

This is a translated document provided solely for reference purposes. In the event of any discrepancy between the translated version and the English version, the English version shall take precedence."

Essa versão trata-se de uma tradução com a finalidade apenas referencial. Em caso de discrepância(s) entre a versão traduzida e original em inglês, considerar a versão original em inglês.



CÓDIGO DE CONDUTA

Nossos princípios legais e éticos

Mensagem da Diretoria



A DyStar é uma empresa líder em especialidades químicas com tradição de mais um século no desenvolvimento e inovação de produtos na indústria têxtil.

Baseamo-nos na nossa capacidade de conduzir nossas atividades e transações comerciais com o mais alto nível de integridade e padrões éticos e em conformidade com todas as leis, regras e regulamentações aplicáveis.

Como organização global, o Código de Conduta da DyStar estabelece os princípios legais e éticos fundamentais que regem todos os funcionários da DyStar e como fazemos nossos negócios mundialmente.

Peço que leiam cuidadosamente, entendam o Código de Conduta e cumpram com as todas as políticas e práticas específicas que apliquem ao seu trabalho. Isso é extremamente importante para nossa reputação interna e externa – em última análise, isso determina se somos considerados um parceiro confiável e um empregador responsável.

Em suma, nosso comportamento diário molda a reputação e o valor da DyStar como empregador, um membro valioso da comunidade bem como um cidadão corporativo responsável.

Acreditamos que nosso pessoal e a diversidade são a base do nosso sucesso e estamos comprometidos em fazer a coisa certa, sempre.

Cordialmente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'YALIN XU', written in a cursive style.

YALIN XU
Managing Director and President

Este Código de Conduta se aplica a todos os empregados do Grupo DyStar mundial. Como uma empresa de atuação internacional devemos cumprir os mais diversos sistemas legais e respeitarmos uma grande diversidade de circunstâncias culturais.

1. Introdução	04
• Âmbito de aplicação	• Contatos
• Comunicação	• Sanções
2. Conformidade com a Lei	05
• Base: lei vigente	
• Conformidade com direito internacional público e com direito comercial internacional	
3. Obrigações Confidenciais	06
• Confidencialidade	• Informação Confidencial
4. Proteção da Propriedade Intelectual	07
• Manuseio de documentos e registros	• Respeito pelo direito dos outros
• Informação aos meios de comunicação	• Transmissão de conhecimento
• Informações pessoais em domínio público	• Armazenamento externo de dados
5. Concorrência	11
• Sem violação antitruste	• Conformidade com leis de controle de fusões
6. Separação entre assuntos Privados e da Empresa	13
• Sem benefícios pessoais	• Comunicar ofertas de emprego e qualquer potencial conflito de interesse
• Uso indevido de patrimônio da empresa para fins particulares	
7. Segurança, Saúde e Proteção Ambiental	15
• Objetivos da empresa	• Saúde e segurança no trabalho
• Diálogo	• Segurança em fábricas e prevenção de acidentes
• Produtos confiáveis	• Transferência de tecnologia
• Proteção Ambiental	
8. Qualidade do Produto e dos Serviços	17
• Fundamentos dos nossos padrões de qualidade	• Comunicação e conhecimento são pré-requisitos da qualidade
• Qualidade do produto	• Pesquisa e desenvolvimento
• Organização da Gestão da Qualidade	
9. Relações com os Empregados	19
• Sem discriminação nem assédio	• Outros direitos dos empregados
• Sem trabalho infantil nem forçado	
10. Cooperação com as Autoridades	20
11. Ética e Integridade	21
• Sem corrupção	

1. Introdução

• Âmbito de aplicação

• Comunicação

• Contatos

Âmbito de aplicação

O Código de Conduta aplica a todos os empregados do Grupo DyStar em nível mundial bem como aos parceiros comerciais. Como empresa com uma atividade internacional estamos obrigados a cumprir normas de diferentes sistemas jurídicos e a ser sensíveis a uma ampla diversidade de circunstâncias culturais. Consequentemente, esperamos que os nossos empregados assumam a responsabilidade pessoal de compreender e respeitar a lei e os costumes lícitos geralmente aceitos nos países em que temos a nossa atividade.

O pessoal de gestão, em especial, deve se comportar de acordo com a sua função de modelo e demonstrar um elevado nível de consciência social e ética. Compreendemos que as elevadas expectativas que temos relativamente aos nossos empregados, têm de ter correspondência no que se refere à obrigação da empresa de prestar aos empregados a correspondente informação e assistência. Todos têm de compreender que as violações da lei praticadas individualmente pelos empregados podem afetar significativamente a reputação da nossa Empresa e provocar sérios danos e prejuízos financeiros.

Comunicação

O Código de Conduta DyStar será disponibilizado a todos os empregados e pode ser consultado a qualquer momento na nossa Intranet. Será assinado por todo o pessoal com funções de gestão, a tomada de conhecimento do mesmo por cada empregado ficará registrada, o mesmo se aplicando a todas as novas nomeações. Serão realizados eventos visando aumentar o conhecimento dos empregados do conteúdo do Código de Conduta, bem como para lhes dar a formação necessária em matérias específicas. Além disso, para evitar que os empregados violem a lei, a Empresa disponibilizar-lhes-á todas as fontes de informação necessárias, bem como os serviços de consultoria do departamento jurídico.

Contatos

A DyStar nomeou Compliance Officers (CO) em todo o mundo que estão disponíveis para consulta por parte dos empregados e para apoiar a gestão de pessoal nos vários departamentos. Os detalhes de contato do respectivo CO de cada localidade pode ser encontrado na Intranet. O CO é um porto neutro de chamada para todas as reclamações, recomendações e relatórios de infrações suspeitas ou reais de lei.

Além disso, o CO* Global também está disponível para ser contactado por empregados em geral. O CO Global tem acesso direto ao Conselho de Administração e Managing Director e Presidente para apoiá-los na resolução de todas as infrações a este Código de Conduta, conforme o caso.

