

CÓDIGO DE CONDUTA DA SASOL 2022

Viver os nossos valores

Em vigor a partir de 30 de Junho de 2022

ÍNDICE

1 A NOSSA RESPONSABILIDADE COLECTIVA

Mensagem de Fleetwood Grobler	2
-------------------------------	---

2 SOBRE O CÓDIGO

O propósito do Código	4
Como o Código pode ajudar os nossos colaboradores	5
Onde se aplica o Código de Conduta (COC)	6
Porque é que o código é importante?	7

3 AS NOSSAS EXPECTATIVAS

Os nossos líderes	8
Colaboradores	8
Os nossos parceiros comerciais e clientes	8

4 OS NOSSOS VALORES

Os nossos cinco valores	10
SER CAUTELOSO	11
SER ATENCIOSO	12
SER INCLUSIVO	13
SER RESPONSÁVEL	14
SER RESILIENTE	15

5 SER CAUTELOSO

Damos prioridade à segurança	16
Garantimos um local de trabalho seguro	17
Principais recursos	17

6 SER ATENCIOSO

Preocupamo-nos com a segurança e a saúde dos nossos colaboradores, bem como com o ambiente	18
Principais recursos	19
Proibimos o álcool, drogas e outras substâncias controladas para não prejudicarem as nossas interações e o nosso desempenho	19
Eliminamos o assédio, a intimidação e a conduta ou tratamento abusivo ou desumano	20
Investimos nos nossos colaboradores	21
Envolvemos positivamente as nossas partes interessadas	21
Respeitamos os direitos humanos	22
Principais recursos	23

7 SER INCLUSIVO

Promovemos a diversidade e a inclusão, o respeito e a integridade em toda a nossa organização	24
Principais recursos de diversidade e não discriminação	24
Impulsionamos a equidade no emprego	25

8 SER RESPONSÁVEL

Cada um de nós assume a responsabilidade pelo nosso trabalho	26
Principais recursos relativos a conflitos de interesse	27
Tomamos decisões acertadas ao oferecer e aceitar presentes, entretenimento e hospitalidade	27
Principais recursos relativos a presentes, entretenimento e hospitalidade	27
Monitorizamos a adequação das nossas actividades de investimento social, bem como a adequação ao fornecer donativos e fazer patrocínios	28
Principais recursos	29
Avaliamos a adequação de aceitar cargos de administração externa	30
Principais recursos de administração externa	30
Gerimos o nosso perfil nas redes sociais	31
Principais recursos de redes sociais	31
Comprometemo-nos a tratar as informações pessoais de forma legal e a proteger a privacidade de todas as nossas partes interessadas	32
Principais recursos de privacidade de dados	33
Protegemo-nos contra suborno, corrupção, fraude e terrorismo	33
Pagamentos efectuados sob coacção (extorsão)	34
Principais recursos anti-suborno e anti-corrupção	34
Evitamos o branqueamento de capitais	34
Concorremos de forma justa e evitamos violações da lei da concorrência	34
Principais recursos da lei da concorrência	35
Aderimos a controlos comerciais e sanções internacionais	36
Principais recursos de sanções e controlos comerciais	36
Protegemos as informações e a propriedade intelectual da Sasol	37
Principais recursos	38
Evitamos o abuso de informações privilegiadas	38
Principais recursos de abuso de informações privilegiadas	38
Cumprimos as leis e os regulamentos fiscais	39
Principais recursos fiscais	39
Protegemos os activos da Sasol	40
Garantimos a precisão dos dados e das informações	40

8 SER RESPONSÁVEL (CONT.)

Promovemos a cibersegurança	41
Garantimos a conformidade contínua com os requisitos regulamentares aplicáveis em todas as jurisdições em que operamos	41

9 SER RESILIENTE

Mantemos relações éticas e mutuamente benéficas com os fornecedores	42
Os nossos princípios da cadeia de abastecimento	43
Principais recursos da cadeia de abastecimento	43
Garantimos um atendimento ao cliente e produtos de qualidade	44
Impulsionamos divulgações precisas e atempadas	44
Trabalhamos abertamente com governos e avaliamos contribuições e actividades políticas	45

10 NÃO CONFORMIDADE

Não conformidade	46
------------------	----

11 NÃO RETALIAÇÃO/ PROTECÇÃO DE DENUNCIANTES

Não retaliação/protecção de denunciante	47
---	----

12 COMO DENUNCIAR QUANDO SUSPEITAR QUE O CÓDIGO ESTÁ A SER VIOLADO

Por telefone	48
Por escrito	48

Propósito
Inovar para um mundo melhor



“**Ética** é saber a diferença entre aquilo que tem o **direito de fazer** e aquilo que é **correcto fazer**.”

Potter Stewart



1

A NOSSA RESPONSABILIDADE COLECTIVA

Mensagem de Fleetwood Grobler

Fleetwood Grobler
Presidente e Director Executivo

Caro colega,

Bem-vindo ao Código de Conduta da Sasol, revisto e actualizado para reflectir o mundo em rápida mudança no qual operamos. Juntamente com os valores, propósito e estratégia da Sasol, o nosso Código de Conduta é a base que sustenta o modo como nos comportamos e gerimos a nossa empresa em todo o mundo.

Descreve os padrões éticos básicos que devemos sempre defender. Dá-nos orientações sobre como nos tratarmos uns aos outros como colegas e como interagir com todas as nossas partes interessadas: de clientes a fornecedores, parceiros, sindicatos, accionistas, comunidades e governos.

