

PROCEDIMENTOS - INFINEUM BRASIL LTDA

1. SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE

A Companhia está comprometida com operações, produtos e práticas que protejam a segurança, a saúde e o meio ambiente. Este compromisso é para com empregados, prestadores de serviço, vizinhos, clientes e todos os demais afetados por suas operações.

A Companhia deve estar em conformidade com todas as leis, regulamentos e outros padrões aplicáveis de modo a fornecer proteção adequada. Ela também atuará com outras entidades para desenvolver leis, regulamentos e padrões responsáveis, baseadas na ciência e na avaliação dos riscos, que possam ser exigidos para salvaguardar ainda mais a comunidade, o local de trabalho e o meio ambiente.

A Companhia busca um local de trabalho livre de ferimentos e doenças ocupacionais e um desempenho global livre de acidentes. Ela também encoraja programas preventivos de saúde e comportamento seguro fora do trabalho para melhorar o bem-estar e a segurança do empregado.

A Companhia trabalhará para minimizar os riscos associados à fabricação, transporte, uso, armazenamento e descarte de seus produtos. Ela persegue este objetivo no projeto e na modificação das instalações da Companhia, processos e produtos e no modo como ela conduz suas operações. O risco será previsto, analisado, discutido com aqueles afetados e monitorado para assegurar controle apropriado. A Companhia não conduzirá qualquer operação ou comercializará um produto sem salvaguardas adequadas.

A Companhia estará preparada para emergências e responderá prontamente, com eficácia e cuidado aos incidentes e emergências associadas à fabricação, transporte, uso, armazenamento e descarte de seus produtos. Cada instalação operacional da Companhia deverá estabelecer planos e capacitações apropriados de resposta à emergências.

A Companhia está comprometida com a utilização eficiente de materiais e energia, e reduzir a geração de perdas e a contaminação do ar, água e terra. Ela deverá assegurar que qualquer resíduo remanescente seja descartado de forma segura e ambientalmente correta. Adicionalmente, ela trabalhará com outras entidades para resolver problemas que tenham sido criados por suas práticas anteriores de manuseio e descarte.



A Companhia continuará a expandir seus conhecimentos sobre a segurança, a saúde e o efeito de suas operações sobre o meio-ambiente. A Companhia está comprometida em desempenhar um papel de liderança na promoção das melhores práticas no seu mercado, incluindo a pronta aplicação e divulgação junto a empregados, prestadores de serviço, clientes, comunidade científica, agências governamentais e outros potencialmente afetados.

A Companhia esforça-se em ser um membro confiável e responsável de toda comunidade na qual reside e trabalha. Ela reconhece que a confiança e o crédito públicos são conseguidos pelo desempenho, pela comunicação aberta e pelo envolvimento comunitário.

A Companhia apoia o cuidado responsável, as iniciativas de melhoria em saúde, segurança e meio-ambiente da indústria química.

Consequentemente, a Companhia está comprometida em seguir os Princípios de Conduta e a implementar os Códigos da Prática Gerencial da iniciativa.

Com a participação ativa de todos os empregados e prestadores de serviço, os quais são individualmente e coletivamente responsáveis por seus desempenhos, e através da inexorável busca da melhoria contínua, a Companhia está comprometida em ser líder em segurança, saúde e proteção do meio-ambiente. O desempenho na área de segurança, saúde e ambiental será incluído no processo de avaliação do empregado. Serão conduzidas revisões e avaliações adequadas de suas operações para medir a melhora e para assegurar a conformidade com esta política.

2. USO DE ÁLCOOL E DROGAS

A Companhia está comprometida em fornecer um local de trabalho seguro, saudável e produtivo a todos os empregados. A Companhia reconhece que o abuso do álcool, drogas ou outras substâncias por parte dos empregados afetará sua capacidade de trabalhar de modo adequado, causando sérios efeitos adversos quanto a segurança, eficiência e produtividade dos outros funcionários e da Companhia como um todo. O mau uso de drogas legais, ou o uso, posse distribuição ou venda de drogas ilícitas, ou drogas controladas que não tenham sido prescritas, nas dependências ou instalações da Companhia, é estritamente proibido e constitui motivo de demissão. A posse, uso, distribuição e venda de bebidas

alcoólicas em dependências da Companhia não é permitida sem aprovação prévia da gerência senior apropriada. Não estar em condições de trabalhar devido ao uso de álcool e drogas é estritamente proibido e constitui motivo de demissão. Embora essa política refira-se especificamente ao uso de álcool e drogas, poderá se aplicar a todos os tipos de abuso de substâncias danosas.

A Companhia reconhece que a dependência de álcool e drogas como uma condição passível de tratamento. Os empregados que suspeitem que possuam uma dependência de álcool ou drogas são estimulados a procurar ajuda e a seguir o tratamento adequado o mais rápido possível, antes que isso resulte em problemas de desempenho no trabalho. A equipe médica aconselhará e ajudará a garantir o tratamento. Os empregados que seguirem o tratamento aprovado receberão benefícios por incapacidade de acordo com os dispositivos dos planos de benefícios e a cobertura do seguro médico, consistentes com os planos existentes.

