



CÓDIGO DE CONDUTA



Carta de abertura de Ken Lane

Na Olin, nosso objetivo é fornecer materiais e soluções essenciais que melhorem e protejam vidas. Com esse propósito conduzindo nosso trabalho diário, as ações e decisões que tomamos ajudam a definir o tom do nosso ambiente de trabalho e da nossa cultura. Quando essas ações estão de acordo com nosso Código de Conduta e os Valores da Empresa, elas impulsionam nosso sucesso e enviam uma poderosa mensagem de que a integridade realmente importa.

Esse compromisso com os Valores da Empresa nos ajuda, em cada decisão que tomamos, a fazer o que é certo.

O Código de Conduta da Olin é nosso guia vinculativo e prático para tomar decisões éticas em todos os níveis, independentemente de nossa posição ou idade. Não importa quais são nossas responsabilidades ou localização ao redor do mundo, o Código se aplica a todos nós: Executivos, gerentes, funcionários e nossa diretoria. Todos nós recebemos treinamento anual sobre o Código de Conduta e esperamos ler, compreender e consultar o Código sempre que necessário.

As conversas com seu gestor ou qualquer outro recurso listado no Código são cruciais para a aprendizagem contínua e o diálogo envolvente ajuda a garantir a conformidade. Além disso, e mais importante, é que vivamos os nossos Valores todos os dias e de todas as formas.

Seu compromisso em representar a Olin com os mais elevados padrões de integridade é apreciado enquanto trabalhamos para prosseguir com o crescimento e a prosperidade de nossa empresa nos próximos anos.



Kenneth Lane
Presidente e CEO
Olin Corporation



Índice

Carta de abertura de Ken Lane	3
Seção 1: Nossos Valores e Nosso Código de Conduta	6
Nossos Valores	6
Honestidade sempre	7
Tomar decisões éticas	7
Falar e buscar orientação	7
Orientação para funcionários e gestores	7
Confidencialidade dos relatos	8
Como nossa empresa investiga denúncias	8
Proteção contra retaliação	8
Seção 2: Oportunidade de inclusão	9
Tratando todos com respeito	9
Proibindo o bullying, o assédio e a discriminação	10
Proibição de assédio sexual	10
Garantindo que o ambiente de trabalho seja livre de álcool e drogas	11
Responsabilidades especiais para os gestores em relação a assédio, discriminação e bullying	11
Violência no local de trabalho ou abuso de substâncias	11
Responsabilidade social corporativa e proteção de direitos humanos	11
Seção 3: Protegendo nossos dados e ativos	12
Protegendo a privacidade de nossos funcionários	12
Protegendo os ativos da Olin e o uso dos recursos da empresa	12
Privacidade de informações de clientes e consumidores	12
Uso de redes sociais	12
Divulgação de informações ao público	13
Informações confidenciais	13
Uso seguro e apropriado de nossas redes	13
Propriedade intelectual e direitos autorais	14
Integridade em manutenção de registros e relatórios com informações precisas	14
Relatórios de questões ou dúvidas financeiras	14
Seção 4: Nosso compromisso com administração, sustentabilidade, qualidade e comunidades	15
Qualidade dos produtos	15
Política do ambiente, da saúde e de segurança	15
Seção 5: Evitando conflitos de interesse	16
Trabalho secundário	16
Trabalhando com familiares e amigos	17
Propriedade ou investimentos em outras empresas	17
Competindo com a Olin ou aproveitando oportunidades de negócios	17
Participação em conselhos e comitês	17
Informações privilegiadas e negociação de títulos	17

Seção 6: Presentes, anticorrupção e práticas gerais de negócios	19
Refeições e entretenimento	20
Agindo com integridade	20
Agentes, distribuidores e representantes de terceiros	20
Despesas com cônjuges e parceiros	21
Concorrência leal e antitruste	21
Ofertas de viagem e hospedagem	21
Coleta e uso de informações de concorrentes	22
Participação em associações comerciais e conferências	22
Participação no mercado global	23
Restrições de importação e exportação	23
Boicotes	23
Controles de comércio	23
Seção 7: Responsabilidades especiais ao trabalhar com nossos parceiros governamentais	24
Garantindo a integridade no processo de compras	24
Informações sigilosas, proprietárias e seleção de fonte	24
Cumprindo todos os requisitos contratuais	25
Relatórios e outros requisitos	25
Contratação de ex-funcionários públicos	25
Contribuições e atividades políticas	25
Cooperação total com inspeções e investigações governamentais	25
Preocupações especiais ao lidar com funcionários públicos	26
Presentes razoáveis para funcionários públicos sujeitos a aprovações gerais	26
Despesas de hospedagem, entretenimento e viagens para funcionários públicos	26
Seção 8: Informações de contato e recursos	27
Programa de Assistência ao Funcionário	27
Help-Line da Olin	27

SEÇÃO 1

Nossos Valores e Nosso Código de Conduta

O sucesso da nossa empresa está diretamente relacionado ao nosso compromisso de operar com honestidade e integridade todos os dias, de todas as formas e por parte de todos os funcionários. Os Valores da Empresa e o Código de Conduta fornecem a estrutura inegociável de como operamos nossos negócios, estabelecendo padrões de comportamento esperados de todos na Olin, incluindo todas as subsidiárias da Olin e o Conselho de Administração da Olin.

Por mais que o Código de Conduta não cubra todas as situações de política ou negócios da empresa, é um ponto de início apropriado. Considere todas as leis, o Código de Conduta, as políticas e procedimentos da Olin e os valores da nossa empresa porque eles se aplicam ao trabalho que realizamos.

Os funcionários que violarem nosso Código estão sujeitos a ações disciplinares que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho.

Os Valores da Empresa da Olin incorporam nossos compromissos inabaláveis.

A Olin **VAI COM TUDO:**

ENTREGAMOS MATERIAIS ESSENCIAIS

com segurança e confiabilidade

AGIMOS COM INTEGRIDADE, sempre fazendo o que é certo

CAPACITAMOS NOSSOS FUNCIONÁRIOS A

assumirem o controle de tudo o que fazemos

CRIAMOS VALOR

para nossos clientes, acionistas, funcionários e comunidades

Honestidade sempre

Honestidade e abertura em todas as nossas palavras e ações são fundamentais para tudo o que fazemos. Devemos ser verdadeiros em nossas comunicações, sejam verbais ou escritas, e em nossas ações. Nunca devemos mentir fazendo declarações falsas ou deixando de fora todos os detalhes relacionados ao nosso trabalho. Não devemos enganar as pessoas e não devemos roubar.

Todos nós devemos cumprir com a carta e o espírito do nosso Código de Conduta. Devemos compreender e cumprir com todas as políticas internas da empresa, leis e regulamentações que se apliquem ao nosso trabalho, mesmo se nos sentirmos pressionados a agir de outra forma. Nosso Código de Conduta também exige que busquemos orientação se tivermos dúvidas ou preocupações e que cooperemos plenamente com todas as investigações sobre suspeitas de violação do Código de Conduta, ou de políticas e procedimentos da Olin, que possam surgir durante nosso trabalho.

Tomar decisões éticas

Temos modelos de pensamento ético para nos guiar nas interações e decisões que enfrentamos ao agir em nome da Olin.

1. Isso é legal: O que as leis e os regulamentos exigem que façamos?
2. Isso é ético: O que o Código de Conduta e as políticas e procedimentos da Olin afirmam?
3. Isso está de acordo com o teor e espírito de nossos Valores na Olin?
4. O que pensariam nossas famílias, comunidades, clientes e acionistas?

