como trabalhamos em equipa e nos relacionamos com as nossas principais partes interessadas, refletindo os nossos valores e a abordagem da Safic-Alcan à atividade empresarial.

O presente Código de Conduta e as políticas internas do nosso grupo têm por objetivo construir as bases da nossa cultura comum e da nossa forma de fazer negócios, com especial enfoque na prevenção da corrupção, na criação de confiança e na promoção de relações a longo prazo. Contribuímos coletivamente para uma cultura de excelência e responsabilidade, reforçando a nossa reputação como um líder de confiança no setor de distribuição de produtos químicos.

É esperado que todos os membros do nosso Grupo compreendam e sigam as diretrizes definidas no presente Código de Conduta.

Juntamente com o Comité Executivo, gostaria de vos agradecer pelo vosso compromisso com estes princípios e por nos ajudarem a manter os padrões que definem a Safic-Alcan.

Yann LISSILLOUR, Diretor Executivo do Grupo Safic-Alcan



Glossário

Assédio refere-se a uma intimidação ou pressão agressiva. Envolve um comportamento indesejado que pode ser baseado em vários fatores, como a raça, a cor, a religião, o sexo (incluindo a orientação sexual, a identidade de gênero ou a gravidez), a nacionalidade, a idade e a deficiência.

Branqueamento de capitais refere-se ao processo de fazer com que o dinheiro obtido ilegalmente pareça legítimo, disfarçando as suas origens através de transações financeiras complexas.

Conflito de interesses refere-se a uma situação em que uma pessoa está em posição de obter benefícios pessoais de ações ou decisões tomadas na sua capacidade oficial.

Corrupção consiste em oferecer, prometer, dar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida – financeira ou de outro tipo – para influenciar uma decisão, ação ou omissão de qualquer pessoa/empresa pública ou privada. A corrupção pode ser ativa (por parte do corruptor) ou passiva (por parte da pessoa que está a ser corrompida).

Denunciante (whistleblower) refere-se a uma pessoa que comunica, de boa-fé e sem compensação financeira direta, informações relativas a um crime, ameaça ou prejuízo para o interesse público, ou qualquer violação de uma norma nacional ou internacional. Os denunciantes desempenham um papel crucial na manutenção dos padrões éticos dentro da organização, denunciando suspeitas de má conduta, atividades ilegais ou qualquer ação que possa prejudicar a reputação da organização, os funcionários ou os parceiros.

Discriminação refere-se ao tratamento injusto ou prejudicial de diferentes categorias de pessoas, especialmente com base na sua raça, idade, sexo ou deficiência.

Diversidade refere-se às várias características que definem os funcionários, desde origens étnicas, sociais ou culturais, crenças religiosas, idade e gênero até à orientação sexual, nível de educação, deficiência, etc.

Equidade consiste em oferecer a todos os funcionários os recursos e as oportunidades de que necessitam para serem bem-sucedidos, tendo em conta as diferenças individuais. Ao contrário da igualdade, que propõe o mesmo tratamento para todos, a equidade adapta estratégias para compensar eventuais desvantagens.

Favoritismo refere-se ao tratamento injusto ou tendencioso de certos indivíduos ou entidades em decisões empresariais, tais como recrutamento, promoções, seleção de fornecedores ou adjudicação de contratos, com base em relações pessoais, amizades ou outras influências indevidas e não em critérios objetivos. Esta prática compromete a transparência, a integridade e a concorrência leal, expondo a empresa a riscos de corrupção.

Inclusão refere-se à criação de um ambiente seguro e atencioso onde qualquer indivíduo ou grupo possa ser e sentir-se bem-vindo, respeitado, apoiado e valorizado.

Integridade ("Probité" em francês) refere-se ao compromisso das organizações e dos indivíduos de atuarem de forma transparente, ética e em conformidade com a legislação relativa à luta contra a corrupção. Implica a prevenção e detecção de riscos de corrupção, a promoção da responsabilização e a garantia de que as decisões empresariais são justas e lícitas, e não para benefício pessoal ou influência indevida.

Tráfico de influências consiste em oferecer ou receber benefícios em troca da exploração ou oferta de exploração da sua influência real ou suposta sobre um decisor.

Pagamentos de facilitação envolvem o pagamento de dinheiro para facilitar ou acelerar um processo administrativo (por exemplo, licenças), geralmente a um funcionário ou empregado do governo, quando tal ação não é autorizada pelos processos e regras normais. Em muitos países, este tipo de atividade é considerado corrupção.

Parte interessada (stakeholder) refere-se a uma pessoa ou grupo de pessoas que pode afetar ou ser afetado pela realização dos objetivos da empresa. As partes interessadas podem ter uma relação direta ou indireta com a empresa. As partes interessadas podem ser internas (gestores, funcionários, diretores, etc.) ou externas (acionistas, parceiros, clientes, fornecedores, concorrentes, etc.).

Vantagem indevida refere-se a qualquer benefício, privilégio ou favor - financeiro ou outro - que seja oferecido, prometido, dado ou recebido indevidamente, sem justificação legítima ou em violação de leis, regulamentos ou normas éticas.