Na Sasol, os nossos valores ligam-nos e vivê-los ajuda-nos a estabelecer e a manter relações comerciais de confiança no nosso trabalho quotidiano, em todo o espectro da nossa organização. Isto é crucial para o nosso sucesso e cultura contínuos.

Num mundo volátil, incerto, complexo e ambíguo, o nosso propósito e valores dão significado ao nosso trabalho diário, servindo como a nossa estrela polar para nos guiar no cumprimento das nossas metas Sasol 2.0, cumprir a nossa estratégia Sasol Futura e prosperar num mundo com baixas emissões de carbono.

A nossa reputação e licença de funcionamento dependem da manutenção da confiança de todas as partes interessadas e da sociedade em geral. Para tal, temos de integrar e praticar os valores da Sasol nos nossos comportamentos, decisões, tarefas e acções diários. O Código de Conduta alterado é o nosso guia para compreender o que isso significa na prática.

Neste sentido, os nossos valores são deliberadamente orientados para a acção, para ajudar a garantir que cada um de nós os pode aplicar facilmente, enquanto o nosso propósito – inovar para um mundo melhor – nos inspira a equilibrar os resultados de Colaboradores, do Planeta e do Lucro, em linha com a nossa estratégia da Sasol Futura:

- **Colaboradores** | Valorizamos os nossos Colaboradores e apoiamos o seu crescimento e desenvolvimento, demonstramos-lhes respeito e cuidado, e promovemos um local de trabalho seguro, diversificado e inclusivo, agimos com respeito e integridade e garantimos a conformidade legal. Portanto, temos a coragem de servir de exemplo e de denunciar quando vemos uma injustiça.
- **Planeta** | Valorizamos o Planeta cuidando de nós próprios e uns dos outros, e das nossas comunidades, e comportamo-nos de uma forma que respeita os nossos recursos naturais e reduz os impactos negativos que podemos ter.
- **Lucro** | Valorizamos a capacidade de produzir Lucro de forma responsável para concretizar a Sasol Futura e assumimos a responsabilidade e cumprimos o que prometemos, assumindo a responsabilidade pelo nosso próprio desempenho e pelo desempenho das nossas equipas de permanecer um catalisador para mudanças positivas que impulsionam o valor socio-económico partilhado.

Todos queremos trabalhar para uma Sasol da qual nos possamos orgulhar – uma que seja bem-sucedida, ética, que contribua para a nossa economia e sociedade, que minimize o nosso impacto no ambiente e na qual a integridade e o respeito não sejam negociáveis. Esta é a nossa responsabilidade colectiva.

O nosso Código de Conduta é essencial para a sustentabilidade contínua do nosso negócio e fundamental para concretizar a visão que estabelecemos para a Sasol Futura.

Com os melhores cumprimentos,



Fleetwood Grobler
Presidente e Director Executivo

2 SOBRE O CÓDIGO

O propósito do Código

Os colaboradores da Sasol trabalham em mais de 22 países, têm diferentes origens culturais e falam uma grande variedade de idiomas. Estamos orgulhosos da nossa força de trabalho global e diversificada que nos permite ser criativos, inovadores e nos dá uma vantagem competitiva.

Apesar das nossas diferenças, os colaboradores da Sasol estão ligados pelos nossos cinco valores, que servem como um vínculo comum que somos obrigados a cumprir, todos os dias com cada pensamento, palavra e acção.

O Código de Conduta (o nosso Código), tal como os nossos valores, dá significado ao nosso trabalho diário e fornece orientação aos colaboradores da Sasol, aos nossos fornecedores e parceiros comerciais sobre a forma como realizamos os nossos negócios. Isto define quem somos e ajuda-nos a estabelecer e manter relações comerciais de confiança e lealdade em toda a nossa organização, com os **nossos clientes, fornecedores, parceiros, investidores, reguladores, governos e comunidades.**

Escolhemos ser uma empresa ética, uma vez que não só apoia o nosso propósito de “Inovar para um mundo melhor”, como também contribui para o nosso intuito de nos tornarmos sustentáveis. As empresas éticas superam regularmente os seus concorrentes a longo prazo. Ao sermos uma organização ética, fornecemos valor às nossas partes interessadas. Assim, nunca sacrificaremos a nossa reputação ética.

Num mundo em rápida evolução, existem grandes expectativas para as empresas abordarem questões complexas e em rápida evolução, sociais e éticas na sua tomada de decisões.

O nosso Código serve assim como um lembrete claro para sermos responsáveis e agirmos sempre com integridade porque reconhecemos que somos a Equipa Sasol e que as acções de uma pessoa podem afectar toda a organização.

Comunicação do Código de Conduta (o Código)

É crucial que, como membros da Sasol, leiamos e compreendamos o Código.

Como indivíduos, temos de cumprir o Código.

Esta responsabilidade não pode ser delegada a outros.