A DyStar Brasil conta ainda com o Comitê de Compliance, órgão local com funções de compliance, com reporte para o CO Global. O canal de compliance da Empresa, disponível a todos os colaboradores e parceiros externos, é compliance@dystar.com.



1. Introdução

- Sanções



Sanções

A nossa Empresa espera que este Código de Conduta seja cumprido e não tolera quaisquer infrações. A Empresa não isentará os responsáveis das sanções impostas pelo estado. As infrações podem ser punidas por meio de advertência, suspensão, avaliação de reparações por danos ou através de demissão. A estas podem ser adicionadas sanções impostas pelo estado incluindo sanções sob direito penal. Em caso de dúvida, todos os empregados devem procurar aconselhamento junto às supramencionadas entidades competentes dentro da Empresa.

É necessário que todos os empregados consultem o Código de Conduta regularmente para se assegurarem de que a sua conduta está conforme com o mesmo e certificar que quaisquer infrações ao Código de Conduta sejam cessadas de imediato. Todo o pessoal de gestão terá de se empenhar em organizar a sua parte da Empresa de um modo que assegure que tais infrações à lei sejam comunicadas e que todas as infrações ao Código de Conduta sejam tratadas de forma firme. Para além disso, o pessoal de gestão terá de efetuar verificações regulares por sua própria iniciativa e procurar manter o diálogo com os empregados. Assim, os empregados devem fornecer qualquer informação relevante e os superiores são obrigados a investigar.

Global Compliance Officer*

Isaac Soong Wee Siong

Tel: +65-6671 2873

Email: compliance@dystar.com

2. Conformidade com a lei

- Base: lei vigente
- Conformidade com direito internacional público e com direito comercial internacional

Base: lei vigente

A Empresa respeita a lei vigente e espera que os seus empregados e os seus parceiros comerciais façam o mesmo. As circunstâncias jurídicas não podem ser ignoradas com base em que as mesmas são desfavoráveis, quer para os indivíduos, quer para a Empresa. A DyStar está empenhada no cumprimento da lei vigente, independentemente da mesma ser internacional ou local. A conduta ilícita pode provocar danos de grande dimensão: além dos danos económicos envolvidos, há o risco de lesar a nossa reputação, bem como os danos subsequentes sobre a nossa posição no mercado. A reputação de uma empresa é um fator importante na determinação do seu valor, e mesmo o aparecimento de uma infração da lei pode afetar a opinião pública, conduzindo a uma alteração prejudicial no comportamento dos nossos clientes e parceiros.

A DyStar está sujeita a muitas jurisdições. Como empresa global com uma presença mundial, temos frequentemente de cumprir as leis de estados estrangeiros mesmo no que diz respeito a questões situadas fora desse estado. Por exemplo, a adequação de contratos de co-fornecedor entre os concorrentes tem de ser avaliada considerando as leis dos países em que os efeitos do contrato podem ser sentidos, bem como daquelas do país em que os contratos são celebrados. As sanções aplicadas pelas jurisdições estrangeiras relativas a determinadas infrações da lei são, frequentemente, significativamente mais graves, e a indemnização atribuída pode ser várias vezes maior. Além das sanções, o património estabelecido no país em questão poderá ser em alguns casos apreendido logo que haja uma mera suspeita de infração à lei. Em casos extremos, uma conduta que é legal num país pode ser absolutamente proibida noutra. Nesses casos, é necessário ter esse conhecimento e cumprir rigorosamente os aspectos legais vigentes

Conformidade com direito internacional público e com direito comercial internacional

Nenhum empregado, e em especial nenhum empregado que trabalhe na pesquisa e desenvolvimento pode, quer individualmente, quer conjuntamente com outros, realizar pesquisas ou fabricar substâncias em contravenção com as disposições da Convenção de Armas Químicas. Os empregados da nossa empresa não podem conscientemente participar no desenvolvimento de substâncias ou em sistemas que possam assumir que se encontram sujeitos a leis de controle de exportações e que foram transmitidas a países terceiros sem consentimento das autoridades competentes. Além disso, nenhum empregado pode utilizar, para este fim, o know-how que adquiriu enquanto trabalhava para a DyStar ou oferecer o referido know-how a terceiros.

3. Obrigações Confidenciais

- Confidencialidade
- Informação Confidencial

Confidencialidade

Os empregados no decurso de seu trabalho receberão inevitavelmente informações confidenciais ou comercialmente sensíveis. Isso implica a responsabilidade de salvaguardar e manter essas informações de maneira segura.

Em todos os casos, empregados devem assegurar que a informação não seja divulgada de forma escrita, oral ou por outro meio (para um colega ou para um parceiro terceirizado) exceto se houver uma autorização do gestor. Empregados devem agir de maneira consistente para preservar a natureza da informação, assim preservar o interesse da empresa em geral, incluindo manter a informação confidencial até outras instruções serem providenciadas.

Informação Confidencial

Informação confidencial pode incluir os seguintes, mas não limitado a: segredos comerciais, propriedade da informação, informação dos clientes, listas de clientes, métodos, planos, documentos, dados (incluindo os dados pessoais dos empregados), desenhos, manuais, notebooks, relatórios, modelos, invenções, fórmulas, processos, softwares, sistema de informação, contratos, alianças comerciais e materiais de treinamento.



4. Proteção da Propriedade Intelectual

- Manuseio de documentos e registros
 - Informação aos meios de comunicação
 - Informações pessoais em domínio público
-

Manuseio de documentos e registros

Quaisquer documentos ou suporte de armazenamento de dados confidenciais utilizados no local de trabalho não podem cair em mãos não autorizadas e têm de, em geral, ser mantidos em local seguro e trancados. Os computadores terão de ser protegidos atribuindo e alterando, com frequência, as senhas de acesso. Medidas deverão ser tomadas, de forma a assegurar que terceiros não obtenham o acesso a dados, mesmo durante ausências prolongadas.