Os exemplos incluem benefícios monetários (por exemplo, subornos, gratificações), presentes ou hospitalidade que excedam os limites razoáveis, tratamento preferencial (por exemplo, contratação sem mérito), acesso a informações confidenciais ou promessas de benefícios futuros, como contratos ou promoções.

Valores do Grupo

Na Safic-Alcan, dedicamo-nos a ser um parceiro líder na indústria de especialidades químicas, fornecendo soluções inovadoras. Empenhados na excelência, na sustentabilidade e na satisfação do cliente, servimos de elo duradouro entre todas as partes interessadas.

Os nossos valores fundamentais orientam todas as nossas ações e definem a nossa identidade enquanto empresa. Empreendedorismo, Responsabilidade, Competência e Confiança constituem os pilares das nossas relações com os nossos clientes, parceiros e funcionários. Incentivamos a inovação, assegurando ao mesmo tempo uma atuação responsável perante todas as nossas partes interessadas.

Graças ao empenho e às competências das nossas equipas, oferecemos soluções de ponta, construindo relações baseadas na transparência e na fiabilidade. Ao defendermos estes valores, asseguramos um impacto positivo e duradouro em tudo o que fazemos.



O empreendedorismo é a base da nossa empresa. Celebramos o espírito de inovação e o nosso sucesso global está enraizado na mentalidade empreendedora dos nossos líderes locais, o que nos leva a explorar constantemente novos horizontes, a concentrarmo-nos na proximidade com o cliente e a adaptarmo-nos rapidamente à evolução das necessidades das nossas indústrias dinâmicas.



Somos movidos por um profundo sentido de responsabilidade para com os nossos clientes, fornecedores, funcionários e o ambiente global que nos rodeia. Preocupamo-nos com o bem-estar de todas as partes interessadas, garantindo o seu sucesso e satisfação através do nosso compromisso com um serviço excecional, práticas responsáveis, uma abordagem sustentável na seleção de ingredientes e uma preocupação genuína com o impacto duradouro das nossas ações.



As nossas equipas são compostas por pessoas altamente qualificadas e técnicas. O nosso compromisso com a experiência, e a inovação que lhe está associada, é uma prioridade na forma como conduzimos a nossa atividade, possibilitando todas as soluções que fornecemos. Investimos continuamente no desenvolvimento e aperfeiçoamento dos conhecimentos da nossa equipa para fornecer serviços de ponta.

A nossa proficiência no setor das especialidades químicas industriais e a nossa compreensão das tendências do mercado garantem que os nossos clientes e fornecedores, bem como todas as nossas partes interessadas, beneficiam do mais alto nível de competência técnica e de conhecimentos da indústria.



A confiança é a base das nossas relações. Construimos e mantemos a confiança dos nossos clientes, fornecedores e funcionários através da transparência, integridade e fiabilidade. O nosso sucesso global é um testemunho da confiança que conquistámos e reconhecemos a importância de preservar a nossa reputação, cumprindo consistentemente as nossas promessas e mantendo os mais elevados padrões éticos.

Orientações do Código de Conduta

Governança

A Safic-Alcan criou um Comité de Conformidade para ajudar todos os funcionários do Grupo a compreenderem e cumprirem as suas obrigações legais, éticas e regulamentares.

A conformidade é da responsabilidade de todos e para garantir que os seus princípios são adotados o mais amplamente possível a Safic-Alcan implementou uma estrutura de governança.

Inclui:

- O CEO e o Comité Executivo (o "ExCom") da Safic-Alcan, que promovem o compromisso do Grupo com a ética e a responsabilidade social e ambiental nos seus respetivos domínios
- O Comité de Conformidade, que inclui representantes do Comité Executivo e dos departamentos de controlo financeiro, jurídico, gestão da qualidade, recursos humanos e ESG. Monitoriza o cumprimento do presente código
- Os Diretores-Gerais, que asseguram que os princípios definidos no presente Código são devidamente aplicados pelos funcionários de todas as entidades
- O Conselho de Inovação e Sustentabilidade, que coordena a implementação dos objetivos estratégicos de responsabilidade ESG do Grupo

Todos os gestores são responsáveis por integrar os compromissos do Código de Conduta e promovê-los nas suas equipas.

Todos os funcionários devem respeitar pessoalmente estes princípios em todas as circunstâncias.

Recursos

Há uma série de recursos disponíveis para todos os funcionários:

- As políticas e procedimentos da Safic-Alcan para a apresentação de preocupações ao Comité de Conformidade estão disponíveis na intranet da empresa, na secção "My Safic Global - Compliance".
- Também está disponível formação na plataforma de e-learning "Safic'Academy".
- O seu compromisso está em conformidade com as normas internacionais do setor. Para mais informações, consulte os seguintes sites:

[O Pacto Global das Nações Unidas](#)

[Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais sobre uma Conduta Empresarial Responsável](#)

[Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas](#)

[A Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#)

[A Declaração Universal dos Direitos Humanos](#)[A Declaração dos Direitos da Criança das Nações Unidas](#)

Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas

Convenção sobre a Diversidade Biológica e Protocolo de Nagoya sobre Acesso e Partilha de Benefícios

Convenção sobre o Comércio Internacional de Espécies da Fauna e Flora Selvagens Ameaçadas de Extinção

Âmbito e aplicabilidade

O presente Código aplica-se a todos os funcionários do Grupo, a todos os níveis, incluindo funcionários a tempo inteiro, a tempo parcial e temporários, em conformidade com as normas aplicáveis.