Falar e buscar orientação

Os funcionários de todos os níveis são incentivados a oferecer sugestões, buscar orientação e levantar prontamente preocupações de boa-fé, sem medo de retaliação. Boa fé significa apresentar-se de forma verdadeira com todas as informações que possuir sobre uma situação que acreditamos violar nosso Código de Conduta, uma política interna da Olin ou a lei. Geralmente, seu gestor está na melhor posição para ajudar, mas existem outras pessoas e recursos dentro da empresa que podem ajudar:

- O gerente de seu gerente
- O chefe do seu departamento, local ou unidade de negócios
- Departamento de Recursos Humanos; (+1 314.480.1400)
- O Departamento Jurídico da Olin (+1 314.480.1400)
- Seu Conselheiro de Ética local, Embaixador de Ética¹ ou Diretor de Ética
- Departamento de Ética e de Conformidade (+1 314.355.8285)
- A Central de Ajuda, recurso confidencial da Olin 24 horas por dia, 7 dias por semana

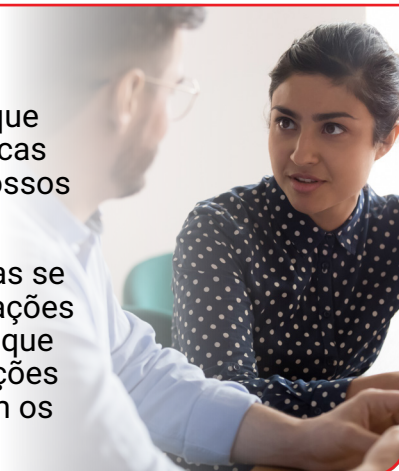
Os funcionários também serão protegidos pela Política de Não Retaliação da Olin quando participarem de uma investigação. Se você for submetido à retaliação ou suspeitar de que uma retaliação possa ter ocorrido, deverá entrar imediatamente em contato com o Departamento de Ética e Conformidade ou com o serviço Linha de Ajuda da Olin.

1. Na fábrica de munições do exército de Lake City

Orientação para funcionários e gestores

Os gerentes têm o importante dever de dar o exemplo e manter os mais elevados padrões de comportamento. Isso inclui assegurar que seus subordinados compreendam o Código de Conduta e as políticas internas, procedimentos, leis e regulamentações que afetam os nossos negócios e a nossa reputação.

Os gerentes devem criar um ambiente acessível em que as pessoas se sintam confortáveis para levantar problemas, questões e preocupações sem medo de retaliação. Se uma questão for abordada, espera-se que os gestores tomem medidas imediatas para resolver as preocupações e corrigir quaisquer problemas que surjam, incluindo trabalhar com os recursos apropriados dentro da Olin.





Confidencialidade dos relatos

Para proteger a confidencialidade quando solicitado e permitido por lei, a Central de Ajuda da Olin nunca usa identificador de chamadas, dispositivos de gravação, rastreamento da Web ou qualquer outro método para identificar a pessoa que está fazendo um relato. O serviço da Central de Ajuda fornece um número de relatório, uma senha e uma data para acompanhamento para relatores anônimos.

Tenha em mente que pode ser difícil investigar denúncias anônimas que não incluam detalhes suficientes ou não façam o acompanhamento solicitado.

Como nossa empresa investiga denúncias

Todos os problemas e preocupações encaminhados ou relatados diretamente ao Departamento de Ética e Conformidade da Olin ou por meio do serviço da Central de Ajuda da Olin são investigados integralmente pelo Escritório de Ética e Conformidade da empresa, que designa investigadores com base em seu conhecimento relevante e objetividade.

Todos nós devemos cooperar plena e verdadeiramente com qualquer investigação. A Olin também pode usar recursos externos e envolver a alta administração.

Proteção contra retaliação

Colegas de trabalho e gerentes não podem assediar, discriminar, terminar, suspender, ameaçar, rebaixar ou negar benefícios para qualquer um que levante uma questão ou preocupação, ou coopere em qualquer investigação resultante.

Retaliação pode envolver:

- Ameaça, assédio ou discriminação contra alguém.
- Demitir ou suspender alguém sem justificativa.
- Aumentar injustamente a carga de trabalho de um funcionário.
- Atribuir a um funcionário as piores tarefas ou turnos por acreditar que ele fez uma reclamação.
- Negar a alguém, ou a um grupo de indivíduos, benefícios ou oportunidades de treinamento aos quais eles poderiam se candidatar.
- Evitar ou excluir alguém de reuniões, eventos ou discussões.
- Definir prazos de entrega impossíveis para que um funcionário ou grupo de funcionários acabe falhando.
- Quebrar a confidencialidade de um relato ou tentar descobrir quem abordou um problema.
- Propositalmente evitar, ignorar ou desrespeitar uma pessoa porque ela levantou uma questão ou preocupação, ou participou de uma investigação.

Qualquer forma de retaliação é uma violação do nosso Código de Conduta e não será tolerada. Se você for submetido à retaliação ou suspeitar de que uma retaliação possa ter ocorrido, deverá entrar imediatamente em contato com o Departamento de Ética e Conformidade ou com o serviço Linha de Ajuda da Olin. Os indivíduos que violarem nossa política contra retaliação estarão sujeitos a medidas disciplinares, inclusive demissão.

SAIBA MAIS

Para obter mais informações sobre a Central de Ajuda da Olin ou para comunicar uma preocupação, acesse OlinHelp.com.

Oportunidade de inclusão

Acreditamos na promoção de uma cultura de inclusão que valorize, reconheça e celebre a diversidade do nosso pessoal.

Nossas decisões de contratação e promoção se baseiam nas qualificações, habilidades e desempenho de um indivíduo sem considerar a raça (cor) ou etnia (origem nacional e ancestralidade), sexo ou identidade de gênero, religião ou credo, deficiência mental ou física, idade, orientação sexual, status de parceiro conjugal/doméstico, condição médica, informações genéticas, status militar e de veterano de um indivíduo ou outra característica ou atividade protegida pelas leis locais, estaduais e/ou federais aplicáveis contra discriminação.

Nossa diversidade tem o maior impacto em um ambiente de trabalho inclusivo, onde cada voz da Olin tem oportunidades iguais de ser ouvida, onde os líderes da Olin reconhecem as realizações de todos e onde cada funcionário é incentivado a se envolver nas atividades e discussões necessárias para administrar os negócios da Olin efetivamente.

Tratando todos com respeito

Na Olin, temos o compromisso de promover um ambiente de trabalho em que cada pessoa seja tratada com dignidade, justiça e respeito. Isso significa que todos os funcionários, em todos os níveis da empresa, têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de práticas discriminatórias, assédio ou bullying. Não devemos insultar ou desrespeitar uns aos outros, e não há espaço na Olin para comportamentos que sejam ameaçadores em palavra ou ação.



Proibindo o bullying, o assédio e a discriminação

A Olin não tolera bullying em nosso ambiente de trabalho. Definimos bullying como maus tratos persistentes, maliciosos, indesejáveis, graves e generalizados que prejudicam, intimidam, ofendem, degradam ou humilham funcionários ou qualquer pessoa envolvida em negócios com a Olin, sejam eles verbais, físicos ou de outra forma.

Exemplos de bullying podem incluir:

- Bullying verbal: caluniar, ridicularizar ou difamar uma pessoa ou seus familiares; xingamentos persistentes, ofensivos, insultantes ou humilhantes; usando uma pessoa como alvo de piadas; e fazer comentários abusivos e ofensivos.
- Bullying físico: empurrar, chutar, cutucar, tropeçar, agredir ou ameaçar agredir fisicamente e depredar a área de trabalho ou a propriedade de uma pessoa.

O assédio ou a discriminação de qualquer indivíduo por qualquer funcionário ou qualquer pessoa envolvida em negócios com a Olin ou outros terceiros sobre os quais a empresa tenha controle com base em uma característica protegida é estritamente proibido, não importa onde ocorra. Definimos assédio como qualquer conduta verbal, visual ou física que denigra ou demonstre hostilidade em relação a um indivíduo por conta de suas características protegidas por lei e que tenha a finalidade ou o efeito de violar a dignidade da pessoa em questão, interferindo, de forma não razoável, no desempenho profissional de um indivíduo ou criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil degradante, humilhante ou ofensivo. Nossa Política de Tolerância Zero ao Assédio está disponível online em <https://olin.com/harassment>.

Proibição de assédio sexual

Definimos assédio sexual como avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual quando a submissão a tal conduta é feita explícita ou implicitamente um termo ou condição do emprego de um indivíduo; a submissão ou rejeição de tal conduta é usada como base para a tomada de decisões de emprego que afetam o indivíduo ou tal conduta tem o propósito ou efeito de violar a dignidade da pessoa em questão ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Exemplos de assédio sexual podem incluir, mas não estão limitados a:

- Investidas sexuais ou propostas indesejáveis – envolvendo ou não toques físicos.
- Comentários indesejados, incluindo comentários sobre o corpo, atividades sexuais, experiências, deficiências visíveis, preferências ou gênero de uma pessoa.
- Comentários, linguagem ou piadas de natureza sexual, sugestivos, obscenos ou ofensivos.
- Exibição ou posse no ambiente de trabalho de objetos, imagens, grafites, ou desenhos sexualmente sugestivos, reveladores ou pornográficos, ou qualquer outro material com conteúdo sexual.
- Ameaças ou promessas de tratamento preferencial, designados para induzir a submissão ou a tolerância a qualquer uma das condutas acima.