LEIA-ME



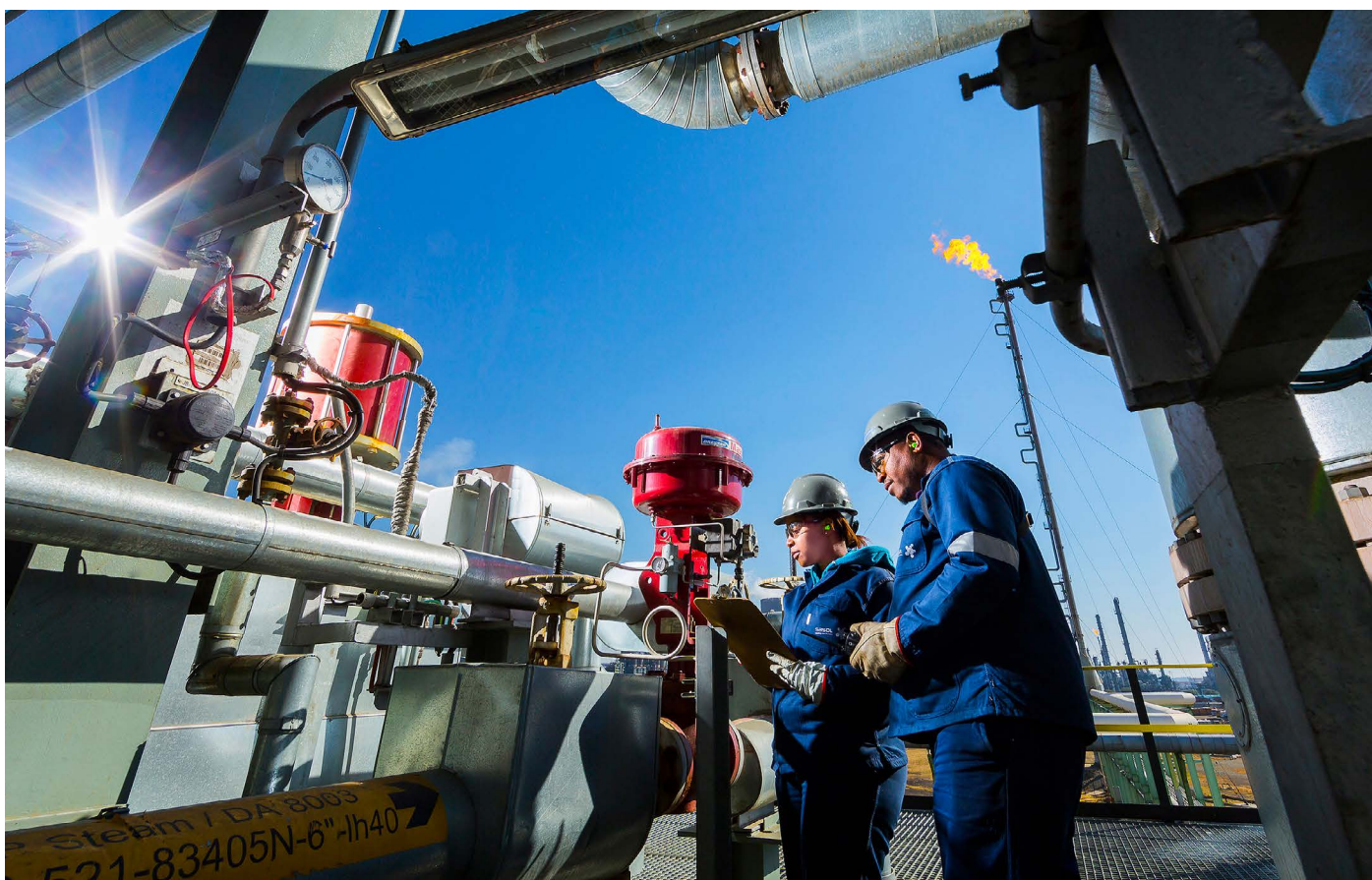
Leia este código QR e partilhe o Código de Conduta da Sasol com funcionários que não tenham acesso a computadores

Como o Código pode ajudar os nossos colaboradores

O nosso Código foi concebido para promover a sensibilização relativamente à conduta e aos comportamentos que a Sasol espera de si e de todos os que a representam. No seu interior, encontrará conselhos práticos sobre leis e regulamentos, expectativas e orientações.

Este Código destina-se a orientá-lo na sua tomada de decisões diárias. No entanto, não pode abranger todas as situações que pode encontrar na sua função quando representa a Sasol. Por conseguinte, é importante que use o bom senso e peça aconselhamento ao seu Gestor, Responsável de Ética ou Gabinete de Ética do Grupo, em caso de dúvida sobre a melhor linha de acção.

Cada colaborador e director da Sasol tem de compreender como o Código se aplica às suas áreas de responsabilidade, cumprir o Código em todas as suas transacções comerciais e comportar-se de uma forma que reflecta positivamente e avance os compromissos no Código e a reputação da Sasol.



Onde se aplica o Código

O Código destina-se a ser aplicado a todos os colaboradores da Sasol de todas as empresas do grupo Sasol em todo o mundo. Também se destina a aplicar-se a todos os directores (executivos e não executivos) dessas empresas, salvo indicação em contrário neste Código. As empresas de joint venture nas quais a Sasol é co-empresendedora não controladora e as empresas associadas são incentivadas a adoptar estes princípios, práticas e normas ou princípios semelhantes.

Embora este Código seja especificamente escrito para colaboradores e directores da Sasol, os contratados e consultores da Sasol que sejam agentes ou trabalhem em nome da Sasol (através de subcontratação de serviços, processos ou qualquer actividade comercial) são obrigados a agir de forma consistente com o Código ao agir em nome da Sasol. Os contratados e consultores independentes têm de tomar conhecimento do Código, uma vez que se aplica às suas relações com os colaboradores da Sasol, e os fornecedores da Sasol estão vinculados pelo Código de Conduta dos Fornecedores da Sasol.