Adaptação local

Uma vez que o presente documento é aplicável a todo o Grupo, pode ser traduzido, mas não adaptado de outra forma.

Comunicação

Este Código está disponível no site da Safic-Alcan e na secção "My Safic Global - Compliance" da intranet do Grupo e pode ser descarregado em várias línguas.

Tomar a decisão certa

Nenhum documento pode prever e resolver todas as situações que possam surgir. Por isso, sempre que for confrontado com este tipo de decisões, pergunte-se a si próprio:

- É legal?
- Está em conformidade com o nosso Código e outras políticas?
- É coerente com os valores, objetivos e interesses fundamentais da empresa?
- Sentir-me-ia confortável se a minha decisão fosse tornada pública a nível interno ou externo?

Se a resposta a qualquer uma destas perguntas for negativa, ou se tiver dúvidas, deve consultar os contactos adequados (o ExCom, a sua Direção ou o Comité de Conformidade através do endereço de e-mail compliance.committee@safic-alcan.com ou diretamente) para discutir abertamente a questão antes de agir.

Revisões

A Safic-Alcan reconhece que o Código de Conduta não é exaustivo e que o seu conteúdo pode ser alterado periodicamente. A Safic-Alcan reserva-se o direito de alterar o Código em qualquer altura, com ou sem aviso prévio.

Versão 1	Agosto de 2018
Versão 2	Outubro de 2018
Versão 3	Mai de 2025



Respeitar os direitos laborais e humanos

Referências internas:

- Política de Recursos Humanos do Grupo;
- Código de Conduta para Terceiros;
- Posição da Safic-Alcan sobre Minerais de Conflito.

A Safic-Alcan dedica-se a defender os direitos laborais e humanos, assegurando a não discriminação e práticas de emprego justas em todo o Grupo, bem como proporcionando um local de trabalho seguro e saudável e cumprindo todas as leis e normas relevantes.

A Safic-Alcan revê e melhora continuamente as suas políticas para promover um ambiente de respeito e inclusão e acredita que todos os funcionários, clientes e fornecedores devem ser tratados com respeito, dignidade, honestidade, justiça e integridade.

Proporcionar um ambiente saudável e seguro

A Safic-Alcan está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho seguro a todos os funcionários, contratantes e visitantes que trabalham nas nossas instalações ou que as visitam, com um objetivo de zero incidentes.

Todos são responsáveis por dar prioridade à saúde e segurança, aderindo às políticas e procedimentos da Empresa relacionados com a saúde e segurança no local de trabalho, bem como a quaisquer leis e regulamentos locais aplicáveis que imponham padrões mais elevados.

Combater a discriminação e prevenir o assédio

A estratégia de diversidade da Safic-Alcan visa não só representar um amplo leque de origens, mas também combater ativamente a discriminação. Ninguém deve ser discriminado ou prejudicado com base na raça, cor da pele, nacionalidade, convicções políticas, religião, idade, aparência física ou quaisquer outras características pessoais.

O Grupo está empenhado em promover a equidade e a inclusão, assegurando que todas as pessoas são tratadas com dignidade, honestidade, justiça e integridade e que as decisões relacionadas com a contratação, promoções, formação e desenvolvimento se baseiam nas qualificações, no desempenho e no mérito.

Na Safic-Alcan, qualquer forma de assédio é estritamente proibida e não será tolerada. O assédio é definido como qualquer comportamento indesejado que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil, não inclusivo ou ofensivo. Isto pode incluir comentários verbais, avanços físicos, entretenimento inapropriado ou conteúdo visual ofensivo.

A utilização ou circulação de materiais ofensivos, comentários inapropriados ou "humor" às custas de outra pessoa prejudica o respeito mútuo e é inaceitável no nosso local de trabalho.

O assédio pode partir de colegas, gestores, fornecedores, contratantes ou clientes.

A Safic-Alcan espera que todos os seus funcionários não se envolvam em atos de assédio ou discriminação e que se tratem uns aos outros e aos seus parceiros comerciais com respeito.

Exemplos de comportamentos inaceitáveis:

Discriminação:

- Recusar-se a contratar alguém por causa da sua raça.
- Recusar promoções com base no género.
- Segregar nas instalações com base na deficiência.

Assédio:

- Fazer comentários ofensivos ou piadas sobre a religião de alguém.
- Fazer avanços sexuais não desejados.
- Criar um ambiente de trabalho hostil através de abuso verbal.