Garantindo que o ambiente de trabalho seja livre de álcool e drogas

Nossos funcionários e outros indivíduos que trabalham em nossas instalações e locais de trabalho, ou que movem produtos em nosso nome, não podem se apresentar para trabalhar ou executar quaisquer tarefas sob a influência ou o efeito de álcool ou drogas.

A Olin reconhece que alguns governos estaduais, locais e internacionais descriminalizaram o uso recreativo da maconha e/ou autorizaram o uso de maconha medicinal. Geralmente, essas leis não modificam a posição e a política da Olin sobre o uso de substâncias que possam prejudicar os funcionários, que permanecem proibidas. Este padrão será aplicado internacionalmente na medida permitida pelos contratos de trabalho e pelas leis nacionais dos locais onde a Olin faz negócios.

O uso, a posse, a distribuição, a transferência ou a venda de álcool ou substâncias ilícitas permanece estritamente proibido durante o serviço ou nas dependências da empresa.

Os Programas de Assistência ao Funcionário (EAP) estão disponíveis globalmente onde quer que a Olin tenha operações e oferecem serviços de aconselhamento confidenciais a qualquer funcionário ou familiar de um funcionário que precise de ajuda com problemas pessoais. Consulte a seção Contato e recursos deste código.

Enquanto estiver nas instalações da Olin, realizando negócios da empresa ou operando um veículo ou outro equipamento possivelmente perigoso de propriedade ou alugado pela empresa, nenhum funcionário ou contratado poderá ser prejudicado por qualquer droga ou substância.

Responsabilidades especiais para os gestores em relação a assédio, discriminação, bullying, violência no local de trabalho ou abuso de substâncias

Todos os gerentes da Olin têm uma responsabilidade específica de relatar possíveis casos de assédio, discriminação, bullying, violência no local de trabalho ou abuso de substâncias imediatamente ao Departamento de Recursos Humanos do local apropriado.

Supervisores e gerentes devem fazer tais denúncias mesmo se as circunstâncias da reclamação não forem claras e não possam ser fundamentadas imediatamente. A denúncia e investigações imediatas por terceiros imparciais são essenciais para interromper o assédio, a discriminação ou o bullying antes que ele se torne grave ou disseminado.



Responsabilidade social corporativa e proteção de direitos humanos

Procuramos ser conhecidos como um vizinho confiável nas comunidades em que vivemos e atuamos. Sabemos que manter uma postura aberta e ética, ao mesmo tempo em que respeitamos a diversidade, as culturas locais e nativas e os costumes regionais ou multiculturais, pode fazer uma diferença positiva.

Como parte de nosso compromisso com as boas práticas empresariais em todo o mundo, a Política de Direitos Humanos da Olin descreve o compromisso da empresa em defender os direitos humanos individuais, os direitos nativos e o respeito à dignidade humana como fundamentos importantes em todas as nossas operações e atividades. Oferecemos expedientes razoáveis e salários justos para quem trabalha para a empresa. Também temos tolerância zero para o uso de trabalho infantil ou forçado ou ainda para práticas de tráfico de pessoas. Cumprimos todas as leis e regulamentos relativos à proteção de classes de risco e evitamos o uso de materiais associados a conflitos identificados. Esperamos que nossos fornecedores, consultores, prestadores de serviços, empresas subcontratadas e outros parceiros de negócios respeitem os mesmos padrões.

SEÇÃO 3

Protegendo nossos dados e ativos

Protegendo a privacidade de nossos funcionários

A Olin respeita a privacidade de todos os funcionários e tratará nossos dados pessoais de forma responsável e de acordo com nossa política e todas as leis e regulamentações de privacidade de dados aplicáveis. O acesso a dados pessoais é restrito, e nossa empresa os protegerá contra perda, uso indevido, acesso ou divulgação não autorizada, alteração ou destruição.

Embora a Olin respeite a privacidade dos funcionários, a empresa se reserva o direito de inspecionar nossas instalações e propriedades, a menos que isso seja proibido por leis e regulamentações locais.

Protegendo os ativos da Olin e o uso dos recursos da empresa

Cada um de nós é responsável pela proteção e preservação dos recursos da Olin. Devemos usar os recursos da empresa apenas para fins comerciais, e nunca para ganho financeiro pessoal. Qualquer forma de roubo, fraude ou apropriação indébita é proibida. Também devemos obter a aprovação apropriada para qualquer uso pessoal, comunitário ou beneficente desses recursos.

Privacidade de informações de clientes e consumidores

Cada um de nós tem obrigações sob as leis de privacidade de dados para proteger as informações de clientes e consumidores que nos são fornecidas. Somente temos acesso a essas informações quando há um motivo comercial para tal ou para cumprir com leis e regulamentações.

Os fornecedores e outros terceiros de fora da empresa que têm acesso autorizado a essas informações também são responsáveis por protegê-las, e exigimos conformidade.

Uso de redes sociais

Como as comunicações feitas publicamente em um site de rede social são instantâneas e permanentes, seu uso inadequado pode causar sérias consequências para nossa empresa e para nós mesmos.

Diretrizes de mídia social a serem consideradas:

- Conheça e siga o nosso Código de Conduta.
- Use o bom senso.
- Preserve os recursos da nossa rede para atividades relacionadas aos negócios.

- Não fale em nome da Olin, a menos que tenha sido autorizado especificamente a fazê-lo.
- Se publicar comentários defendendo nossos produtos, informe claramente que você trabalha para a Olin.
- Esteja atento a postagens depreciativas sobre os produtos e serviços da nossa empresa, mas não responda por conta própria; em vez disso, notifique o Departamento de Comunicações ou o Departamento Jurídico da Olin.
- Não divulgue as informações confidenciais de nossa empresa.
- Nunca publique comentários obscenos, ameaçadores, criminosos ou de assédio, nem faça comentários baseados em características protegidas de terceiros ou que sejam maliciosamente falsos. Nunca publique materiais com a finalidade de prejudicar a marca, os clientes, os fornecedores ou vendedores da Olin relacionados aos produtos e serviços oferecidos aos clientes.
- Respeite os direitos autorais. Não publique propriedade intelectual de terceiros, a menos que tenhamos a permissão do proprietário, incluindo fotos e imagens.

Divulgação de informações ao público

A Olin se esforça para se comunicar com o público de modo preciso e coerente. Para ter a certeza de que cumprimos com todas as leis e regulamentações de divulgação pública e proteger os interesses de nossa empresa, as declarações para o público ou à imprensa em nome da empresa somente podem ser realizadas por funcionários especificamente autorizados como porta-vozes da empresa.

As perguntas de investidores ou analistas de segurança, sejam elas verbais ou escritas, devem ser encaminhadas ao Departamento de Relações com Investidores da Olin. As perguntas relacionadas a outros assuntos, inclusive solicitações de informações por parte da imprensa, devem ser direcionadas ao contato de Comunicação da Olin.

Informações confidenciais

Alguns dos ativos mais valiosos da nossa empresa são bens intangíveis e incluem nossos segredos comerciais e informações confidenciais sobre a empresa. Não devemos divulgar estes ativos a terceiros, incluindo empresas externas, como aquelas que fornecem chatbots de IA, a menos que haja um objetivo comercial claro ou uma justificativa para a divulgação e que um acordo de confidencialidade aprovado pela empresa tenha sido assinado pelo destinatário. Além disso, só devemos discutir assuntos comerciais em privado com pessoal autorizado e não com familiares e amigos.

Uso seguro e apropriado de nossas redes

Cada um de nós tem a responsabilidade de proteger as redes e informações da nossa empresa, seguindo as regras de proteção de dados e segurança da informação relacionadas aos sistemas de rede, computadores da empresa e outros dispositivos eletrônicos.