O incumprimento, por parte de um contratado, subcontratado, consultor, agente, representante ou outro prestador de serviços, dos princípios e normas estabelecidos por este Código pode resultar na cessação da relação da parte não cumpridora com a Sasol e outras consequências adversas.

O Código não se destina a abranger todas as leis, políticas e directrizes aplicáveis a si no seu país e na sua função na Sasol. No entanto, define as normas globais básicas de comportamento que esperamos de si. Certifique-se de que compreende e aplica este Código. Conheça também as leis locais e políticas da Sasol que se aplicam a si no seu país.

O Código é a fonte e estrutura fundadora dos nossos valores, que todos somos responsáveis por proteger, preservar, manter e aplicar.

O Código é sustentado por várias políticas da Sasol e não substitui as políticas, procedimentos e práticas da Sasol, mas tem de ser lido em conjunto com estas políticas. Espera-se que os colaboradores leiam e respeitem todas as políticas aplicáveis.

O Código está disponível em vários idiomas. Em caso de conflito, prevalecerá a versão em Inglês.

Se uma lei entrar em conflito com uma regra ou política neste Código, tem de cumprir a lei. Se achar que qualquer disposição deste Código está em conflito com as leis do seu país, contacte um representante dos Serviços Jurídicos da Sasol para obter apoio. Se, no entanto, um costume local entrar em conflito com o Código, terá de cumprir o Código.

Este Código não constitui aconselhamento jurídico.

Porque é que o Código é importante?

É uma declaração pública que comunica o compromisso da Sasol para com as principais práticas, boa governança empresarial e uma efectivação da abordagem da Sasol à sustentabilidade.

DEMONSTRA QUE A SASOL OPTA POR FAZER NEGÓCIOS DE FORMA ÉTICA

Cria lealdade e confiança junto das nossas partes interessadas

Ter uma boa reputação junto das nossas partes interessadas, incluindo clientes, fornecedores, parceiros, investidores, reguladores, governos e comunidades, permite o nosso sucesso a longo prazo através da criação de valor partilhado.

Os clientes apoiam as empresas em que confiam. As comunidades são mais abertas com empresas que são respeitadoras e promovem relações construtivas. Os investidores sentem-se mais confiantes com organizações que continuam a cumprir as suas promessas e operam de forma ética e transparente.

Orienta o nosso trabalho e relações

O nosso Código é a base do nosso comportamento interna e externamente. Orienta as nossas acções e incentiva-nos a denunciar sem medo e a agir se observarmos um comportamento pouco ético. Dá vida ao nosso propósito.

Aproxima-nos da nossa cultura

O nosso Código é o nosso roteiro para sermos membros orgulhosos da Equipa Sasol, onde procuramos a excelência, impulsionamos a inovação e abraçamos a mudança, onde trabalhamos globalmente e em colaboração e onde compreendemos que a nossa diversidade é a nossa força.

A ADESÃO AO CÓDIGO APOIA O PROPÓSITO DA SASOL DE INOVAR PARA UM MUNDO MELHOR.

3

AS NOSSAS EXPECTATIVAS



Os nossos líderes

Os líderes devem definir o tom, liderar pelo exemplo e orientar uma compreensão clara dos princípios do Código.

As acções do líder têm de reflectir os valores da Sasol e de apoiar os membros da sua equipa ao:

- Criar um ambiente onde os valores moldam a cultura;
- Incentivar as equipas a manifestarem-se;
- Fazer a sua parte para garantir que ninguém seja alvo de retaliação por se manifestar ou por cooperar em qualquer investigação;
- Ajudar os membros da equipa a compreender os princípios e as expectativas do Código;
- Ser consistente ao aplicar a gestão de consequências e responsabilizar as pessoas pelo seu comportamento no trabalho.

Os líderes têm de garantir que existam controlos internos adequados e estruturas de governança nas áreas que supervisionam para garantir a conformidade com os requisitos das leis aplicáveis e de regras, códigos e normas adoptados, não vinculativos, para gerir eficazmente os riscos da Sasol.



Colaboradores

- Os colaboradores têm de ler e estar familiarizados com o Código.
- Espera-se que os colaboradores cumpram os princípios, se responsabilizem mutuamente pelo cumprimento dos princípios do Código, incentivando o comportamento ético e a comunicação de boa-fé de acções anti-éticas e violações dos direitos humanos sem medo de retaliação ou vitimização.
- Independentemente da sua função na Sasol, os colaboradores têm de se comprometer a seguir o Código todos os dias.
- Os colaboradores têm de reconhecer que, como parte da Equipa Sasol, as acções de uma pessoa podem afectar toda a organização.



Os nossos parceiros comerciais e clientes

Apenas fazemos negócios com base em práticas justas, legais e transparentes que respeitem os direitos humanos. Isto significa que:

- Os nossos parceiros comerciais, incluindo joint ventures sobre as quais temos controlo de gestão e em que o acordo de joint venture permite a aplicação do nosso Código, têm de seguir o nosso Código e mostrar integridade na realização de negócios.
- Os nossos prestadores de serviços e fornecedores (referidos em conjunto como fornecedores) têm de cumprir e aplicar o Código de Conduta dos Fornecedores da Sasol, que se baseia neste Código.
- Cumprimos o que prometemos às nossas partes interessadas.
- Competimos de forma justa com os nossos concorrentes.