Proibição de trabalho forçado e infantil

A Safic-Alcan está empenhada em defender os direitos e liberdades fundamentais de todos os indivíduos, incluindo o direito de não ser sujeito a tráfico de seres humanos, trabalho forçado ou obrigatório e escravatura moderna. Opõe-se estritamente a todas as formas de exploração, coação e trabalho involuntário e garante que todo o trabalho realizado em seu nome é voluntário e conduzido com respeito pela dignidade humana.

A Safic-Alcan cumpre todas as leis aplicáveis em matéria de trabalho infantil e apoia ativamente o esforço global para eliminar o trabalho e a exploração infantil ilegais, a fim de garantir que nenhum menor é empregado em práticas laborais prejudiciais ou exploradoras.

A Safic-Alcan espera que todos os seus fornecedores adiram a elevados padrões éticos, incluindo práticas laborais justas e respeito pelos direitos humanos, e que se alinhem com o seu Código de Conduta para Terceiros.

Isto inclui a vigilância em relação aos minerais de conflito para evitar o trabalho infantil, o trabalho forçado e o financiamento de grupos armados em áreas politicamente instáveis.





Garantir a conformidade e a ética empresarial

Referências internas:

- Procedimentos do Grupo em matéria de Conformidade;
- Código de Conduta para Terceiros.

A Safic-Alcan faz tudo o que está ao seu alcance para respeitar princípios e valores éticos nas suas relações com terceiros e em todos os aspetos das suas operações.

A Safic-Alcan vende e compra produtos e serviços com base em critérios que incluem preços competitivos, qualidade dos materiais, serviços de valor acrescentado e desempenho atempado. Isto significa que os funcionários da Safic-Alcan nunca dão, oferecem ou aceitam pagamentos indevidos ou a facilitação de pagamentos sob qualquer forma.

Os funcionários estão vinculados pelos seus contratos de trabalho com a Safic-Alcan a promover os interesses comerciais do Grupo em todas as circunstâncias e de acordo com as leis aplicáveis e o presente Código, e a não permitir que o ganho ou vantagem pessoal interfira com o desempenho dos seus deveres para com a Safic-Alcan.

Conflitos de interesses

Um conflito de interesses ocorre quando o interesse privado de um funcionário interfere ou parece interferir com os interesses do Grupo. Um conflito de interesses pode resultar não só dos interesses privados de um funcionário, mas também de situações que envolvam familiares próximos ou relações pessoais cujos interesses possam influenciar as decisões ou ações do funcionário.

Os conflitos de interesses devem ser evitados e são proibidos por uma questão de política do Grupo, exceto se tiverem sido formalmente avaliados pelo Comité Executivo e pelo Responsável pela Conformidade. Os funcionários têm de revelar quaisquer potenciais conflitos de interesses, permitindo que o Grupo os avalie.

Qualquer funcionário que tenha conhecimento de um conflito de interesses, de um caso de favoritismo ou de qualquer transação ou relação importante que se possa razoavelmente esperar que dê origem a um tal conflito, deve discutir imediatamente o assunto com o Diretor-Geral competente, que deve informar o ExCom e o Responsável pela Conformidade e, a menos que o conflito seja considerado aceitável, tomar todas as medidas necessárias ou adequadas para o resolver.

Exemplos de comportamentos inaceitáveis:

- Deter uma participação significativa de qualquer fornecedor ou cliente;
- Estabelecer qualquer relação de consultoria ou de emprego com qualquer fornecedor, cliente ou concorrente;

- Exercer qualquer atividade comercial externa que prejudique a capacidade do funcionário de dedicar tempo e atenção adequados às suas responsabilidades no Grupo;
- Aceitar presentes de qualquer empresa com a qual o Grupo tenha relações comerciais atuais ou futuras;
- Participar no recrutamento de um familiar direto e estar em posição de supervisionar, rever ou ter qualquer influência na avaliação do trabalho, remuneração ou benefícios de qualquer familiar direto de um funcionário;
- Vender ou comprar ao Grupo, exceto nos mesmos termos e condições em que os funcionários ou diretores comparáveis estão autorizados a comprar ou vender;
- Receber quaisquer benefícios pessoais indevidos, diretamente ou através de um membro da família, em resultado da posição do funcionário no Grupo.

Combater a corrupção e o tráfico de influências

Em estrita conformidade com o disposto nas leis em matéria de corrupção aplicáveis, a Safic-Alcan adota uma política de tolerância zero em relação à corrupção e ao tráfico de influências. Este compromisso aplica-se a todos os funcionários, diretores e partes interessadas que atuam em nome da Safic-Alcan.

A corrupção e o tráfico de influências prejudicam a concorrência leal, minam a confiança e põem em risco a reputação e a sustentabilidade do Grupo. Em nenhuma circunstância deve qualquer funcionário da Safic-Alcan oferecer, prometer, dar, solicitar ou aceitar benefícios ou vantagens indevidas, monetárias ou outras, para influenciar decisões ou obter uma vantagem indevida. Isto inclui o suborno ativo e passivo, quer se trate de funcionários públicos ou de entidades privadas, a nível nacional ou internacional.