Todos os dispositivos conectados à rede da nossa empresa devem ter proteção de acesso adequada e estar equipados com software de filtragem da Web aprovado e software de verificação de vulnerabilidades. Estações de trabalho e dispositivos móveis fornecidos pela Olin dedicados à rede comercial para e-mail, Internet e outros serviços de dados diários não podem ser conectados às redes de produção e/ou tecnologia operacional que controlam os processos de fabricação e produção.

Também devemos ter certeza de que nossos dispositivos portáteis, como laptops, smartphones e dispositivos de armazenamento, estejam protegidos durante todo o tempo e de que todas as informações confidenciais armazenadas nesses dispositivos estejam protegidas por senha. Se suspeitarmos de que algum dado tenha sido adulterado ou esteja ausente, somos obrigados a comunicar o que soubermos ao nosso gerente e ao departamento de TI imediatamente.

Nossas redes e sistemas de informação são para fins comerciais relacionados à empresa. Nos locais em que o uso pessoal limitado seja aceitável, todo uso pessoal deve seguir nosso Código e não pode interferir em nossas responsabilidades profissionais ou na operação segura da nossa rede.

Alguns exemplos de informações confidenciais incluem:

- Informações financeiras e relatórios de ganho não divulgados
- Ofertas de novos produtos
- Listas de clientes
- Custos e volumes de produtos
- Estratégias de marketing, preços ou serviços
- Planos de compras
- Informações sobre negociações comerciais
- Planos e necessidades de capital
- Fusões, aquisições, vendas de ativos ou planos de negócios
- Dados técnicos confidenciais e informações de desempenho do produto
- Informações governamentais exclusivas ou confidenciais
- Informações comerciais sobre fornecedores e prestadores de serviços

Propriedade intelectual e direitos autorais

Nossa propriedade intelectual consiste em nas patentes, direitos autorais, marcas registradas e segredos comerciais da Olin, além dos projetos de produtos e softwares criados por outras empresas que são protegidos por direitos autorais ou são de uso restrito.

Devemos proteger vigorosamente nossos direitos de propriedade intelectual, bem como os direitos de outras empresas. Podemos fazê-lo documentando por completo as pesquisas para o desenvolvimento de produtos e usando avisos adequados de marcas registradas, direitos autorais e patentes da empresa em todas as correspondências, artigos, manuais e outros documentos.

Para proteger os direitos de propriedade intelectual de outras empresas, devemos:

- Usar somente cópias autorizadas de software.
- Evitar perguntar aos novos contratados sobre segredos comerciais pertencentes a seus empregadores anteriores.
- Verificar cuidadosamente se temos autorização para usar marcas comerciais pertencentes a outras empresas.

Integridade na manutenção de registros e relatórios com informações precisas

Os documentos e arquivos eletrônicos da nossa empresa são ativos importantes. Cada um de nós é responsável pela integridade e precisão dos registros, bem como pelo seu armazenamento adequado.

A Olin tem o compromisso de divulgar de modo integral, honesto, preciso e oportuno todos os relatórios e comunicações com agências governamentais e o público. Todas as informações contábeis devem refletir transações reais e seguir os princípios contábeis geralmente aceitos. Os registros da empresa existem em vários formatos, incluindo correios de voz, documentos em papel, e-mail e arquivos eletrônicos armazenados em computadores, telefones celulares ou qualquer outro meio (CD, DVD, dispositivos de armazenamento USB etc.).

Não altere ou falsifique informações sobre qualquer registro ou documento ou faça intencionalmente uma afirmação falsa ou exagerada. Nunca devemos adulterar os registros da empresa nem removê-los ou destruí-los antes das datas especificadas em nossas Regras de Retenção de Registros, incluindo regras relacionadas a retenções legais.

Relatórios de questões ou dúvidas financeiras

Se você encontrar práticas contábeis ou de auditoria questionáveis, elas deverão ser comunicadas imediatamente ao seu gestor ou a um gerente de nível superior em nossa organização e também à Auditoria Interna, ao Escritório de Ética e Conformidade ou ao serviço de Central de Ajuda 24 Horas da Olin.

Todos os livros contábeis e registros de nossa empresa estão sujeitos a análises e auditorias independentes. Se formos solicitados a responder a solicitações de auditores internos, pessoal do Departamento Jurídico, contadores independentes ou consultores especiais, nossas respostas devem ser completas e verdadeiras. Devemos revelar todas as informações relevantes ou potencialmente relevantes, mesmo se a solicitação não for específica quanto às informações exigidas.

Nosso compromisso com administração, sustentabilidade, qualidade e comunidades

Na Olin, entendemos que integrar a administração às pessoas e ao meio ambiente de forma sustentável é primordial em nosso privilégio de operar. O Conselho de Administração da Olin é responsável pela supervisão dos nossos esforços de sustentabilidade e administração. Nosso compromisso e nossos objetivos relativos à sustentabilidade estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Qualidade dos produtos

A integridade e a qualidade de nossos produtos e serviços são fundamentais para a reputação de nossa empresa e o sucesso final de nossos negócios. Todos os nossos produtos e serviços devem passar por inspeção, testes e critérios de qualidade adequados, de acordo com o contrato e as exigências governamentais.

Devemos preencher toda a documentação dos testes de modo correto e imediato. Não devemos nunca:

- Falsificar, alterar ou distorcer qualquer documentação ou software de inspeção ou teste.
- Registrar incorreta ou erroneamente os resultados de inspeções ou testes.
- Enganar representantes de clientes.
- Usar protocolos ou procedimentos de inspeção ou teste incompletos ou inadequados.

Política do meio-ambiente, da saúde e de segurança

A segurança do nosso pessoal e dos nossos processos, bem como a gestão responsável do meio ambiente, são fundamentais para nossa operação.

Nossa liderança realiza e orienta visivelmente a organização para criar negócios de uma maneira que proteja e beneficie cada vez mais nossos funcionários, parceiros de negócios, as comunidades em que vivemos e o mundo ao nosso redor. Todos os funcionários são responsáveis por incorporar a cidadania responsável por meio do envolvimento ativo no processo Ambiental, de Saúde e Segurança (EH&S) da Olin.

Cada um de nós é responsável por apoiar o compromisso da Olin com a excelência em EH&S. Os extensos e contínuos programas de treinamento de EH&S da Olin ajudam a garantir que todos os funcionários estejam ativamente envolvidos no processo de EH&S.

SEÇÃO 5

Evitando conflitos de interesse

Cada um de nós, em todos os níveis da empresa, deve evitar situações que coloquem nossos interesses pessoais em conflito com os interesses da Olin. Para manter a boa reputação da nossa empresa – e a nossa – devemos evitar participar de atividades de trabalho externas que indiquem até mesmo a sugestão de um conflito de interesses e divulguem qualquer possível conflito ao nosso gestor assim que tomarmos conhecimento disso.

Possíveis conflitos de interesse devem ser encaminhados a um executivo, líder de divisão ou ao Escritório de Ética e Conformidade para determinar se há um conflito.

Trabalho secundário

O emprego secundário não deve interferir ou entrar em conflito com as nossas responsabilidades na Olin. A política da Olin não nos permite trabalhar ou prestar serviços a qualquer concorrente, cliente ou fornecedor atual ou em potencial da Olin sem a aprovação prévia da administração. Esta política também se aplica a qualquer membro da família, incluindo cônjuge, filhos, irmãos, pais, avós, enteados ou padastro e madastra, bem como sogros, genro, nora, cunhados, e qualquer outra pessoa que viva consigo, exceto inquilinos e empregados domésticos.

As atividades comerciais independentes, como negócios em tempo parcial ou negócios paralelos, têm o potencial de criar um conflito



se as atividades comerciais competirem com os interesses da Olin ou refletirem negativamente na Olin. Por esse motivo, se você tiver um negócio paralelo do qual seja dono integral ou parcialmente, essa empresa não pode atuar como fornecedora da Olin nem de concorrentes, clientes ou fornecedores atuais ou potenciais da Olin sem o conhecimento e a aprovação prévia da empresa.

Os diretores da Olin Corporation não podem atuar como diretores, executivos, funcionários, parceiros, consultores, agentes ou representantes de uma empresa comercial não afiliada à Olin sem aprovação prévia do Conselho de Administração da Olin.