Valores

Ser: Cauteloso | Atencioso
Inclusivo | Responsável
Resiliente



Os nossos cinco valores

O nosso Código é a forma como enraizamos e vivemos os valores da Sasol. Os nossos valores são orientados para a acção para se traduzirem facilmente nas nossas interacções e conduta diárias. Estes valores representam comportamentos não negociáveis e são a base da nossa organização.

Ser cauteloso: colocamos sempre a segurança dos nossos colaboradores em primeiro lugar

(seja o seu bem-estar físico e/ou psicológico)

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- “Zero danos” continua a ser a nossa principal prioridade e a segurança está sempre em primeiro lugar.
- Asseguramos um local de trabalho seguro e protegido, que promove o bem-estar geral de todos.
- Esforçamo-nos por reduzir os riscos e minimizar o potencial impacto de quaisquer incidentes.
- Partilhamos e aprendemos com incidentes anteriores.
- Criamos um ambiente seguro onde as pessoas se manifestam.

O NOSSO COMPORTAMENTO

- A segurança vem em primeiro lugar em tudo o que faço, sempre.
- Preocupo-me com a minha própria segurança e com a de todas as pessoas com quem trabalho (incluindo fornecedores e contratados).
- Tomo uma posição, manifesto-me abertamente e responsabilizo-me por problemas relacionados com a segurança. Não presumirei que outra pessoa o tenha comunicado.
- Interrompo o que estou a fazer se não for seguro e não realizarei trabalho que não esteja qualificado para realizar.
- Demoro o tempo necessário a compreender o risco e a potencial gravidade dos resultados indesejáveis.
- Sigo as Regras que Salvam Vidas (LSR) da Sasol.



Ser atencioso: preocupamo-nos profundamente com as nossas pessoas, o nosso planeta e as nossas comunidades

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- Proibimos e não toleramos o abuso de álcool, drogas e substâncias controladas no local de trabalho.
- Gerimos a saúde ocupacional e o bem-estar dos nossos colaboradores através das nossas iniciativas de bem-estar dos colaboradores.
- Não toleramos assédio, vitimização, retaliação, intimidação, agressão e bullying.
- Investimos nas nossas pessoas e cuidamos uns dos outros, dos nossos clientes e das comunidades vizinhas.
- Aplicamos práticas laborais e de emprego que estão em conformidade com os requisitos legais locais e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.
- Respeitamos, defendemos e protegemos os direitos humanos.
- Respeitamos os direitos da terra e da água e agimos positivamente com as comunidades, incluindo os povos indígenas.
- Trabalhamos para criar um impacto socio-económico positivo e mensurável, respondendo aos principais desafios sociais nas regiões onde operamos e com as nossas comunidades vizinhas.
- Minimizamos o impacto ambiental e garantimos a sustentabilidade em tudo o que fazemos.
- Proibimos todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil.
- Defendemos a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva.
- Aplicamos os regulamentos de conformidade ambiental locais.
- Mantemos relações produtivas com as partes interessadas.

O NOSSO COMPORTAMENTO

- Demonstro cuidado com todos os colegas em tudo o que faço e/ou digo.
- Abordo qualquer tarefa como uma oportunidade para colaborar, aprender e apoiar as pessoas com quem trabalho.
- Celebro os sucessos dos meus colegas e apoio o seu potencial de desenvolvimento adicional.
- Não me envolverei nem tolerarei qualquer forma de assédio ou discriminação.
- Farei a minha parte para minimizar os impactos ambientais e apoiar as iniciativas de sustentabilidade ambiental e os objectivos de desenvolvimento sustentável.
- Considero os outros como iguais e trato-os da forma que gostaria de ser tratado.
- Sou receptivo, orientado por soluções e vejo-me como uma força para o bem quando me envolvo com todas as partes interessadas.
- Denuncio comportamentos que infringem os direitos humanos e comunico violações dos direitos humanos ao meu superior hierárquico, supervisor ou à EthicsLine.

Ser inclusivo: promovemos a inclusão em tudo o que fazemos, dos nossos funcionários, dos nossos clientes e das partes interessadas

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- Promovemos e abraçamos a diversidade e a inclusão.
- Impulsionamos a igualdade de género e a equidade no emprego.
- Tratamo-nos uns aos outros com dignidade e respeito.
- Não toleramos o racismo e todas as outras formas de discriminação injusta.
- Aplicamos as regras de forma justa e consistente, por exemplo, sem disciplina selectiva e/ou tratamento preferencial injustificado.

O NOSSO COMPORTAMENTO

- Faço questão de procurar e ouvir as opiniões dos meus colegas, clientes ou partes interessadas.
- Não discrimino com base na raça, cor, religião, idade, género, orientação sexual, identidade de género, estado civil, incapacidade, origem étnica ou nacionalidade.
- Respeito e promovo a diversidade e tenho conhecimento dos meus próprios preconceitos e desafio-os constantemente.
- Tratarei os meus colegas com respeito, como iguais e evitarei situações que possam ser consideradas inadequadas.
- Colaboro com os meus colegas colocando pensamentos e novas ideias na mesa porque sei que o meu sucesso é reforçado pelas pessoas com quem trabalho.