Para defender estes princípios, o Grupo implementou um sólido programa de conformidade de luta contra a corrupção, que inclui:

- Um processo abrangente de mapeamento de riscos para identificar e avaliar áreas vulneráveis à corrupção.
- Políticas e procedimentos internos para mitigar e gerir eficazmente os riscos de corrupção.
- Um sistema de denúncia de irregularidades que permite aos indivíduos comunicar suspeitas de corrupção ou de comportamentos pouco éticos de forma confidencial e sem receio de retaliações.
- Um programa de formação obrigatório para aumentar a sensibilização necessária para identificar e prevenir práticas corruptas.
- Auditorias e avaliações regulares para controlar o cumprimento e garantir a eficácia das medidas de luta contra a corrupção.

Presentes, entretenimento e viagens

A Safic-Alcan reconhece que a troca de pequenas cortesias com os seus parceiros comerciais desenvolve e fortalece as relações – mas nunca dá ou recebe presentes ou entretenimento que influenciem ou pareçam influenciar indevidamente as suas decisões comerciais ou que entrem em conflito com os seus valores.

Estas interações têm de ser sempre transparentes, razoáveis e dentro dos limites de práticas comerciais adequadas.

- **Presentes**

Da mesma forma, os funcionários não estão autorizados a oferecer ou receber presentes com a intenção de influenciar ou induzir decisões empresariais de forma inadequada.

De facto, estas práticas não só são contrárias à política do Grupo, como também podem violar as leis relativas à luta contra corrupção. Isto é verdade, quer se dê ou receba presentes.

Estas situações podem surgir durante as interações com fornecedores, clientes, funcionários públicos ou outras partes interessadas da empresa. Quaisquer terceiros que desenvolvam atividades em nome da Safic-Alcan também têm de respeitar estes princípios.

Os funcionários só podem aceitar presentes se estes tiverem um valor razoável e forem oferecidos de uma forma coerente com os costumes da empresa. É importante deixar claro aos seus contactos que aceitam o presente em nome da Safic-Alcan e não a título pessoal.

Os presentes em dinheiro ou objetos extravagantes ou excessivos têm de ser recusados.

- **Entretenimento**

Os funcionários podem participar ou aceitar convites, bem como convidar parceiros para atividades de entretenimento relacionadas com a empresa (como restaurantes, eventos ou atividades recreativas), apenas se a ocasião estiver relacionada com os interesses comerciais da empresa, tiver um valor proporcional e não colocar o funcionário numa posição de obrigação. O entretenimento não pode ser utilizado como meio para obter uma vantagem indevida.

- **Viagens**

Ocasionalmente, pode haver um motivo comercial justificado para fazer viagens de negócios, incluindo alojamento para terceiros, ou para receber viagens de negócios ou alojamento gratuitos ou com desconto de terceiros. Estas viagens estão sujeitas a regras especiais e os funcionários têm de obter a aprovação prévia por escrito de um Diretor-Geral.

Ocasionalmente, a Empresa pode reembolsar as despesas de viagem de um cônjuge, membro da família nuclear ou outro parente quando justificado por objetivos comerciais legítimos. Estes reembolsos estão sujeitos a regras especiais e os funcionários têm de solicitar a aprovação por escrito do Comité Executivo, fornecendo uma descrição do objetivo comercial juntamente com o pedido de reembolso das despesas.

- **Relatórios e transparência**

Para garantir a transparência, os funcionários são obrigados a comunicar ao seu Diretor-Geral quaisquer presentes, entretenimento ou viagens oferecidos, quer sejam aceites ou recusados, se o seu valor exceder o montante máximo autorizado pelo Procedimento do Grupo em matéria de Conformidade.

Isto permite à Empresa monitorizar a conformidade com as políticas relevantes e garantir que os padrões éticos são respeitados.

Pagamentos de produtos e serviços

A Safic-Alcan está empenhada em adotar práticas comerciais sólidas em todas as suas relações com clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais. Os funcionários da Safic-Alcan têm de usar de bom senso em todas as circunstâncias para evitar o risco de uma conduta inadequada.

As comissões, abatimentos, descontos, créditos e subsídios relacionados com vendas são pagamentos comerciais habituais. No entanto, temos de garantir que estes não incluem pagamentos ilegais ou pouco éticos e que cumprem os regulamentos e controlos cambiais aplicáveis.

Legislação antitrust e da concorrência

O direito da concorrência tem por objetivo incentivar a concorrência nas empresas em benefício do consumidor. É política da Safic-Alcan cumprir integralmente todas as leis da concorrência aplicáveis.

Empenhada em competir com base na qualidade dos seus produtos e serviços, a Safic-Alcan nunca se envolverá ou apoiará práticas comerciais desleais ou predatórias ou quaisquer atividades que possam afetar negativamente o comércio legal.

É também fundamental que os funcionários evitem qualquer atividade que possa violar ou dar a impressão de violar as leis da concorrência.