Trabalhando com familiares e amigos

Para evitar conflitos de interesse com as atividades de trabalho de familiares, a Olin geralmente não permite a supervisão direta de um familiar. Caso familiares trabalhem em um mesmo departamento ou local, essas tarefas e as designações de horas extras devem ser baseadas em critérios objetivos e que as decisões de pagamento e as avaliações de desempenho do trabalho sejam realizadas por uma pessoa independente.

Também devemos estar cientes de que pode existir, ou parecer existir, um conflito de interesses em situações em que um familiar trabalha ou presta serviços para um concorrente, cliente ou fornecedor da Olin, especialmente se você ou algum subordinado tiver relações comerciais com a empresa ou o familiar. Você deve sempre comunicar situações questionáveis para o gerente, assim que souber da situação, para evitar até o surgimento de um conflito nas relações familiares.

Propriedade ou investimentos em outras empresas

A Olin respeita nosso direito de investir em outras empresas, contanto que esses interesses financeiros não afetem nosso julgamento ou nossas atividades relacionadas à Olin nem prejudiquem a reputação da Olin. Por essa razão, nós e nenhum dos nossos familiares podemos ter um investimento significativo em qualquer empresa que faça ou pretenda fazer negócios com a nossa empresa, ou qualquer concorrente da nossa empresa, a menos que tenha sido integralmente comunicado por escrito à gerência e se ficar determinado que não existe um conflito de interesses. Mesmo na ausência de um interesse financeiro em outra organização comercial, devemos estar cientes de que pode existir um potencial conflito de interesses se nós ou nossos familiares receberem um benefício significativo, como comissões ou bônus substanciais, de outra organização se esta fizer negócios com a Olin.

Um “interesse financeiro significativo” é uma participação de 10% ou mais, um envolvimento (inclusive como diretor, gerente ou sócio) ou uma obrigação com qualquer organização comercial que faça ou pretenda fazer negócios com a Olin. “Organização comercial” inclui qualquer entidade sem fins lucrativos para a qual a Olin contribua e qualquer concorrente da Olin.

Competindo com a Olin ou aproveitando oportunidades de negócios

Espera-se que promovamos os interesses da Olin quando surgir a oportunidade para fazê-lo, incluindo situações em que nos beneficiemos pessoalmente de uma oportunidade que desenvolvemos ou sobre a qual aprendemos durante nosso emprego na Olin ou ofereçamos os benefícios a outra pessoa ou organização.

Um conflito de interesses também pode existir (mesmo que não nos beneficiemos pessoalmente) se oferecermos os benefícios da oportunidade a outra pessoa ou organização diferente da Olin.

Participação em conselhos e comitês

A Olin nos encoraja a participar de organizações profissionais e atividades comunitárias.

No entanto, nossa participação não deve colocar em risco o desempenho, a marca ou a imagem do cliente da nossa empresa, nem nos distrair do desempenho das nossas funções. Não precisamos obter aprovação para participar do conselho de uma organização sem fins lucrativos, contanto que essa organização não receba contribuições ou outros pagamentos da Olin e nossas atividades não entrem em conflito com nossas responsabilidades profissionais ou reflitam negativamente na Olin. É necessária aprovação prévia para a participação no Conselho Diretivo de qualquer outra organização.

Informações privilegiadas e negociação de títulos

Podemos, ocasionalmente, ter acesso a informações privilegiadas sobre nossa empresa ou outras empresas com as quais fazemos negócios. “Informações privilegiadas” são aquelas que talvez não estejam disponíveis para o público de fora da Olin, mas que um investidor consideraria importante.

As leis de valores mobiliários, as leis e regulamentações locais e a política da Olin nos proíbem de usar informações privilegiadas para influenciar nossas decisões ou as decisões de outras pessoas em relação a investimentos com relação à Olin ou qualquer outra empresa pública. Por esse motivo, devemos tomar cuidado para não negociar nenhum título público, incluindo os da Olin, se acreditarmos que estamos de posse de informações privilegiadas privadas. Se tivermos alguma dúvida sobre estar em posse de informações privilegiadas substanciais ou se é permitido que nós negociemos títulos, consulte o Departamento Jurídico da Olin. Também devemos ter cuidado para não dar dicas a ninguém que poderia revelar as informações privilegiadas a outras pessoas.

Mais detalhes podem ser aprendidos na Política de Informações Privilegiadas da Olin, mas alguns exemplos de informações privilegiadas do material incluem:

- Projeções, relatórios ou resultados financeiros não publicados, como estimativas ou resultados de lucro, ou uma alteração nas estimativas de lucro anunciadas anteriormente.
- Notícias sobre uma fusão, aquisição, venda de ativos ou oferta para licitação pendente/proposta.
- Mudanças na alta gerência.
- Mudanças na política de dividendos, nas declarações de divisão de ações ou nas ofertas de títulos.
- Chamadas, resgates ou compras de títulos próprios da Olin.
- Alterações nos preços ou na demanda pelos produtos da empresa ou nos custos de produção, transporte ou venda dos produtos da empresa.
- Empréstimos incomuns ou de grandes somas.
- Problemas de liquidez.
- Novos produtos ou serviços significativos ou outras alterações nas operações.
- Começo ou acerto de uma ação legal de grande porte.
- Conquista ou perda de um cliente ou fornecedor substancial.
- Litígio, investigação governamental ou outra ação governamental significativa.
- Informações do setor (como preços, volumes ou outras condições que afetam nossos negócios).
- Começo ou acerto de negociações trabalhistas ou disputas, greves ou paralisações.
- Informações relacionadas aos programas de recompra de ações da Companhia ou sua execução.
- Descumprimentos de privacidade de dados ou outros incidentes de segurança cibernética.



Presentes, anticorrupção e práticas gerais de negócios

Embora a troca de presentes possa ajudar a criar relações de trabalho sólidas com os nossos diversos parceiros comerciais, ela também tem o potencial de criar um conflito de interesses. Por esse motivo, todos os presentes que oferecemos ou aceitamos em um relacionamento comercial devem ser razoáveis, ocasionais e avaliados em menos do equivalente a US\$ 100. O que pode ser considerado razoável por lei ou ser comum em alguns países pode ser considerado extravagante em outros. Em caso de dúvida, consulte o Departamento de Ética e Conformidade.

Os presentes também incluem ingressos para locais de entretenimento quando o anfitrião ou fornecedor não estiver presente, independentemente de o funcionário da Olin estar fornecendo ou recebendo o presente.

Alguns presentes nunca são aceitáveis:

- Doações de algo de valor com o propósito de influenciar o receptor a usar indevidamente sua posição de uma forma que beneficie a Olin.
- Presentes solicitados ou oferecidos em troca de ganho pessoal ou vantagem comercial injusta.
- Presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro, como ações, títulos, opções de ações, empréstimos ou certificados

resgatáveis em dinheiro (por exemplo, cartões-presente).

- Presentes ilegais, sexuais ou que violem nosso compromisso de respeito mútuo.

Um presente acima do limite equivalente a US\$ 100 pode ser oferecido ou aceito em determinadas situações limitadas. Normalmente, essas situações envolvem um evento em grupo com a participação de um funcionário da Olin e representantes de outras empresas em que o item é oferecido a todos os participantes. Também pode haver uma situação em que um presente mais caro é dado como reconhecimento de um evento ou marco especial.

Também pode haver circunstâncias em que um presente com um valor acima de US\$ 100 possa ser recebido em conexão com um sorteio aleatório em um evento ou competição. Nesses casos, podemos ficar com o presente desde que o sorteio ou a competição tenha sido disponibilizada para todos os participantes, o sorteio realmente tenha sido aleatório e ganho de forma justa e o prêmio tiver um valor razoável. Esses prêmios devem ser informados ao nosso supervisor e, em alguns casos, podemos ser solicitados a recusar o prêmio, mesmo que de outro modo permitido pelos procedimentos ou políticas da Olin.



Refeições e entretenimento

Podemos oferecer ou aceitar refeições, hospitalidade e entretenimento em conexão com um relacionamento comercial, desde que sejam razoáveis e habituais com relação a frequência e custo, de natureza pouco frequente, não luxuosos ou extravagantes, e o fornecedor esteja presente. Se o responsável não estiver presente, tudo que for oferecido ou dado será considerado um presente e estará sujeito ao limite de valor da Olin.