Ser responsável: assumimos os nossos resultados

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- Removemos burocracia desnecessária e capacitamos colaboradores e equipas para actuarem através de uma governança eficaz.
- Garantimos a conformidade com os requisitos das leis aplicáveis e adoptamos regras, normas e códigos não vinculativos.
- Avaliamos os padrões éticos de todos os nossos parceiros comerciais e contrapartes.
- Protegemos os activos e a propriedade intelectual da Sasol, bem como a propriedade intelectual de terceiros que a confiaram à Sasol.
- Garantimos que todos os nossos dados e informações sejam precisos.
- Cooperamos plenamente com investigações legais e pedidos legítimos de informação em conformidade com os requisitos regulamentares que regem o acesso à informação e as políticas relevantes da Sasol.
- Promovemos a cibersegurança.
- Mantemos registos precisos e retemos, protegemos e eliminamos registos comerciais de acordo com os requisitos regulamentares e a Política de Retenção de Documentos da Sasol.
- Não nos envolvemos nem apoiamos quaisquer actividades ou organizações terroristas, nem acções que coloquem em perigo o nosso país, proibimos e não nos envolvemos em qualquer forma de suborno, corrupção ou fraude.
- Gerimos activamente conflitos de interesses e oferecemos e aceitamos apenas presentes, entretenimento e hospitalidade razoáveis.
- Consideramos a adequação das nossas actividades de investimento social, bem como a adequação de fornecer donativos e fazer patrocínios.
- Avaliamos a adequação de aceitar cargos de administração externa e cargos de administração interligados ou inter-relacionados e participação cruzada.
- Gerimos as nossas contas nas redes sociais de forma responsável, com bom senso.
- Comprometemo-nos a tratar as informações pessoais de forma legal e a proteger a privacidade de todas as nossas partes interessadas.
- Competimos de forma justa e evitamos violações das leis da concorrência.

O NOSSO COMPORTAMENTO

- As minhas tomadas de decisão reflectem os valores da Sasol.
- Adopto uma atitude positiva e esforço-me pela excelência em cumprir os meus objectivos, bem como os objectivos de desempenho da minha equipa e colegas.
- Tenho a coragem de assumir e reconhecer os meus erros para aprender com eles.
- Tenho a coragem de fazer o que está certo.
- Eu vejo, eu assumo.
- Sou responsável pela cibersegurança e cumpro as políticas e os procedimentos de Gestão das Informações (IM) da Sasol.
- Irei familiarizar-me com a política de redes sociais da Sasol e terei cuidado para não prejudicar a reputação da Sasol.
- Estou alerta e receptivo a todos os assuntos legais e de conformidade relacionados com o meu trabalho, incluindo, entre outros, leis anti-suborno, leis da concorrência, restrições de abuso de informações privilegiadas e requisitos de privacidade de dados.
- Sei que é minha responsabilidade comunicar qualquer não conformidade.
- Utilizo as informações confidenciais da Sasol apenas para fins comerciais e divulgo-as apenas a quem está autorizado e precisa de saber.

Ser resiliente: adaptamo-nos ousadamente à mudança e abraçamos a agilidade

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- Garantimos um atendimento ao cliente e produtos de qualidade.
- Lidamos de forma justa com clientes e fornecedores.
- Trabalhamos abertamente com governos e abstermo-nos de financiar partidos políticos.
- Divulgamos informações de forma precisa e atempada.
- Asseguramos a consciencialização do panorama regulamentar global em mudança, mantendo a conformidade com novas leis e regulamentos.
- Continuamos resilientes em proporcionar valor às nossas partes interessadas à medida que transitamos para um futuro com menos carbono.
- Esforçamo-nos pela inovação tecnológica.
- Adoptamos a mudança e trabalhamos juntos como Equipa Sasol para cumprir as nossas promessas.
- Criamos oportunidades para a partilha regular de ideias e conhecimentos.
- Adoptamos a ambição de zero emissões líquidas, preservando e criando valor e investindo nas pessoas.

O NOSSO COMPORTAMENTO

- Podem confiar em mim quanto ao fornecimento de produtos e serviços com a qualidade certa e a tempo.
- Vou além das expectativas para garantir que os clientes e outras partes interessadas ficam satisfeitos.
- Ajusto-me às mudanças organizacionais e regulamentares conforme necessário para garantir a conformidade.
- Mantenho uma mente aberta para me adaptar às mudanças que estão a acontecer ao meu redor.
- Aceito mudanças positivas e partilho ideias que contribuem para a implementação das mesmas.
- Uso desafios como oportunidades para aprender novas competências.
- Vejo a mudança como uma oportunidade.
- Sou corajoso e consigo transformar problemas em oportunidades através de colaborações com a minha equipa.
- Adapto-me a um ambiente de trabalho em mudança para manter um alto nível de desempenho.
- Sei que nenhuma ideia é demasiado pequena ou demasiado grande para fazer a diferença. Quanto mais ideias, melhor.



5

SER CAUTELOSO



Damos prioridade à segurança

As pessoas são a nossa primeira prioridade. É por isso que, para alcançar Zero Danos, damos prioridade à nossa própria segurança e à dos nossos colegas. A segurança dos colaboradores está em primeiro lugar e fazemos tudo o que podemos para manter os nossos colaboradores bem e em segurança. Agimos de forma segura e investimos na saúde e no bem-estar da nossa força de trabalho.

Fornecemos condições de trabalho seguras e saudáveis nos nossos locais de trabalho e promovemos condições de trabalho seguras para os nossos colaboradores que trabalham a partir de casa.

Contribuímos para a segurança do local de trabalho, estando atentos e seguindo as regras, leis, políticas e procedimentos não negociáveis que se aplicam globalmente à Sasol e comunicando quaisquer condições inseguras.