Em todos os contactos com concorrentes, os funcionários têm de evitar qualquer conduta que sugira a existência de um entendimento ou acordo relativamente a preços, condições de venda, produção para terceiros ou atribuição de clientes, mercados ou territórios.

Para o efeito, evite qualquer discussão ou comunicação com qualquer representante de um concorrente sobre os seguintes aspetos:

- Preços ou políticas de preços;
- Licitações;
- Descontos, abatimentos, royalties ou promoções;
- Condições de crédito ou de expedição ou outras condições de venda;
- Escolha de clientes ou distribuição de clientes entre concorrentes;
- Divisão de um território entre concorrentes.

Ser membro de associações comerciais e grupos industriais significa frequentemente ter de participar em reuniões com concorrentes. Os funcionários têm de estar cientes dos tópicos e atividades relacionados com o antitrust e nunca devem falar com outros membros sobre os preços atuais ou futuros da sua empresa ou sobre os seus esforços de marketing. Quando a conversa se desviar para temas sensíveis do ponto de vista comercial, devem informar os outros membros e retomar a conversa anterior. Se isso não ajudar, devem abandonar a reunião e certificar-se de que as suas preocupações são claramente documentadas na ata.

Sanções, embargos e controlos das exportações

As leis dos EUA e outras leis globais relacionadas com embargos e sanções proíbem transações com um país ou entidade sujeitos a estas sanções ou embargos. O mesmo se aplica aos negócios feitos indiretamente através de parceiros comerciais terceiros.

A Safic-Alcan tem de cumprir as sanções comerciais e restrições semelhantes emitidas por autoridades reconhecidas.

Todas as transações propostas com um país ou entidade sujeita a estas sanções ou embargos têm de ser analisadas pelo Comité de Conformidade para determinar se a transação proposta é legal.

A Safic-Alcan tem de garantir que as suas práticas comerciais cumprem todas as leis, diretivas e regulamentos aplicáveis que regem os produtos contrafeitos e as práticas de importação e exportação.





Agir com respeito pelo ambiente e pela gestão de produtos

Referências internas:

- Estratégia Climática;
- Código de Conduta para Terceiros.

Gestão de produtos

A Safic-Alcan está empenhada em manusear produtos químicos de forma segura e fiável. A gestão de produtos é essencial para gerir a saúde, a segurança e os impactos ambientais dos produtos químicos que o Grupo distribui aos seus clientes.

Ao integrar práticas abrangentes de saúde, segurança e ambiente (HS&E) e práticas de gestão da qualidade e regulamentação, a Safic-Alcan garante que os seus produtos são manuseados de forma responsável e cumprem normas rigorosas de segurança e ambiente. Os subcontratantes e os fornecedores do Grupo também têm de respeitar as normas de segurança e qualidade dos seus mercados.

Para ajudar os seus clientes a compreenderem as melhores práticas para utilizar os produtos químicos de forma segura e reduzir o risco de acidentes e exposição, os funcionários da Safic-Alcan recolhem informações abrangentes dos seus fornecedores e fornecem aos seus clientes apoio técnico e informações claras sobre o manuseamento, utilização, armazenamento e eliminação seguros.

Ao seguir estes princípios, o Grupo garante a segurança e o bem-estar dos seus clientes, dos seus funcionários e da comunidade em geral, protegendo simultaneamente o ambiente.

Ambiente

Como um dos principais intervenientes na distribuição de especialidades químicas para a indústria de produtos formulados, a Safic-Alcan leva a sério a gestão ambiental e está empenhada em cumprir os regulamentos ambientais aplicáveis aos seus setores.

Compreendemos que a manutenção de operações seguras e sustentáveis tem um impacto não só na nossa atividade, mas também no ambiente e nos indivíduos. Para impulsionar a mudança interna e externa, confiamos na colaboração inovadora como parte de uma abordagem de melhoria contínua com as nossas partes interessadas.

Neste contexto, o nosso objetivo é integrar e promover as melhores práticas ambientais sustentáveis em todas as nossas operações e na nossa cadeia de valor.

Para tal, estamos empenhados em reduzir a pegada da nossa cadeia de valor através das seguintes ações:

- Reforçar a sensibilização e o envolvimento dos nossos funcionários;
- Reduzir as nossas emissões de gases com efeito de estufa, cumprindo a nossa estratégia climática e contribuindo para o cumprimento dos nossos objetivos de redução definidos;
- Implementar práticas de gestão de resíduos para minimizar o impacto ambiental;
- Limitar, sempre que possível, a distribuição de substâncias que suscitam preocupação e grande preocupação;
- Assegurar a utilização responsável da energia;
- Trabalhar com fornecedores que promovam boas práticas ambientais e o bem-estar animal;
- Contribuir para a luta contra a desflorestação e cumprir os acordos internacionais como a CITES e o Protocolo de Nagoya, quando aplicável;
- Incentivar iniciativas de comércio justo e práticas agrícolas responsáveis, assegurando o respeito pelas comunidades locais e pelos direitos dos povos indígenas;
- Desenvolver uma carteira de produtos alinhada com os objetivos de sustentabilidade.