Os empregados só podem fazer cópias dos documentos relativos à atividade da Empresa, ou dos arquivos, para fins relacionados com o trabalho, aplicando-se o mesmo aos processos eletrônicos. Não existe qualquer direito de acesso a informação que não seja relativa as suas atribuições ou áreas de responsabilidade de gestão. Consequentemente, qualquer tentativa deliberada de obter ou utilizar os conhecimentos para fins não relacionados com o trabalho é proibida. Além disso, o princípio da privacidade da correspondência tem de ser cumprido no que respeita a todo o correio endereçado a nível pessoal. Todos os documentos e registos têm de ser guardados de uma forma que facilite a sua obtenção pelos representantes autorizados da empresa, além de uma manutenção completa, clara e transparente dos registos. Sempre que forem preparados documentos, incluindo mensagens de correio eletrónico e de texto, deve ter-se em atenção que os documentos em papel ou em mídias de arquivamento de dados que podem, teoricamente, cair nas mãos de pessoas não autorizadas e serem utilizados contra a Empresa.

Informação aos meios de comunicação

No nosso trabalho com a imprensa, visamos estabelecer relações de trabalho próximas e construtivas com os representantes da comunicação social e empregamos todos os esforços para atender às necessidades de acesso à informação.

No entanto, toda a informação escrita e verbal à imprensa, bem como outros suportes eletrônicos só podem ser comunicados após consulta prévia à Comunicação Corporativa. Isto inclui respostas verbais às questões dos meios de comunicação.

Todos os questionamentos da mídia devem ser dirigidos à Comunicação Corporativa. Se não for possível a consulta prévia por motivos de urgência, a área de Comunicação Corporativa tem de ser notificada da natureza da informação prestada logo que seja possível.

Informações pessoais em domínio público

Informações pessoais no domínio público podem afetar a empresa e podem representar perigo de perda de conhecimento/experiência. Na atual sociedade de troca de informação, programas que tratam de atividades profissionais de empregados da DyStar (descrição funcional) são basicamente aceitos.

Entretanto, em fóruns na web, redes de contato e outras fontes de informação abertas ao público, não devem ser inseridas informações detalhadas relacionadas a projetos e trabalhos realizados sem autorização prévia. Estas informações devem conter descrições gerais das atividades e informações gerais do ambiente profissional do(s) empregado(s) em questão.

4. Proteção da Propriedade Intelectual

- Respeito pelo direito dos outros

Respeito pelo direito dos outros

Quando são desenvolvidos novos produtos e processos, a questão jurídica relativa aos direitos de propriedade tem de ser cuidadosamente estudada. Todos os empregados estão obrigados a respeitar os direitos de propriedade de terceiros e a abster-se do seu uso não autorizado. A violação de quaisquer desses direitos produz efeitos negativos sobre nós e sobre os nossos clientes. Além dos pedidos de indenização, que no caso da violação intencional de patentes pode acrescer muitas vezes o montante que, de outra forma, seria devido, há a ameaça de sanções, como o confisco do patrimônio da Empresa.

Para evitar dúvidas, se houver risco de a situação acima surgir, deverá ser solicitada a aprovação prévia do Chefe de Propriedade Intelectual Global antes de prosseguir.

A obtenção de informação não autorizada sobre o trabalho de desenvolvimento efetuado por outros empregados, ou por pessoas de fora, é proibido. Nenhum empregado pode obter e utilizar segredos de terceiros sem a devida autorização, e a informação relativa a terceiros só deve ser obtida a partir de fontes que sejam do domínio público



4. Proteção da Propriedade Intelectual

- Transmissão de conhecimento

Transmissão de conhecimento

O know-how é uma parte importante da nossa propriedade intelectual e um dos principais ativos da Empresa e, como tal, deve ser tratado de forma responsável. Quer internamente com outras unidades, quer externamente com terceiros, a gestão executiva é responsável pela autorização da transmissão de know-how sob qualquer forma. Em geral, os documentos de qualquer tipo que contenham know-how são confidenciais e só devem ser disponibilizados, com base no princípio da necessidade do seu conhecimento, às pessoas que tenham necessidade do mesmo para cumprimento dos seus deveres. Tal também se aplica à transmissão interna de documentos na DyStar.

As decisões sobre a transmissão de documentos, ou de arquivos, contendo know-how no âmbito do Grupo DyStar, têm de ser tomadas pelos respectivos chefes de departamento. As decisões sobre a transmissão à terceiros, fora do Grupo DyStar, de documentos contendo know-how, têm de ser tomadas pela respectiva Equipe Comercial após receber a aprovação prévia do Data Protection Officer local.

Antes dessa transmissão e após consulta ao Departamento Global de Propriedade Intelectual, tem de ser celebrado um Contrato de Confidencialidade com o destinatário.

Não pode ser transmitido a terceiros qualquer know-how antes da recepção do referido Contrato de Confidencialidade assinado. No âmbito de suporte ao cliente é permitida a consultoria de engenharia de aplicação, bem como dos designs e de matérias comparáveis, meio ambiente e segurança dos produtos.

Quando forem transmitidas normas de fabricação ou laboratoriais a terceiros sob qualquer forma, incluindo entre as empresas DyStar, terá de ser obtida confirmação escrita da recepção. No entanto, tal não se aplica à transmissão da informação dentro da mesma empresa. A instrução sobre controle de qualidade só pode ser apresentada a terceiros após consulta ao Departamento Internacional de Gestão da Qualidade e depois da obtenção da respectiva declaração.

Toda informação sobre competências potencialmente essenciais que possam ser enviadas a terceiros, a respectiva unidade de negócio deve verificar as especificidades do acordo de confidencialidade assinado (por exemplo, evidenciar cuidadosamente as informações sobre competências essenciais como "confidencial" antes de entregar o documento).