Não realizamos trabalho para o qual não sejamos qualificados e paramos o nosso trabalho ou o trabalho de outros, se acharmos que não é seguro.

Fornecemos formação adequada às nossas equipas para garantir que conseguem gerir a sua própria segurança e a dos seus colegas. Todos temos a responsabilidade e a autoridade de manifestar quaisquer preocupações sobre situações que consideremos inseguras.

Estamos empenhados na melhoria contínua da nossa jornada para alcançar o nosso objectivo de Zero Danos. As nossas operações continuam a aumentar e a melhorar a comunicação de incidentes de alta gravidade, e a aprendizagem com tais incidentes, bem como de eventos significativos de quase acidentes, como uma ferramenta preventiva para melhorar o desempenho de segurança.

Identificamos, compreendemos, gerimos e monitorizamos os nossos riscos de segurança, pois acreditamos que o nosso objectivo é alcançável através de uma liderança empenhada, pessoas empenhadas, trabalho em equipa e foco dedicado.

Cauteioso



Garantimos um local de trabalho seguro

Garantimos que os nossos colaboradores e todas as outras pessoas envolvidas nos locais de trabalho da Sasol, negócios e actividades comerciais, por exemplo, fornecedores, visitantes, alunos, etc., bem como os nossos activos e as nossas operações, têm ambientes de trabalho seguros e protegidos.

Para tal, implementámos procedimentos de segurança concebidos para prevenir e responder a riscos e incidentes de segurança. Para minimizar os potenciais riscos de direitos humanos que possam surgir da conduta do pessoal de segurança, alinhamos os nossos procedimentos de segurança com os Princípios Voluntários das Nações Unidas sobre Segurança e Direitos Humanos e o Código de Conduta Internacional para Fornecedores de Segurança Privada.

Reconhecemos que, ao procurar proteger pessoas, activos e locais em ambientes de conflito, ou em regiões onde existe uma fraca regulamentação dos serviços de segurança, isto pode apresentar riscos de direitos humanos acrescidos. Tomamos as precauções adequadas para mitigar tais riscos, incluindo através da pré-selecção do pessoal de segurança, garantindo que as nossas expectativas em relação ao respeito pelos direitos humanos e ao tratamento de pessoas com dignidade são bem compreendidas pelo pessoal de segurança e incorporadas nos acordos de desempenho dos fornecedores de segurança.



Principais recursos



Política de Segurança da Sasol;



Uma Abordagem de Excelência de SSA da Sasol; e



Programa de Incidentes de Gravidade Elevada.



Para mais informações sobre segurança na Sasol, contacte o Director de Risco, Vice-Presidente: Gestão de Riscos, Incidentes e Garantias de SSA, Vice-Presidente: SSA e Risco nas Américas, Vice-Presidente: SSA e Risco na Eurásia, ou o Gestor de SSA e Químicos Base de Risco.

6

SER ATENCIOSO



Preocupamo-nos com a segurança e a saúde dos nossos colaboradores, bem como com o ambiente

Cuidamos uns dos outros e respeitamo-nos uns aos outros. Isto significa que nos ouvimos uns aos outros e não temos medo de denunciar se tivermos quaisquer preocupações. Cada pessoa é responsável por cuidar e fazemos isto todos os dias em tudo o que fazemos e/ou dizemos.

Reconhecemos o impacto que as nossas actividades podem ter nas pessoas e no ambiente. Minimizamos a nossa pegada ambiental tanto quanto possível, executando operações sustentáveis, definindo metas e objectivos de melhoria, aderindo aos requisitos regulamentares ambientais e metas globais, como os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Fornecemos relatórios transparentes e regulares sobre o nosso desempenho.

Na prática, isto significa que:

Compreendemos e aplicamos as Políticas de Saúde, Segurança e Ambiente (SSA) da Sasol, a Política de Segurança e procedimentos associados;

Gerimos os riscos de SSA em tudo o que fazemos;

Investigamos e aprendemos com todos os incidentes de SSA;

Comunicamos quaisquer precauções relativas ao manuseamento dos nossos produtos aos nossos colegas, clientes e a qualquer pessoa que possa ser afectada; e

Comprometemo-nos a reduzir a nossa pegada de carbono, reduzindo as emissões de gases com efeito de estufa das nossas operações para mitigar as alterações climáticas.

A forma como fazemos as coisas é tão importante como o que fazemos, isto permeia todos os nossos processos e o que medimos.

Em todas as nossas decisões, pretendemos promover o desenvolvimento sustentável, pelo que equilibramos as necessidades económicas, sociais e ambientais e utilizamos os recursos naturais de forma responsável.

Para lidar com os riscos de saúde ocupacional, aprendemos ao avaliar e monitorizar a exposição e a vigilância da incidência de doenças ocupacionais para evitar mais danos.



Principais recursos



Política de Saúde, Segurança e Ambiente da Sasol.



Para obter mais informações sobre saúde, segurança e ambiente na Sasol, contacte o Director de Risco, Vice-Presidente: Gestão de Riscos, Incidentes e Garantias de SSA, Vice-Presidente: SSA e Risco nas Américas, Vice-Presidente: SSA e Risco na Eurásia, ou o Gestor de SSA e Químicos Base de Risco.