Para estar em conexão com o negócio da Olin, a refeição ou entretenimento deve atender a um dos seguintes requisitos:

- Relacionar-se com a promoção, demonstração ou explicação dos produtos ou serviços da Olin.
- Relacionar-se com a execução ou o cumprimento de um contrato da Olin.
- Relacionar-se diretamente com a criação, o fortalecimento ou a continuação de um relacionamento comercial e discussão de negócios com o parceiro de negócios.

Além disso, como estamos representando nossa empresa, o entretenimento não deve violar o Código de Conduta da Olin, os padrões de negócios da outra parte ou incluir qualquer estabelecimento ou atividade que possa refletir negativamente na Olin. Entre em contato com o Escritório de Ética e Conformidade para obter conselhos se você estiver preocupado ou tiver dúvidas sobre um possível presente.

Agindo com integridade

Nunca recorreremos a subornos ou a outras práticas corruptas. Como as consequências do suborno podem ser graves, devemos conhecer e seguir rigorosamente as leis anticorrupção aplicáveis em todas as nossas atividades de trabalho. A política da Olin nos proíbe de oferecer ou aceitar qualquer coisa de valor a qualquer pessoa com a finalidade de influenciar ações de forma que beneficie indevidamente a Olin. “Qualquer coisa de valor significativo” é definido de forma ampla e pode incluir itens como dinheiro, presentes, refeições, entretenimento, viagens e hospedagem, serviços pessoais, doações beneficentes, contribuições políticas, oportunidade de negócios, favores ou ofertas de emprego. Não há limite monetário para o suborno e, por isso, qualquer valor pode ser considerado suborno. A política da Olin proíbe suborno em todas as formas, não importa como o chamemos, desde propinas até pagamentos de facilitação.

Agentes, distribuidores e representantes de terceiros

Da mesma forma que não pagamos suborno, nós nunca contratamos ou pedimos a terceiros para fazer algo que nós mesmos não podemos fazer de forma ética ou legal. Um terceiro pode ser um consultor, agente, representante, contratado, contador, advogado etc. em nome da Olin.

Funcionários e terceiros devem, da mesma forma, recusar qualquer solicitação ou exigência de participação em condutas ilegais. Se solicitado a participar de tal conduta, relate o assunto a um gerente ou contato da Olin e ao Escritório de Ética e Conformidade da Olin. Nossa reputação de integridade é mais importante do que o lucro de qualquer contrato ou relacionamento comercial individual.

Preste atenção nestes sinais de que um pagamento pode envolver corrupção:

- Um pedido para que uma comissão seja paga em dinheiro, em nome de outra pessoa ou para um endereço em outro país.
- Um agente exigindo uma comissão maior do que a normal por uma transação.
- Qualquer agente ou vendedor que diga que está trabalhando com um funcionário público para conceder o contrato à nossa empresa.
- Referências a familiares ou amigos ajudando a Olin quando esses indivíduos são funcionários do governo.

Fique atento aos seguintes sinais de alerta ao selecionar empresas terceirizadas:

- Histórico de corrupção no país em que a empresa terceirizada está sendo contratada.

- Empresas terceirizadas com relações familiares ou outros tipos de relação que possam influenciar a decisão de compra.
- Empresas terceirizadas com reputação de corrupção ou conduta imprópria.
- Solicitações incomuns de valores altos de comissão.
- Terceiros que fazem abordagens em datas próximas à concessão de contratos e indicam um “acordo especial” com um funcionário público, partido político ou outros funcionários.
- Um cliente que sugere que a oferta da Olin seja feita por meio de um agente ou representante específico.

Despesas com cônjuges e parceiros

Geralmente, não podemos gastar despesas com cônjuge e parceiro como despesas de negócios. Em casos raros, a Olin pode optar por nos reembolsar por tais despesas quando um Diretor Corporativo ou o Escritório de Ética e Conformidade tiver pré-aprovado tais despesas depois de determinar que a Olin não seria melhor representada sem o cônjuge ou parceiro. Devemos receber e manter a autorização por escrito de um Diretor Corporativo, indicando os benefícios comerciais específicos obtidos pelo seu atendimento.

Revise a Seção 7 para obter mais informações sobre preocupações especiais ao lidar com funcionários públicos.

Concorrência leal e antitruste

Acreditamos na concorrência livre e aberta. Na maioria dos países onde operamos, as leis em vigor são rigorosas.

Todos nós devemos compreender os requisitos básicos das leis de concorrência que se aplicam às nossas atividades comerciais.

Nunca converse ou troque informações com concorrentes, clientes, distribuidores ou fornecedores que também sejam concorrentes sobre:

- Preços ou prazos de crédito.
- Retirada, alteração, coordenação, envio ou não de ofertas.
- Custos, lucros ou margens.
- Divisão de mercados (por região, produto ou outro meio), pedidos ou clientes.
- Limitação de produção ou volume de vendas.
- Métodos de distribuição ou alocações.
- Roteiro tecnológico ou planos futuros para desenvolvimento de produtos/serviços.
- Boicote a fornecedores, clientes ou concorrentes por motivos comerciais.
- Não contratar ou não caçar funcionários ou prestadores de serviços.

Além disso, devemos sempre consultar o Departamento Jurídico da Olin antes de propor ou fazer acordos ou entendimentos que:

- Exijam que fornecedores ou clientes façam negócios com a Olin antes que compremos ou vendamos para eles.

Ofertas de viagem e hospedagem

Não podemos aceitar presentes de transporte comercial, hospedagem ou outras despesas pessoais e de viagem, a menos que as despesas sejam razoáveis e em conexão com o negócio da Olin, os funcionários da oferta estejam presentes para o negócio e a atividade seja aprovada antecipadamente por um Diretor Corporativo ou pelo Escritório de Ética e Conformidade. Essa aprovação não é necessária no caso de custos razoáveis de transporte dentro de uma cidade para participar de reuniões, entretenimento e refeições.



- Restrinjam as opções do cliente quanto ao uso ou à revenda de nossos produtos ou serviços.
- Exijam que o cliente compre um produto ou serviço da Olin como condição para a compra de outro produto ou serviço da Olin.
- Restrinjam a liberdade de qualquer parte de realizar negócios ou produzir ou fornecer quaisquer produtos ou serviços a qualquer outra parte.
- Restrinjam a liberdade do licenciado ou licenciante sobre patentes, direitos autorais ou acordo de licenciamento.

Coleta e uso de informações de concorrentes

Obter informações sobre nossos concorrentes é uma boa prática comercial, mas isso deve ser feito de modo honesto e ético e de acordo com todas as leis e regulamentações. Devemos buscar informações sobre concorrentes apenas quando acreditarmos que tanto o recebimento quanto o uso das informações estão de acordo com a lei. Informações sobre concorrentes incluem qualquer coisa relacionada ao ambiente competitivo ou aos produtos, serviços, mercados, preços ou planos de negócios de um concorrente.

As fontes legítimas de informações sobre concorrentes são, dentre outras, informações publicamente disponíveis, como fontes especializadas de notícias, pesquisas sobre o setor, exposições de concorrentes em conferências e feiras e informações disponíveis publicamente na Internet.

Também podemos obter apropriadamente informações sobre concorrentes conversando com clientes e fornecedores (a menos que eles estejam proibidos de compartilhar as informações) e pela obtenção de uma licença para usar as informações ou comprar a propriedade das informações.

Não devemos nunca buscar ou usar:

- Informações obtidas de modo antiético ou ilegal, inclusive roubo, corrupção, espionagem ou gravação não autorizada de um cliente ou fornecedor.
- Informações exclusivas que tenham sido copiadas, desenhadas ou fotografadas.
- Informações obtidas em troca de pagamento, possibilidade de emprego, presentes ou qualquer outra coisa de valor significativo.
- Informações sobre um ex-empregador solicitadas a um recém-contratado.
- Informações que contenham dados técnicos ou de engenharia que possam estar protegidos por leis de segredo comercial.