Quando da transmissão de quaisquer documentos a terceiros, para além dos mencionados supra, o respectivo chefe de departamento decidirá se a confirmação de recebimento da transmissão deve ser obtida.

4. Proteção da Propriedade Intelectual

- Armazenamento externo de dados

Os documentos que contêm know-how não podem ser enviados por correio eletrônico a destinatários terceiros fora da rede global da DyStar. Dentro do Grupo DyStar, esses documentos deverão ser preferencialmente enviados por correio, fax ou correio eletrônico encriptado. Para os destinatários fora do Grupo DyStar deverão ser, em geral, enviados por carta registrada, fazendo referência ao Contrato de Confidencialidade e solicitando a confirmação do recebimento.

Os departamentos envolvidos estão obrigados quanto à manutenção de registros da transmissão de know-how, de documentos confidenciais e de fórmulas, bem como as confirmações de recepção assinadas, e têm de assegurar-se de que a informação seja atualizada como e quando for necessário.

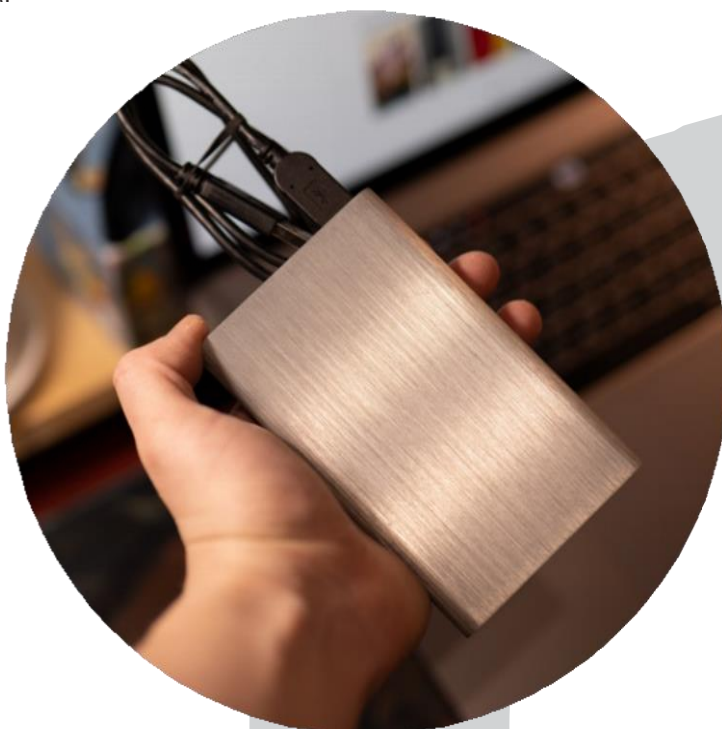
Os documentos que contêm know-how, bem como outros documentos confidenciais, têm de ser tratados por todos os usuários, ou seja, por todos aqueles que têm acesso aos mesmos, de uma forma que evite a sua inspeção não autorizada, a sua cópia ou perda.

Armazenamento externo de dados

O armazenamento externo de qualquer tipo de dados da empresa oferece o risco de perda de dados, mau uso de dados e outros tipos de perda para a empresa. O armazenamento interno de dados da empresa em servidores, mídia de dados etc., que não é controlado pela DyStar, requer permissão prévia do departamento de IT e da Gerência Geral.

Além de proteger nosso próprio conhecimento, devemos também proteger a empresa de restrições desnecessárias ou aceitação de conhecimento confidencial de terceiros.

Nenhum colaborador está autorizado a receber qualquer arquivo ou informação de terceiros que possa ser considerado confidencial. Discussões com a gerência ou departamento legal devem ser mantidas para determinar se a aceitação destas informações é necessária para finalidade de trabalho e, se assim for, sob qual condição a empresa irá aceitá-la.



5. Concorrência

- Sem violação antitruste

Sem violação antitruste

A DyStar encontra-se incondicionalmente empenhada numa concorrência justa, em contratos equitativos e no cumprimento da legislação antitruste, sendo que esperamos o mesmo dos nossos fornecedores e clientes. As principais áreas de preocupação relativas à legislação antitruste são as de acordos de fixação de preços, acordos de participação de mercado, acordos de capacidade, a distribuição dos mercados regionais, distribuição dos clientes, controle de preços de revenda e acordos de boicote. No entanto, também existem outras restrições. São proibidas quaisquer ações combinadas, incluindo conversas informais ou acordos de cavalheiros, visando ou tendo como efeito a limitação da concorrência, e a mera aparência de envolvimento em qualquer dessas atividades deve ser evitada.

Não existe qualquer justificativa para um comportamento anticompetitivo. O cuidado é essencial no tratamento da informação do mercado. Nas suas reuniões, as associações comerciais oferecem oportunidades de contato com os concorrentes, bem como de discussão de temas de interesse comum, e tal pode ser absolutamente legal, desde que as fronteiras da lei antitruste não sejam ultrapassadas. As pesquisas de mercado são um instrumento indispensável e são obviamente permitidas. No entanto, nem todos os meios de obtenção de informação, tais como certos processos de informação de mercado organizados, são adequados ao efeito.

Em princípio, também é possível o benchmarking com os concorrentes, mas, em todos estes casos, existem normas fundamentais que são dirigidas à prestação de informação sensível à concorrência de forma anônima para que a sua origem não possa ser identificada, excluindo assim qualquer influência sobre as circunstâncias reais do mercado.