Espera-se que todos os funcionários participem ativamente e apoiem as iniciativas ambientais da Empresa, assegurando que as práticas sustentáveis são consistentemente implementadas e mantidas em todos os aspetos das operações da Safic-Alcan.





Proteger a integridade financeira e os ativos

Referências internas:

- Política de Privacidade;
- Política sobre Redes Sociais;
- Política de Segurança dos Sistemas de Informação.

Enquanto membros do Grupo Safic-Alcan, os funcionários têm a seu cargo os recursos financeiros e os ativos do Grupo. Manter a integridade nas práticas financeiras e salvaguardar os seus ativos é fundamental para o sucesso a longo prazo e para a reputação do Grupo.

Cada funcionário é responsável por garantir que as transações financeiras são transparentes, exatas e que cumprem integralmente os requisitos legais e as políticas da Empresa. Os funcionários da Safic-Alcan também têm de tomar as medidas necessárias para evitar a utilização indevida, a perda ou o roubo de ativos, propriedade intelectual e informações confidenciais da organização.

Fraude

A manutenção de registos exatos também ajuda a Safic-Alcan a prevenir e detetar fraudes. Em geral, a fraude consiste em obter algo a que não se tem direito ou em mentir para obter um benefício para si próprio. É proibida, tanto dentro do Grupo como em todas as relações externas.

A fraude inclui especificamente:

- Furto de bens da Safic-Alcan,
- Branqueamento de capitais,
- Irregularidades nas transações em dinheiro,
- Falsificação de declarações de despesas, registos de tempo ou quaisquer outros registos da empresa,
- Apropriação indevida de fornecimentos ou de quaisquer outros ativos da Empresa.

A fraude também inclui quaisquer irregularidades ou suspeitas de irregularidades que envolvam fornecedores, clientes ou agências.

Livros e registos exatos

A Safic-Alcan é responsável por fornecer às partes interessadas uma representação fiável do seu desempenho. Os funcionários são responsáveis por garantir a integridade, integralidade e exatidão dos registos do Grupo que preparam ou mantêm.

No desempenho das suas funções, todos os funcionários estão proibidos de, conscientemente, deturpar factos ou fazer com que outros deturpem factos sobre o Grupo junto de terceiros, dentro ou fora da Safic-Alcan, incluindo dos seus auditores independentes, reguladores governamentais e organizações de autorregulação.

Entre outros, considerar-se-á que os funcionários deturparam factos se:

- Fizerem, permitirem ou derem instruções a outros para fazerem entradas materialmente falsas ou enganosas nas demonstrações financeiras ou registos da Safic-Alcan ou de qualquer uma das suas filiais,
- Não corrigirem demonstrações financeiras ou registos materialmente falsos ou enganosos,
- Assinarem ou permitirem que outros assinem documentos que contenham informações materialmente falsas ou suscetíveis de induzir em erro,
- Responderem falsamente ou não responderem aos inquéritos dos auditores da Safic-Alcan.

Os Diretores-Gerais são responsáveis pelos registos e declarações regulamentares da Empresa e por outras comunicações públicas relativas à sua atividade geral, resultados de operações, situação financeira e perspetivas.

Uma supervisão adequada inclui a revisão adequada e a análise crítica do material que será tornado público quanto à sua exatidão e integridade (ou, se for caso disso, a delegação desta tarefa a outras pessoas) e, na medida do necessário, a consulta de outros responsáveis e funcionários do Grupo, com o objetivo de fazer divulgações completas, justas, exatas, oportunas e fáceis de compreender.

Ao fazê-lo, cada Diretor-Geral é obrigado a respeitar tanto a forma como o espírito de todas as leis, regras e regulamentos governamentais e normas de contabilidade aplicáveis.

Proteção de informações

A Safic-Alcan implementou uma série de protocolos e ações do Grupo para garantir que todos conhecem e cumprem as orientações em matéria de proteção de dados, segurança dos sistemas de informação e confidencialidade, a fim de evitar qualquer intrusão, tentativas de pirataria informática ou acesso não autorizado aos sistemas e dados da empresa. Os funcionários têm de cumprir as diretrizes do Grupo.

- **Dados pessoais**

A Safic-Alcan tem a responsabilidade de respeitar o direito de todos à privacidade. A forma como o Grupo recolhe, armazena e utiliza os dados pessoais é um fator importante para manter a confiança das suas partes interessadas e é efetuada em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (conhecido como "RGPD").

- **Segredos comerciais**

Os segredos comerciais são definidos como informações que têm valor comercial e que proporcionam uma vantagem económica porque não são geralmente conhecidas ou facilmente acessíveis a pessoas no setor empresarial relevante e que foram sujeitas a esforços razoáveis para manter a sua confidencialidade pela pessoa que legalmente as controla (Diretiva (UE) 2016/943). Os segredos comerciais estão protegidos por lei e a sua utilização ou divulgação não autorizada pode dar origem a sanções. Por estas razões, a proteção dos segredos comerciais é uma prioridade elevada para o Grupo.