Participação em associações comerciais e conferências

A Olin é membro de várias associações industriais e comerciais nas quais os funcionários da nossa empresa se encontram com funcionários de nossos concorrentes para discutir questões de interesse comum para o setor. Como esses encontros envolvem contato com nossos concorrentes, eles levantam questões sobre conformidade com as leis antitruste e de concorrência. Se participarmos de reuniões de associações comerciais ou comitês, devemos evitar qualquer discussão formal ou informal sobre preços, descontos, prazos e condições de vendas, exclusão de membros ou padronização de termos, especificações de produtos ou garantias.

Se tomarmos conhecimento de qualquer discussão sobre essas questões em uma reunião da associação comercial, devemos sair imediatamente da sala e entrar em contato com o Departamento Jurídico da Olin.

Participação no mercado global

Como uma empresa global, haverá vezes em que as leis e os costumes locais poderão entrar em conflito entre si ou com nosso Código de Conduta e nossas políticas. Se essa situação ocorrer, sempre busque orientação de um gerente, do Departamento Jurídico ou do Escritório de Ética e Conformidade da Olin. Todos nós que participamos de negócios internacionais somos responsáveis por conhecer as leis e as regulamentações dos países em que operamos, bem como todas as políticas aplicáveis da Olin. Se houver dúvidas sobre as leis, regulamentações ou políticas a serem seguidas, deveremos entrar em contato com o Departamento Jurídico da Olin.

Restrições de importação e exportação

Como uma empresa internacional, a Olin envia produtos e materiais que cruzam as fronteiras do país regularmente. Em todas as nossas atividades comerciais, devemos obedecer a todas as leis aplicáveis sobre importações e exportações, incluindo qualquer produto, software, tecnologia ou informação que enviamos, transmitimos através das fronteiras ou fornecemos a um cidadão de outro país ou funcionário de um empresa estrangeira.

Boicotes

É política da Olin cumprir as regulamentações antiboicote dos EUA. Podemos receber um pedido, normalmente como parte de um contrato, para boicotar determinados países ou empresas. A Olin está sujeita às provisões antiboicote das leis dos EUA que exigem que nós nos recusemos a participar de boicotes não sancionados pelos EUA. Segundo a lei, não podemos cooperar com nenhum pedido de boicote que esteja fora das sanções descritas acima. Por esse motivo, não devemos iniciar nenhuma ação, fornecer informações ou fazer declarações sobre países, empresas ou outras entidades de modo que possamos ser mal interpretados, como se estivéssemos cooperando com um boicote

estrangeiro. Todos os pedidos de boicote devem ser informados imediatamente ao Departamento Jurídico da Olin.

Controles de comércio

Os controles de comércio afetam nossas transações internacionais, inclusive exportações e reexportações de produtos, tecnologia e software, além de importações, viagens, novos investimentos e outras transações ou negociações financeiras com países, regiões, entidades ou indivíduos sancionados. É política da Olin cumprir todos os controles comerciais internacionais aplicáveis que regem suas operações comerciais.

Assim, não devemos realizar transações internacionais com pessoas ou entidades de países ou regiões sancionadas designadas sem autorização prévia específica do Departamento Jurídico, Departamento de Conformidade de Exportação ou Operações Comerciais Internacionais da Olin. Devemos seguir todas as restrições aplicáveis de controle de comércio em todos os países em que atuamos. Todas as transações devem ser examinadas com antecedência para garantir o cumprimento das leis dos países locais e dos EUA e que as partes das transações não incluam nenhuma das seguintes:

- Países ou regiões e indivíduos embargados ou entidades relacionadas em listas de pessoas restritas aplicáveis.
- Usuários finais relacionados à proliferação de armas ou partes (pessoas ou entidades) indicadas em listas restritas ou proibidas do Departamento de Comércio e do Departamento do Tesouro dos Estados Unidos.
- Qualquer pessoa conhecida ou suspeita de violar leis e regulamentações relevantes.



SEÇÃO 7

Responsabilidades especiais ao trabalhar com nossos parceiros governamentais

Quando trabalhamos com agências governamentais e funcionários públicos de qualquer país ou quando estamos envolvidos em licitações ou prestando bens ou serviços mediante contrato com o governo, também devemos ter em mente que uma conduta que pode ser considerada aceitável no setor comercial pode não ser aceitável segundo as leis ou regulamentações de compras governamentais. As regras relativas a presentes e entretenimento no mercado governamental são muito mais restritivas e proibitórias do que aquelas que podem ser aplicadas comercialmente.

As violações no mercado governamental podem resultar em duras consequências, como multas, penalidades monetárias, rescisão de contratos, desembaraço ou suspensão de concorrência para contratos governamentais e, em situações flagrantes, processo penal da empresa ou de pessoas físicas.

Garantindo a integridade no processo de compras

Devemos entregar nossos produtos e serviços de modo a cumprir integralmente as leis e regulamentações de compras governamentais, que podem variar de uma agência para outra. Portanto, se nosso trabalho envolver compras governamentais, devemos conhecer e seguir as regras especiais de aquisição, que podem exigir:

- Conformidade fidedigna e estrita com todas as especificações e exigências contratuais.
- Cumprimento de todos os requisitos quanto a testes, inspeção ou garantia de qualidade, inclusive cooperação total com qualquer inspetor do governo.

- Registros precisos e completos relacionados de alguma forma a contratos governamentais, inclusive registros de produção, de equipamentos, de inspeção, de testes, cartões de ponto e faturas.

Informações sigilosas, proprietárias e seleção de fonte

Devemos seguir todas as normas de segurança do governo dos EUA e de qualquer outro governo que tenha jurisdição sobre as nossas operações. Esses regulamentos abrangem coisas como segurança de plantas e escritórios, transferência de dados, ações básicas do dia a dia e o manuseio adequado de informações confidenciais.

Se aplicável, o acesso a informações confidenciais é estritamente limitado apenas àqueles indivíduos com autorização de segurança governamental adequada e uma necessidade válida de conhecer e deve ser tratado e armazenado de acordo com rigorosos padrões e procedimentos. Devemos denunciar violações de segurança reais ou em potencial imediatamente ao Departamento de Segurança local, ao Departamento de Ética e Conformidade ou ao Departamento Jurídico da Olin.

As leis e normas governamentais dos EUA também nos proíbem de solicitar ou obter informações “proprietárias” de terceiros, como dados sobre custos ou preços, bem como informações sobre “seleção de fonte”, como propostas, planos de avaliação técnica e outras informações e documentos confidenciais. Se suspeitarmos que informações sigilosas, proprietárias ou de seleção de fonte tenham sido adquiridas, devemos comunicar imediatamente a situação a nosso gerente ou ao Departamento Jurídico da Olin.

Cumprindo todos os requisitos contratuais

Quando a Olin aceita contratos e subcontratos governamentais, temos a obrigação de assegurar a administração honesta desses contratos de modo apropriado e legal. Isso significa que, se tivermos responsabilidades relacionadas a quaisquer contratos governamentais, cada um de nós será responsável por conhecer e cumprir os requisitos do contrato. Desviar-se das especificações de um contrato sem autorização, substituir indevidamente produtos ou componentes ou negligenciar a realização de testes e inspeções necessários são proibidos.

Relatórios e outros requisitos

Somos obrigados a comunicar internamente qualquer violação do contrato, seja ela conhecida ou suspeita, no momento em que houver provas suficientes de que violamos a lei ou recebemos pagamentos excessivos, seja deliberadamente ou por erro não intencional. Nessas situações, devemos levantar a questão com nosso gerente e o Departamento Jurídico da Olin.

Contratação de ex-funcionários públicos

Algumas leis e regulamentações podem restringir a capacidade da Olin de contratar ex-funcionários públicos envolvidos na concessão ou administração de contratos da Olin. Devemos entrar em contato com o Departamento de Recursos Humanos antes de qualquer discussão formal ou informal com funcionários públicos e ex-funcionários públicos sobre a possibilidade de trabalhar para a Olin. Se tiver dúvidas sobre essa política de contratação, entre em contato com o Departamento de Recursos Humanos ou o Departamento de Ética e Conformidade.

Contribuições e atividades políticas

A Olin respeita o valor do processo político, mas nossas atividades políticas devem estar limitadas a nosso tempo e nossos recursos pessoais.

A Olin não fará nenhuma contribuição a partidos políticos, candidatos ou funcionários públicos, exceto se permitido em lei. As contribuições feitas por funcionários, agentes ou outros representantes individualmente não serão reembolsadas pela Olin, mesmo quando feitas em nome da empresa.