Em geral, não pode ser trocada qualquer informação com os concorrentes relativamente a relações com clientes, preços, alterações de preço pendentes, custos, ou algo do gênero e os cálculos, capacidades e planeamento da empresa não podem ser divulgados aos concorrentes. Sob certas circunstâncias, a informação pode ser trocada se a empresa comprar ou vender um negócio ou participar numa joint-venture, embora uma condição prévia para o efeito seja a existência de um Contrato de Confidencialidade que estabeleça o objetivo da transação e as regras para a troca de informação em termos que não sejam ambíguos. Também aqui, no entanto, qualquer troca de informação terá de ser restringida no que for necessário, de modo a poder julgar a oportunidade da transação.

Quando é feita uma licitação para um contrato, qualquer conluio com possíveis licitantes é estritamente proibido. Se a própria DyStar abrir uma licitação, a transmissão de qualquer informação a um licitante sobre outro licitante ou sobre os detalhes da sua proposta é proibida.

5. Concorrência

- Conformidade com leis de controle de fusões

Conformidade com leis de controle de fusões

A alienação comercial, as aquisições de empresas e as joint-ventures estão frequentemente sujeitas a análise e aprovação de diversas autoridades antitruste, quer a nível nacional quer no estrangeiro. No decurso destes procedimentos de aprovação informações abrangentes têm de ser apresentadas às autoridades e estas informações têm de ser verdadeiras e completas.

Às vezes, surgem problemas de interpretação, uma vez que os textos legislativos não podem envolver todo o conjunto de circunstâncias possíveis. Tal aplica-se, por exemplo, a contratos legítimos e legais de coprodução, contratos de fabricação e contratos de licenciamento com concorrentes. Nestes casos, deverá obter-se aconselhamento jurídico para evitar violações involuntárias da lei e, se necessário for, encontrar alternativas legais.

As posições de mercado dominantes não são ilegais, desde que decorram dos nossos próprios resultados, dos nossos próprios direitos de propriedade industrial, ou se se encontrarem sujeitas ao exame minucioso da lei de controle de fusões, decorrentes de licenças concedidas por terceiros. As patentes estabelecem monopólios permitidos juridicamente por prazos limitados no tempo. No entanto, não pode haver abuso da posição de mercado dominante, e terão de ser cumpridas as leis que definem esses abusos.



6. Separação entre Assuntos Privados e da Empresa

- Sem benefícios pessoais

Sem benefícios pessoais

As decisões comerciais não podem ser influenciadas pelos interesses ou pelas relações pessoais e quaisquer possíveis conflitos de interesses terão de ser comunicados imediatamente.

Nenhum empregado pode, direta ou indiretamente, procurar, aceitar, oferecer ou conceder qualquer vantagem pessoal relacionada com a sua atividade profissional, e particularmente quando negocia, adjudica ou assina um contrato, independentemente da outra parte ser uma pessoa física, uma empresa ou uma entidade governamental.

Não podem ser oferecidos quaisquer benefícios pessoais a qualquer cliente, fornecedor, funcionário ou representante governamental. Esta proibição aplica-se a qualquer tipo de benefício, com exceção dos usualmente oferecidos, como refeições comerciais, entretenimento moderado, e presentes de valor mínimo que não afetem o resultado da transação do negócio. Também aqui, mesmo a ideia de quaisquer considerações não objetivas têm de ser absolutamente evitadas. Se um empregado se confrontar com uma oferta dessas terá de notificar de imediato o seu supervisor.

Os empregados não podem utilizar os seus conhecimentos sobre os conceitos da Empresa, por exemplo, de vender uma parte da sua atividade, adquirir uma empresa ou estabelecer uma joint-venture, para fins de enriquecimento pessoal, quer diretamente quer através de terceiros. Além disso, os empregados não podem transmitir esse conhecimento a um empregado que esteja diretamente envolvido no projeto específico ou a terceiros.

As relações comerciais com terceiros têm de ser administradas unicamente por critérios objetivos. Os fornecedores têm de ser selecionados unicamente com base na qualidade, fiabilidade, preço e responsabilidade perante a sociedade e o meio ambiente.

Em circunstância alguma podem as relações ou interesses pessoais influenciar a adjudicação de contratos. As opiniões e as recomendações efetuadas pelos empregados da DyStar a outros não podem ser motivados pela perspectiva de um ganho seja ou não material.

6. Separação entre Assuntos Privados e da Empresa

- Uso indevido de patrimônio da empresa para fins particulares
- Comunicar oferta de emprego e qualquer potencial conflito de interesse

Uso indevido de patrimônio da empresa para fins particulares

Os empregados não podem utilizar o patrimônio da Empresa (como eletrodomésticos, bens, veículos, material de escritório, documentos, registros ou mídias de armazenamento de dados) ou o pessoal da Empresa para fins particulares sem a expressa autorização escrita do supervisor. Além disso, o patrimônio da empresa não pode ser removido das instalações da Empresa sem que para tal tenha sido dada autorização por um supervisor, com exceção de laptops e acesso à rede privada virtual da empresa (VPN) para utilização relacionada a premissas da empresa. Tal utilização está sujeita à política de proteção do IP.

Os dados, programas ou documentos confidenciais não podem ser copiados, trazidos ou removidos das instalações da Empresa sem autorização.

Comunicar oferta de emprego e qualquer potencial conflito de interesse

De acordo com as cláusulas do seu contrato de trabalho, todos os empregados terão de notificar o departamento de pessoal, por escrito, se pretenderem aceitar um novo emprego, seja um trabalho autônomo, ou se pretenderem criar uma empresa. Tal aplica-se especialmente na aceitação de um cargo numa empresa com a qual a DyStar tem relações comerciais ou da qual é concorrente. No entanto, todos os empregados são livres para adquirir ações em sociedades, desde que a propriedade permaneça a nível nominal e não interfira no cumprimento de suas atividades na DyStar nem crie conflito de interesses.