Nenhum empregado com dependência de álcool e drogas será demitido por pedir ajuda para superar a dependência ou devido ao envolvimento em um esforço de reabilitação. No entanto, um empregado que teve ou se reconhece que tenha um problema com abuso de substância não poderá trabalhar em posições designadas identificadas pela gerência como sendo críticas à segurança e ao bem-estar dos empregados, do público, ou da Companhia. Todo funcionário que voltar de um período de reabilitação deverá participar de programas de acompanhamento aprovados pela Companhia. Se um empregado violar os dispositivos da política do uso de Álcool e Drogas, medidas disciplinares adequadas serão tomadas. Tais medidas não poderão ser evitadas, nessa ocasião, por um pedido para tratamento ou reabilitação. Se um empregado sofrendo de dependência de álcool e drogas recusar a reabilitação, não responder ao tratamento, ou não atender aos padrões satisfatórios de desempenho no trabalho, medidas disciplinares adequadas serão tomadas, incluindo a demissão. Esta política não exige e não deverá resultar em qualquer regulamentação, privilégio ou isenção das exigências normais de desempenho no trabalho.

A Companhia poderá conduzir buscas não anunciadas por álcool e drogas em propriedade pertencente ou controlada por ela. Poderá também exigir que os empregados submetam-se a avaliações médicas ou a testes de álcool e drogas onde houver razão para acreditar que exista uso de álcool ou drogas. Os testes periódicos não anunciados e aleatórios serão conduzidos quando um empregado se enquadrar em uma das seguintes condições: ter tido um problema de abuso de substância ou estar ocupando uma posição designada identificada pela gerência; uma posição onde testes deste tipo sejam obrigatórios por lei; ou uma posição executiva específica.

Um resultado positivo no teste ou a recusa em submeter-se a um teste de álcool ou droga é considerado motivo suficiente para medidas disciplinares, incluindo a demissão.

Os contratados também são cobertos pelo primeiro parágrafo e pelos dispositivos de busca previstos no quarto parágrafo desta política. Aqueles que violarem esta política serão retirados das dependências da Companhia e poderão ter a sua entrada futura proibida.

Além da política acima, é uma exigência da Companhia que todos os candidatos que aceitem ofertas de emprego regular submetam-se a um teste de drogas.

3. INTIMIDAÇÃO / ASSÉDIO EM LOCAL DE TRABALHO

É política da companhia promover respeito mútuo e proibir intimidação/ assédio por motivo de raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, cidadania, idade, incapacidade física ou mental. O objetivo da Companhia é propiciar um ambiente de trabalho que estimule o respeito mútuo entre os funcionários e relacionamentos de trabalho livres de intimidação ou assédio.

A Companhia proíbe especificamente qualquer forma de intimidação ou assédio por, ou dirigida a, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores ou clientes.

Intimidação ou assédio é o comportamento que tem o objetivo de:

- Criar um ambiente de trabalho intimidatório, hostil ou ofensivo;
- Interferir sem razão no desempenho profissional de alguém;
- Afetar de modo adverso a oportunidade profissional de uma pessoa.

A intimidação ou assédio, que ocorra no local de trabalho ou em função vinculada aos negócios, não será tolerada. Formas de intimidação ou assédio incluem, mas não se limitam a, atitudes verbais ou físicas indesejáveis e declarações ou observações de natureza sexual, racial ou de qualquer forma ofensiva ou discriminatória.

Todos os diretores, executivos e funcionários estarão sujeitos a ação disciplinar que vai até a demissão do emprego, por qualquer ato de intimidação ou assédio.

4. ÉTICA NOS NEGÓCIOS

A política da empresa sobre a conduta nos negócios é uma das disposições legais aplicáveis de observância estrita.

A política da empresa não se restringe a isso. Mesmo onde a legislação seja permissiva, a empresa escolherá o caminho da mais elevada integridade. A empresa reconhece que hábitos locais, tradições e costumes são diferentes de um lugar a outro. No entanto, uma reputação bem fundamentada em relação a negócios escrupulosos constitui em patrimônio inestimável para a empresa.

Os funcionários devem entender que a empresa realmente se importa como os resultados são obtidos e não somente que sejam obtidos. Os funcionários devem registrar todas as transações de forma correta em seus livros e registros, além de serem honestos e estarem disponíveis à administração e aos auditores internos e externos da empresa. A empresa espera que funcionários comuniquem a seus superiores qualquer suspeita de violação de lei ou de política da empresa.

A empresa espera conformidade com os padrões de integridade em toda a organização e não irá tolerar que seus funcionários alcancem resultados com violação de leis ou ao agir de maneira desonesta e fraudulenta. Exemplos de tal conduta podem envolver a apropriação indevida ou o mau uso de dinheiro ou outros bens e a manipulação e falsificação de livros ou registros. A empresa apoia, e espera que cada funcionário apoie, qualquer funcionário que deixe passar uma oportunidade ou vantagem que sacrificaria os padrões éticos ou que alerte a administração para qualquer violação real ou potencial dos padrões éticos da empresa.