Por conseguinte, os segredos comerciais e outras informações confidenciais têm de ser protegidos contra a transmissão posterior a pessoas não autorizadas (incluindo familiares e amigos).

Ao preparar documentos, deve ter-se em consideração que qualquer papel escrito e qualquer suporte de dados pode cair nas mãos de um concorrente ou de um adversário legal na pior das hipóteses e que pode ser utilizado contra o Grupo. Este facto deve ser tido em conta na elaboração de documentos, incluindo e-mails.

- **Informações confidenciais fornecidas por outras empresas**

A política da Safic-Alcan é não aceitar informações que possam ser consideradas confidenciais, restritas ou limitadas na sua divulgação ou utilização, exceto se um acordo escrito que especifique os direitos e obrigações de todas as partes tiver sido aprovado pelo Departamento Jurídico e assinado por um representante autorizado de cada parte.

- **Informações sobre outras empresas**

A Safic-Alcan não adotará qualquer comportamento ilegal ou pouco ético com o objetivo de obter segredos comerciais ou outras informações confidenciais de outra empresa. A Safic-Alcan nunca deve esperar que os funcionários que trabalharam anteriormente para um concorrente revelem informações confidenciais dessa empresa.





Fale: comunique preocupações!

Referência interna:

- Procedimento do sistema de denúncia de irregularidades

A reputação da Safic-Alcan é protegida através de perguntas e da comunicação de preocupações em situações difíceis. A integridade exige que os indivíduos falem honestamente quando suspeitam de problemas ou erros e que se responsabilizem mutuamente.

A Safic-Alcan incentiva uma cultura de abertura em que os funcionários podem manifestar as suas preocupações, expressar os seus pontos de vista, defender as suas opiniões e assinalar comportamentos e exigências inaceitáveis.

Procurar aconselhamento

Quando confrontados com uma conduta comercial questionável ou incertezas jurídicas, os funcionários da Safic-Alcan têm o direito de procurar orientação. Nunca devem hesitar em pedir ajuda à sua chefia direta, caso se encontrem numa situação em que não saibam o que fazer.

Comunicação de irregularidades

A Safic-Alcan incentiva a comunicação responsável de quaisquer potenciais violações do Código.

Todos os funcionários devem comunicar imediatamente à Direção local quaisquer situações que possam constituir violações do Código ou da lei, uma vez que a comunicação atempada pode ser fundamental para evitar danos.

No entanto, se o contacto com a Direção local não for adequado, estão disponíveis vários canais de comunicação para transmitir as suas preocupações aos referentes dos denunciantes:

- E-mail: reporting.concern@safic-alcan.com
- Formulário online (anónimo): <https://forms.office.com/e/A2JcxqJsuX>
- Telefone: +33 1 46 92 63 46
- Correio postal: 13, Cours Valmy – Tour Pacific, 92977 Paris La Défense Cedex, França

Investigações

Os referentes dos denunciantes são os membros do Comité de Conformidade que recebem todas as denúncias de má conduta. Todos os relatórios são tratados com seriedade e confidencialidade. Os nomes dos referentes estão disponíveis na secção My Safic Global – Comité de Conformidade.

As violações e potenciais violações serão comunicadas ao Comité Executivo, se for caso disso. Uma equipa específica investigará todas as denúncias com a eventual assistência do Comité de Conformidade.

Se o Comité Executivo determinar que ocorreu uma violação material, informará o Conselho de Supervisão do Grupo. Caso contrário, o Comité Executivo analisará se, à luz de todos os factos e circunstâncias relevantes, a violação justifica uma ação disciplinar ou preventiva e, em caso afirmativo, tomará as medidas que considerar adequadas.

As violações deste Código podem resultar em ações disciplinares, incluindo - entre outras - aconselhamento, formação, suspensão ou cessação do contrato de trabalho. Todas as denúncias serão cuidadosamente investigadas e as medidas adequadas serão tomadas.

Ausência de retaliações

O Grupo valoriza a ajuda dos funcionários na identificação de quaisquer potenciais problemas que o Comité Executivo possa ter de resolver. Falar é sempre a coisa certa a fazer.

A legislação de alguns países (por exemplo, em França, a lei "Sapin II", de 19 de abril de 2017) prevê a proteção jurídica dos funcionários que fazem denúncias de boa-fé. A Empresa assegurará a mesma proteção aos funcionários em países onde este tipo de legislação não existe atualmente.

Como tal, não serão tomadas quaisquer medidas disciplinares ou de retaliação contra um funcionário que, de boa-fé, comunique uma preocupação à Direção, mesmo que a investigação determine que não foi detetada qualquer violação. No entanto, caso se verifique que um funcionário fez deliberadamente alegações falsas e maliciosas, serão tomadas medidas disciplinares.



Sede social:

Safic-Alcan SAS

TOUR PACIFIC

13, Cours Valmy - 92977 Paris La Défense Cedex - França

Telefone: +33 146 92 64 64