No caso de um empregado se encontrar numa situação de potencial conflito de interesses, está obrigado a notificar o respectivo supervisor da situação. O envolvimento particular dos empregados em clubes, partidos, ou noutras instituições sociais ou políticas não pode prejudicar o desempenho dos deveres emergentes do contrato de trabalho. Os empregados não podem invocar os seus cargos na Empresa quando manifestarem suas opiniões em público.



7. Segurança, Saúde e Proteção Ambiental

• Objetivos da Empresa

• Diálogo

• Produtos confiáveis

• Proteção ambiental

Objetivos da Empresa

A DyStar é uma empresa da Indústria Química e está empenhada nos princípios da sustentabilidade. Quando utilizam os produtos DyStar, os clientes devem sentir que lhes são oferecidas soluções ambientalmente sustentáveis. Apesar de lidarmos com materiais perigosos, continuamos a empenhar-nos em assegurar que os nossos produtos são fabricados, manuseados e eliminados com segurança. A DyStar, portanto, está empenhada nos princípios e objetivos empresariais da máxima segurança possível e numa proteção ambiental de grande alcance. Tal envolve o desenvolvimento cuidadoso de novos produtos e processos, o manuseamento seguro dos produtos, o funcionamento seguro das fábricas, uma atitude responsável relativa ao ambiente e o uso responsável dos recursos.

A conformidade com as nossas políticas ambientais e de segurança é uma condição de emprego. Os empregados encontram-se obrigados a cumprir as normas de segurança e proteção ambiental e aplicá-las onde sejam necessárias na Empresa, sendo-lhes dada a formação adequada para esse fim. Deverão utilizar os seus conhecimentos e empenho para contribuir para o desenvolvimento em curso e para a melhoria dos procedimentos de segurança e proteção ambiental.

Diálogo

Uma ação responsável cria confiança e, para este fim, deve manter-se um diálogo aberto e transparente sobre temas de segurança, higiene e ambiente entre todos os participantes, ou seja, clientes, fornecedores, empregados, vizinhos e a sociedade em geral.

As preocupações dos clientes, dos empregados e do público em geral devem ser integradas no diálogo e consideradas

em tomada de decisões sobre ações e objetivos de segurança e proteção ambiental. Os clientes, os empregados e o público em geral serão informados sobre os acontecimentos, alterações e desenvolvimentos em curso que afetam a segurança e proteção ambiental na DyStar.

Produtos confiáveis

Os nossos produtos são continuamente testados no que diz respeito a potenciais perigos e tomam-se medidas preventivas para limitar ou evitar riscos. A DyStar compromete-se a informar clientes, parceiros de vendas e distribuidores sobre o manuseio, armazenamento, transporte, utilização e disposição dos produtos da DyStar. A avaliação dos perigos para a saúde e para o ambiente começa durante as fases de planeamento e desenvolvimento do produto e continua durante a comercialização.

Proteção ambiental

A proteção ambiental impõe à Empresa e a todos os nossos empregados uma obrigação de tomar atitudes positivas. Exige-se que os empregados promovam a proteção ambiental através do seu próprio compromisso e por iniciativa própria.

Entre outras coisas, isto significa cumprir as normas legais e oficiais e as linhas de orientação da DyStar, fazer funcionar a produção das fábricas de uma forma que optimize a segurança no manuseio dos produtos e dos desperdícios, reciclar ou eliminar os resíduos de uma forma ambientalmente responsável, controlar continuamente os processos de produção e melhorá-los sempre que possível, reduzir o consumo de matérias-primas e de energia, reduzir as emissões e a geração de resíduos ou fazer a sua reciclagem, se possível.

7. Segurança, Saúde e Proteção Ambiental

- Saúde e segurança no trabalho
- Segurança em fábricas e prevenção de acidentes
- Transferência de tecnologia

Saúde e segurança no trabalho

A DyStar está comprometida em ter locais de trabalho seguros para os seus empregados e procura dar um ambiente de trabalho seguro e saudável com base nos conhecimentos atuais na indústria e dando a devida atenção aos perigos específicos associados ao funcionamento da Indústria Química. Todos os empregados têm uma responsabilidade mútua comum e a obrigação de assegurar a segurança ocupacional na sua parte da Empresa. As instruções e os regulamentos têm de ser entendidos e cumpridos. A Empresa tem o dever de proteger os seus empregados de perigos imediatos e a longo prazo para a saúde, identificando esses perigos, fornecendo informação e formação, e tomando as medidas de proteção adequadas.

Mediante consulta aos empregados, desenvolver-se-á um sistema de segurança ocupacional que tratará de temas como a organização do trabalho, a gestão da segurança ocupacional, tecnologia de segurança, substâncias perigosas e processos de produção, vendo o conjunto destes fatores sob uma perspectiva holística. Todos os empregados terão também de assumir uma responsabilidade pessoal para uma melhoria dos procedimentos de segurança.

Segurança em fábricas e prevenção de acidentes

As fábricas terão de ser concebidas de uma maneira que possam funcionar de forma segura. Os potenciais perigos e riscos do processo têm de ser determinados, avaliados e minimizados. A seleção de parceiros contratuais para operar nas fábricas deve considerar seu atendimento a critérios relevantes do ponto de vista da segurança, saúde e meio ambiente.

Os contratantes devem seguir as nossas normas e aplicar métodos sistemáticos para desenvolvimento de sistemas de segurança para as instalações técnicas. Tal deverá incluir desenvolvimento contínuo da segurança da fábrica, atualização dos padrões técnicos das fábricas existentes para refletir o progresso tecnológico, a manutenção e o controle regulares e sistemáticos do equipamento técnico e da fábrica. Além disso, deve implementar métodos eficazes para eliminar falhas e limitar as suas consequências.

Planos detalhados devem ser elaborados para a prevenção de acidentes para todas as fábricas mediante consulta, se necessário, dos respectivos departamentos da DyStar e às autoridades locais. Os empregados deverão receber instruções e formação adequadas sobre o funcionamento das fábricas e do equipamento, bem como deverão treinar os procedimentos a seguir em caso de emergência ou de perigo.