Igualmente importante, a empresa espera, de funcionários de todos os níveis, sinceridade e conformidade com as políticas da empresa, incluindo as normas e controles. O sistema de gestão da empresa não funcionará sem honestidade e, especialmente, sem honestidade e retidão na preparação de informações financeiras, técnicas e sobre produtos. A falsificação dos livros e dos registros da empresa ou a criação ou manutenção de qualquer conta bancária extraoficial é terminantemente proibida.

A empresa possui posição clara em relação a suborno e corrupção.

Os funcionários não devem oferecer, aceitar, solicitar ou pagar subornos. A oferta, pagamento, solicitação ou aceitação direta ou indireta de subornos de qualquer gênero por funcionários é proibida. A empresa espera padrões de conduta similares de seus parceiros de negócios. A empresa disponibiliza Diretrizes antissuborno e corrupção para auxiliar seus funcionários.

Política de ética nos negócios: diretrizes antissuborno e corrupção

A empresa possui posição clara em relação a suborno e corrupção: Os funcionários não devem oferecer solicitar, aceitar ou pagar subornos. É proibida a oferta, solicitação, aceitação ou pagamento direto ou indireto de subornos de qualquer gênero por funcionários. A empresa irá promover sua política sobre suborno e corrupção entre seus parceiros de negócios, incluindo joint ventures, agentes, consultores e outros prestadores de serviços.

A empresa deve cumprir todas as disposições legais e normas aplicáveis, assim como apoiar os princípios das organizações internacionais (por exemplo, as Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e as Normas de conduta para combater a extorsão e o suborno da Câmara Internacional de Comércio) com respeito aos esforços para combater o suborno e a corrupção.

Atos ou alegações de suborno e corrupção podem causar sérios danos à reputação da empresa.

Pagamentos de facilitações

A política da empresa não faz distinção entre os subornos e os pagamentos da chamada "facilitação", que também deve ser proibida. O pagamento de facilitação é um pequeno pagamento (geralmente em dinheiro) a um funcionário público, sem que tenha sido oficialmente solicitado, a fim de acelerar um procedimento de rotina o qual o funcionário público é obrigado a realizar. A empresa deve também procurar assegurar que seus parceiros de negócios não realizem pagamentos de facilitações em nome da empresa.

Durante a implantação dessa Política e dessas Diretrizes, os funcionários devem:

- Não oferecer, solicitar, aceitar ou pagar suborno, facilitação, propina ou qualquer outro pagamento inadequado direta ou indiretamente sob nenhum pretexto. Propina é o ato de dar ou receber dinheiro, presentes ou qualquer coisa de valor que seja oferecida em troca de tratamento favorável. Isso deve também ser igualmente aplicado às transações envolvendo funcionários de governo local, de outros países ou funcionários (incluindo servidores públicos ou funcionários de empresas estatais) e para transações envolvendo representantes de empresas públicas ou privadas, tanto para a condução de negócios domésticos ou internacionais.

- Estar de acordo com a política da empresa sobre presentes e entretenimento e, caso estiver inseguro em relação a dar ou receber um presente ou qualquer coisa de valor ou a oferecer ou receber qualquer forma de entretenimento, procure orientação com seus superiores.
- Certificar-se, por meio de diligência adequada com base em risco, sobre a condição e a probidade de qualquer parceiro de negócios que esteja prestando serviços à empresa e assegurar que o parceiro entenda a posição da empresa em relação a suborno e corrupção (incluindo os pagamentos de facilitações). Busque orientação com superiores ou com o Departamento Jurídico caso surja qualquer dúvida acerca desse processo.
- Comunicar a superiores ou ao Departamento de Recursos Humanos qualquer preocupação relacionada à empresa ou à conduta de parceiros de negócios que possam ter causado no passado ou que poderão causar no futuro riscos de violação da política da empresa.
- Não utilizar agentes ou terceiros para indiretamente oferecer, aceitar, solicitar ou pagar subornos ou facilitações em nome da empresa.
- Assegurar que doações para caridade não sejam utilizadas para encobrir ou substituir subornos.

Conformidade

A empresa deve exigir conformidade com a política sobre suborno e corrupção de todos os diretores, executivos e funcionários. Qualquer funcionário que for encontrado oferecendo, solicitando, aceitando, ou pagando subornos ou participando de qualquer outra forma de corrupção, deve ser sujeito à ação disciplinar que poderá, por fim, levar à demissão e, se apropriado, à abertura de processo criminal.

Além disso, a empresa espera que seus parceiros de negócios, incluindo joint ventures, agentes, consultores ou outros prestadores de serviços, estejam cientes da política da empresa e que tenham sua própria política. Portanto, o quadro superior deve promover de maneira proativa a política da empresa sobre suborno e corrupção com terceiros e seus funcionários.