Cooperação total com inspeções e investigações governamentais

Cooperamos com as inspeções governamentais e tratamos os inspetores com cortesia. Devemos notificar o Departamento Jurídico imediatamente se soubermos de inspeções, investigações ou solicitações de informação de qualquer organização externa.

Durante uma inspeção, nunca devemos destruir ou alterar documentos, mentir ou enganar os inspetores ou obstruir a coleta de informações. O Departamento Jurídico deve ajudar na análise de qualquer informação solicitada por um inspetor antes que ela seja liberada.

Ao lidar com algum funcionário público, revise com cuidado as políticas da Olin sobre anticorrupção, presentes, entretenimento, hospitalidade e viagens, bem como as relativas às viagens e entretenimento da empresa e pequenos controles de compras.

No entanto, a Olin tem um Comitê de ação política - PAC (Political Action Committee) para o qual os funcionários dos EUA podem contribuir. O PAC pode legalmente fazer contribuições de campanha para candidatos políticos e organizações nos Estados Unidos. Todas as contribuições dos funcionários para o PAC são completamente voluntárias.

Com exceção do PAC, não devemos usar o tempo ou os recursos da empresa para atividades políticas.

Preocupações especiais ao lidar com funcionários públicos

É ilegal para a Olin e seus funcionários e terceiros oferecer ou dar qualquer item valor a funcionários públicos com a finalidade de influenciá-los a usar incorretamente sua posição para beneficiar a Olin.

Existem várias leis em todo o mundo que restringem presentes e entretenimento a funcionários públicos, com as restrições em algumas jurisdições mais rigorosas do que outras. Nos Estados Unidos, o governo federal e algumas leis governamentais estaduais ou locais geralmente proíbem o oferecimento de qualquer item de valor a um funcionário público que não sejam refeições relacionadas a negócios servidas aos participantes em uma reunião na qual os funcionários públicos podem contribuir com uma parcela justa das despesas. Portanto, tenha em mente que os gastos com presentes, hospitalidade, entretenimento e viagens fornecidos a funcionários e representantes dos municípios, estados e governos federais dos Estados Unidos e de outros países, são altamente regulamentados e muitas vezes proibidos. Por essa razão, não devemos oferecer presentes ou entretenimento, independentemente de valor, a funcionários públicos, a menos que seja especificamente permitido de acordo com as políticas e os procedimentos da Olin e as leis e regulamentações aplicáveis. Se uma empresa for estatal (ou seja, o governo detém 10% ou mais da empresa ou controla o negócio), qualquer funcionário dessa empresa deve ser tratado como funcionário público.

Quando permitido por lei, presentes, hospitalidade, entretenimento e viagens oferecidos ou fornecidos a funcionários públicos devem ser despesas razoáveis que se relacionem com a promoção, demonstração ou explicação dos produtos da Olin ou à execução

ou cumprimento de um contrato da Olin. Antes de oferecer qualquer presente, hospitalidade, entretenimento ou viagem a qualquer funcionário do governo, procure e mantenha a aprovação por escrito do Escritório de Ética e Conformidade. Essas aprovações podem ser concedidas em uma base individual ou em uma aprovação geral. A aprovação por escrito deve especificar o tipo de ação aprovada e quaisquer limitações de custo relacionadas.

Presentes razoáveis para funcionários públicos sujeitos a aprovações gerais

Em muitos países, o Departamento de Ética e Conformidade concederá aprovação geral para pequenos presentes promocionais de valor simbólico, como canetas, sacolas, bonés etc. para funcionários públicos, funcionários de empresas estatais ou outros como cortesia e promover a boa vontade.

Presentes razoáveis também podem ser fornecidos como sinal de estima e gratidão, mas eles devem ser oferecidos de maneira aberta e transparente e devem ser adequadamente registrados nos livros e registros da empresa. Eles também devem ser fornecidos apenas quando for apropriado de acordo com as leis locais e for comum e razoável para a ocasião. As ofertas de presentes aos funcionários públicos devem ser aprovadas antecipadamente por escrito pelo Departamento de Ética e Conformidade da Olin e listar os detalhes do tipo e extensão dos presentes a serem entregues.

Despesas de hospedagem, entretenimento e viagens para funcionários públicos

A Olin geralmente pode pagar custos razoáveis de hospedagem e viagens quando essas despesas estiverem relacionadas à promoção, demonstração ou explicação de produtos da Olin ou à execução ou apresentação de um contrato da Olin. Entretanto, quando essas despesas estiverem relacionadas a funcionários públicos, elas deverão ser aprovadas com antecedência pelo Departamento de Ética e Conformidade.

Todas as formas de entretenimento adulto são proibidas. As despesas de viagem do cônjuge ou de familiares de um funcionário público serão geralmente negadas. Não são aceitáveis despesas de viagem que incluam quaisquer paradas ou destinos não relacionados com a promoção e marketing direto dos nossos produtos.

Informações de contato e recursos

Programa de Assistência ao Funcionário

O Programa de Assistência ao Funcionário (EAP) da Olin oferece a todos os funcionários e seus familiares imediato acesso 24 horas por dia, 7 dias por semana, a aconselhamento profissional confidencial e gratuito para uma série de questões, incluindo estresse, fadiga mental, abuso de álcool ou drogas, conflitos familiares e muito mais. Entre em contato com o Departamento de Benefícios Corporativos ou com seu Parceiro de Negócios de Recursos Humanos para obter detalhes do programa.

Help-Line da Olin.

A Linha de Ajuda da Olin é um serviço de comunicação confidencial por telefone ou pela Internet disponível para os funcionários e outras pessoas interessadas. Quando permitido pelas leis locais, os indivíduos podem fazer perguntas e relatar preocupações anonimamente. A Central de Ajuda está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e também fornece serviços de tradução*.

A Central de Ajuda está disponível on-line em www.OlinHelp.com e ligando para os números gratuitos abaixo.

Estados Unidos: 1-800-362-8348

Austrália: 1-800-13-5708

Brasil: 0800-047-4146

Canadá: 1-800-362-8348

Continente Chinês: 400-880-1487

Alemanha: 0800-724-3565

Hong Kong SAR – China:
800-93-2266**

Itália: 800-902432

Japão: 0120-944048

México: 001-800-658-5454**

Países Baixos: 0800-020-1701

Cingapura: 800-011-1111**

Suíça: 0800-00-0528

Taiwan: 00-801-102-880**

Outros países: 1-770-810-1127
(ligação a cobrar para os EUA)

*Há tradutores disponíveis para a maioria dos idiomas

**Disque 800-362-8348 se você falar inglês





Aviso: Nenhuma patente e nenhum outro direito de propriedade intelectual pertencentes à Olin estão liberados nem devem ser considerados como tal. A Olin não assume nenhuma obrigação nem responsabilidade pelas informações constantes neste documento. As informações aqui fornecidas são apresentadas em boa-fé e se baseiam no melhor do conhecimento, das informações e das convicções da Olin. As informações aqui fornecidas não constituem e não pretendem constituir orientações jurídicas; em vez disso, todas as informações e conteúdo são apenas para fins informativos gerais. Como as condições de uso em instalações que não sejam da Olin estão fora do controle da Olin e como as exigências governamentais podem diferir de um local para outro e de um momento para outro, é responsabilidade exclusiva do Comprador determinar se os produtos da Olin são adequados ao uso pelo Comprador, bem como garantir que o local de trabalho, o uso e as práticas de descarte do Comprador obedecem às exigências governamentais cabíveis. Portanto, a Olin não assume nenhuma obrigação nem responsabilidade pelo uso de tais materiais e não fornece nenhuma garantia, seja expressa ou implícita. A obediência a quaisquer exigências governamentais cabíveis é responsabilidade exclusiva do usuário das informações aqui fornecidas. NENHUMA GARANTIA É OFERECIDA. TODAS AS GARANTIAS IMPLÍCITAS DE COMERCIALIZAÇÃO OU ADEQUAÇÃO A UMA FINALIDADE ESPECÍFICA ESTÃO EXPRESSAMENTE EXCLUÍDAS.

© Olin Corporation 2025

®™ Marca comercial da Olin Corporation ou uma empresa afiliada da Olin

Formulário nº 600-05038-1124PI