Transferência de tecnologia

A DyStar aplica os mesmos princípios de segurança e proteção ambiental em todo mundo. A transferência de tecnologias e conhecimento dentro do Grupo assegura que todas as empresas DyStar se encontram em situação de implementar os mesmos princípios e padrões de segurança e proteção ambiental.



8. Qualidade do Produtos e dos Serviços

- Fundamentos dos nossos padrões de qualidade
- Qualidade do produto
- Organização da gestão da qualidade

Fundamentos dos nossos padrões de qualidade

A qualidade dos nossos produtos e serviços é um fator fundamental do sucesso da nossa Empresa e sustenta o cumprimento dos objetivos da empresa. A lógica essencial subjacente aos nossos padrões de qualidade é a apresentação de produtos confiáveis em termos de qualidade e sustentáveis do ponto de vista ambiental. Os nossos processos de fabricação, produtos e métodos de aplicação obedecem a padrões elevados e globalmente uniformes e são igualmente sustentáveis para clientes, processadores, clientes finais e o ambiente.

Qualidade do produto

Uma reflexão e ação consciente da qualidade formam a base da nossa atitude relativa aos nossos produtos e serviços, e as necessidades dos nossos clientes são primordiais. Os clientes no mundo inteiro poderão confiar na elevada qualidade e na confiabilidade dos produtos DyStar.

A qualidade dos nossos produtos é declarada em especificações, sendo a conformidade com o mesmo um objetivo fundamental das nossas operações de produção. Os processos utilizados baseiam-se em especificações exigentes de desempenho. Constitui um dever de todos os empregados contribuir para a

conformidade com estes requisitos. A melhoria contínua é mensurada em função dos critérios fornecidos pelos diversos indicadores de qualidade de serviço e de processos.

Nas auditorias de gestão da qualidade realizada internamente pelo Departamento de Gestão de Qualidade Internacional, nós fiscalizamos e salvaguardamos a nossa gestão da qualidade própria. Todas as pessoas envolvidas nestas auditorias são responsáveis pela implementação prática das suas conclusões.

Esta é a única forma de continuar a desenvolver e a melhorar a nossa garantia de qualidade.

Organização da gestão da qualidade

A base do nosso sistema de garantia de qualidade é a certificação sob a Norma ISO 9001. Os padrões de qualidade estabelecidos a nível central pela Empresa são de vital importância. Tornamos as nossas atividades transparentes e compreensíveis através da documentação. As linhas de orientação sobre gestão de qualidade são estabelecidas nos manuais gerais e nos manuais específicos dos departamentos e são vinculativas para todos os empregados. Além disso, todos os empregados se encontram obrigados a participar de forma ativa na concepção do sistema de gestão, em especial nos seus próprios ambientes de trabalho.

8. Qualidade do Produtos e dos Serviços

• Comunicação e conhecimento são pré-requisitos da qualidade

• Pesquisa e desenvolvimento

Comunicação e conhecimento são pré-requisitos da qualidade

A garantia de qualidade é um fator importante nas nossas comunicações internas, que são abertas e diretas, quer dentro do departamento, quer entre departamentos. Esta é a única forma de melhorar continuamente os processos de valor adicionado e de regular, de forma clara, as responsabilidades pela qualidade. Todos os empregados têm o dever de, no âmbito da sua esfera de responsabilidade, buscar uma formação profissional contínua tendo em vista a melhoria do seu desempenho, e a Empresa tem de dar aos empregados todas as oportunidades de o fazer dentro do quadro das circunstâncias vigentes.

Pesquisa e desenvolvimento

A liderança em termos tecnológicos é a chave do nosso sucesso. Investimos na pesquisa e no desenvolvimento de modo a garantir que os nossos produtos incluam a tecnologia mais recente. Em conjunto com os nossos clientes, desenvolvemos soluções inovadoras e damos maiores vantagens ao cliente. Estamos onde os clientes querem que estejamos e procuramos estabelecer parcerias de longo prazo através de uma colaboração franca e aberta, bem como através da troca de informação. Melhoramos continuamente os nossos processos comerciais e aumentamos a nossa eficiência de modo a oferecer aos nossos clientes um valor excepcional.



9. Relações com os Empregados

- Sem discriminação nem assédio
- Sem trabalho infantil nem trabalho forçado
- Outros direitos dos empregados

Sem discriminação nem assédio

Todos os empregados têm de estar cientes de que a sua conduta se reflete sobre a Empresa e que afeta a sua reputação, quer a nível externo quer interno. A Empresa, portanto, espera que todos os seus empregados adotem uma abordagem profissional, respeitosa e imparcial na forma como se relacionam com colegas e terceiros. Os empregados não podem ser desfavorecidos devido à sua raça, origem étnica, gênero, filiação filosófica/religiosa/política, deficiência, idade, casamento, gravidez ou orientação sexual. É proibida qualquer forma de assédio. A DyStar respeita os 6 princípios da OIT.

A Empresa tomará as medidas adequadas para assegurar a existência de um local de trabalho sem discriminação. Todos os empregados têm direito à proteção de assédio.

Os princípios de igualdade de tratamento aplicam-se ao trato diário entre os empregados e a todos os processos relacionados com as relações de trabalho, incluindo a contratação e a promoção de pessoal. Consequentemente, não serão colocadas questões potencialmente discriminatórias nos anúncios de emprego, nas entrevistas de emprego ou na tomada de decisões relativas a novas nomeações. O mesmo se aplica às perspectivas de carreira, promoções, formação profissional, remuneração e demissão.

Sem trabalho infantil nem trabalho forçado

A DyStar proíbe expressamente a prática do trabalho infantil na esfera de responsabilidade e cumpre estritamente as leis de cada país a respeito de contratação de indivíduos menores de 18 anos de idade.

Além disso, a DyStar mantém um compromisso inabalável de erradicar qualquer forma de trabalho forçado. Não toleramos e não nos envolvemos em quaisquer práticas que envolvam punições físicas, coerção psicológica ou insultos contra nossos empregados. Tais ações não são apenas contrárias aos nossos princípios, mas também são ilegais em muitas jurisdições.

DyStar categoricamente não emprega nem endossa trabalhos forçados e nós mantemos um compromisso inabalável para garantir o bem-estar e dignidade da nossa equipe de trabalho.

Outros direitos dos empregados

A DyStar respeita os direitos dos empregados na criação de sindicatos e no seu apoio, bem como o direito à negociação coletiva. A Empresa garante a não discriminação dos representantes.

dos sindicatos e o acesso dos seus membros ao local de trabalho. No estabelecimento do horário de trabalho, a DyStar segue as leis e normas vigentes e garante também que os salários pagos serão sempre no mínimo iguais ao salário-mínimo especificado na lei. A Empresa assegura que não serão celebrados contratos de trabalho com trabalhadores ilegais e que, para evitar o envolvimento da lei social e trabalhista, não serão efetuados falsos acordos de formação profissional ou estágios.

10. Cooperação com as Autoridades

A DyStar envolve todos os esforços para manter uma relação de cooperação com todas as autoridades competentes na defesa dos nossos direitos e dos direitos dos nossos empregados.

A função das agências governamentais é punir as infrações à lei vigente. O número total de disposições legais sempre aumenta e, com este, aumenta também o perigo de os empregados infringirem a lei. Mesmo nas situações em que há um bom conhecimento das questões jurídicas, e apesar de todas as precauções razoáveis tomadas, a possibilidade de os empregados da empresa virem a estar envolvidos num processo judicial não pode ser excluída. Tudo o que é necessário para as autoridades de investigação criminal instaurarem um inquérito é uma suspeita inicial, ou seja, a mera suspeita de haver um ato criminoso. Tal pode ser causado pelo início de um processo jurídico por um concorrente, pela iniciativa dos cidadãos, ou por partes alegadamente prejudicadas, ou mesmo por empregados que deixaram a Empresa com ressentimento.

No entanto, tais procedimentos criminais terão de ser levados a sério. Afetam as pessoas envolvidas e, também a Empresa, por exemplo, pelos danos causados à imagem da empresa, avaliação de credibilidade reduzida, diminuição das receitas, etc.

Tal faz com que seja importante tomar as medidas necessárias o mais cedo possível. Os procedimentos oficiais seguem determinadas normas e, no caso dos processos penais, estas normas incluem o direito a aconselhamento jurídico. A reivindicação deste direito e o direito de permanecer calado não é uma admissão de culpa. A prestação de informação e a apresentação de registos só podem ter lugar depois da consulta ao departamento jurídico. O departamento jurídico defenderá, da forma adequada, os direitos das partes envolvidas nas inquirições e interrogatórios efetuados pelas autoridades responsáveis pelo processo penal.



11. Ética e Integridade

Sem corrupção

A integridade e a ética corporativa são a base sobre a qual é construída a reputação da empresa. A DyStar não tolera comportamentos corruptos ou fraudulentos, seja de seus colaboradores ou parceiros comerciais. Proibimos estritamente o oferecimento ou recebimento de vantagens indevidas de qualquer tipo (financeiras ou não), direta ou indiretamente, a agente público.

- **Vantagem indevida** é qualquer bem, privilégio ou benefício a que uma pessoa não tem direito, oferecidos, prometidos ou entregues com o objetivo de influenciar ou recompensar qualquer ato, decisão ou omissão de uma pessoa, seja ela agente público ou não.
- **Agente Público** é todo aquele que exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas, em pessoas jurídicas controladas direta ou indiretamente pelo poder público (autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas), em organizações públicas internacionais, em partidos políticos, ainda que temporariamente ou sem remuneração, ou quem seja candidato a cargos eletivos.

Atos de corrupção, fraudes internas e desvios de recursos são inaceitáveis e podem resultar em penalidades administrativas, civis e criminais. A Empresa condena ainda condutas envolvendo fraude a licitações e contratos com o Poder Público, bem como qualquer conduta destinada a proibir ou dificultar atividades de investigação ou fiscalização governamental.

Os colaboradores da Empresa e terceiros devem estar atentos e respeitar os procedimentos e controles internos adotados com o objetivo de evitar que essas violações aconteçam. A violação dessas normas poderá levar a penalidades administrativas, civis e criminais para a Empresa e pessoas físicas envolvidas, bem como sanções aplicáveis pela Empresa indicadas na Seção 1 deste Código de Conduta.

As interações com agentes públicos devem ser transparentes e em conformidade com as melhores práticas de integridade corporativa e envolvimento das instâncias internas de compliance. Nenhuma pessoa está autorizada a representar a Empresa perante agentes públicos ou órgãos governamentais sem autorização para tal.

Caso perceba ou tenha conhecimento de alguma irregularidade praticada por qualquer pessoa ou organização com a qual temos relação, use o nosso canal de compliance, por meio do e-mail compliance@dystar.com.

O Canal poderá ser usado por qualquer pessoa, incluindo empregados da DyStar e terceiros, para comunicar comportamentos que possam implicar em violações da lei (incluindo a Lei 12.846/13), deste Código de Conduta ou outras normas do programa de compliance da DyStar. A DyStar irá proteger a identidade do denunciante de boa-fé, dentre outras medidas de proteção contra retaliação ao denunciante.



Global Headquarters
DyStar Singapore Pte Ltd
Tel: +65 6671 2800
Fax: +65 6659 1328
DyStar.Singapore@DyStar.com
www.DyStar.com

© 2023 DyStar. All Rights Reserved

MD-HR12/ Nov 2023 /Ed11