Proibimos o álcool, drogas e outras substâncias controladas para não prejudicarem as nossas interações e o nosso desempenho

Não toleramos o uso ou consumo de álcool, drogas e outras substâncias relacionadas. Compreendemos os riscos associados, nomeadamente:

- A maioria das operações da Sasol envolve trabalho em áreas perigosas, incluindo, entre outros, poços, operações subterrâneas, transporte de mercadorias perigosas, operação de maquinaria pesada, fábricas, ganchos de elevação, áreas onde é utilizado equipamento perigoso, manuseamento de químicos, explosivos, ácidos e inflamáveis, actividades eléctricas/correntes fortes, caldeiras, motores, turbinas, condução de veículos motorizados, oficinas e áreas de formação, etc.
- Álcool, drogas e outras substâncias controladas e alguns medicamentos sujeitos a receita médica prejudicam a nossa capacidade de nos mantermos alerta, interagirmos com os que nos rodeiam e de fazermos o nosso trabalho.
- Além de afectar o nosso desempenho profissional e produtividade, a natureza do nosso trabalho significa que isto pode ter consequências potencialmente fatais, não apenas para nós, mas também para aqueles que trabalham connosco, ou mesmo para a comunidade em geral.

Garantimos que ninguém que esteja comprometido pelo álcool ou drogas entra nas instalações da Sasol, realiza negócios da Sasol, opera veículos ou equipamentos da Sasol ou opera veículos não pertencentes à Sasol para, durante ou de qualquer actividade relacionada com a Sasol ou os seus negócios. Ninguém pode distribuir, fabricar, possuir ou usar drogas ou álcool de forma ilegal ou não autorizada, de qualquer forma ligada à Sasol.

Podemos testar qualquer pessoa que tenha ou pretenda ter acesso aos nossos locais de trabalho quanto a embriaguez ou consumo de drogas. Se recusarem ser testados, ou se descobirmos que estão embriagados ou drogados, reservamo-nos o direito de recusar a entrada ou de os retirar do local de trabalho.


Garantimos que tenhamos conhecimento das políticas regionais aplicáveis relacionadas com este tópico, incluindo a **Política de Abuso de Álcool e Substâncias (HR RP ER SA 300 – Revisão 03 – 01 de outubro de 2021)**.

Atencioso


Eliminamos o assédio, a intimidação e a conduta ou tratamento abusivo ou desumano

Não toleramos qualquer forma de assédio, intimidação ou qualquer conduta que seja degradante e desumana para com os outros nos nossos locais de trabalho negócios e actividades comerciais, incluindo qualquer forma de intimidação cibernética.


Exemplos de assédio e comportamento abusivo incluem:




Actos de violência, por exemplo, ataques; agressão (por palavras ou conduta) ou ameaça dos mesmos;




Bullying, por exemplo, menosprezo, "mobbing", etc.;




Intimidação, por exemplo, linguagem ameaçadora, vitimização, retaliação (em todas as formas) etc.;




Racismo e todas as outras formas de discriminação desleal;




Acusações maliciosas e falsas, incluindo a disseminação de rumores;



Assédio em todas as formas, incluindo assédio sexual, por exemplo, na forma de piadas, linguagem, gestos e avanços indesejados;



A utilização de qualquer comunicação ou tecnologia electrónica para assediar, ameaçar, embaraçar ou visar outra pessoa; ou



Retaliação contra indivíduos por comunicarem o acima exposto ou por comunicarem qualquer outra questão ética ou de não conformidade.

Esperamos que as pessoas se manifestem (sem medo de retaliação e/ou vitimização) para eliminar este tipo de comportamento.

Reconhecemos que o feedback e as críticas construtivas são importantes, mas comprometemo-nos a fornecê-los com respeito. Como empresa global, fazemos todos os esforços para compreender as nossas diferenças culturais e sensibilidades.

Atencioso

Investimos nos nossos colaboradores

Desenvolvemos, capacitamos e retemos colaboradores de alto desempenho orientados por valores com as competências e experiência certas ao:

- Seleccionar colaboradores que respeitem os nossos valores e cultura;
- Investir no desenvolvimento de competências;
- Proporcionar remuneração adequada para atrair, reter e motivar a qualidade certa dos colaboradores;
- Desenvolver e fornecer formação relevante aos talentos existentes e ter um planeamento de sucessão adequado;
- Lidar imediatamente com comportamentos inaceitáveis para garantir que sejam transmitidas mensagens claras sobre o que está certo e errado;
- Permitir que os nossos líderes lidem com comportamentos inaceitáveis e responsabilizá-los por fazê-lo;
- Manter relações positivas com os colaboradores através de avaliação regular e actualizações às nossas políticas de relações com os funcionários; ou
- Aplicamos práticas laborais e de emprego que estejam em conformidade com os requisitos legais locais e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.

Investimos nos nossos colaboradores através de formação, remuneração adequada, reconhecimento e avaliações regulares.

Aplicamos medidas disciplinares de forma justa e consistente através do cumprimento das regras da justiça natural.

Envolvemos positivamente as nossas partes interessadas

Respeitamos os direitos, costumes e culturas das comunidades locais e vizinhas e dos povos indígenas com quem interagimos durante o nosso negócio.

Isso significa que nós:

Colaboramos com as comunidades locais e minimizamos os efeitos negativos nelas, conforme fundamentado pelas diligências devidas ou avaliações de impacto;

Reconhecemos e respeitamos os direitos da terra e da água. Adoptamos uma abordagem baseada no risco à utilização de recursos com a devida consideração pelas comunidades locais e indivíduos indígenas;

Evitamos o realojamento involuntário através dos nossos projectos;

Mitigamos os riscos de direitos humanos relacionados com a segurança, alinhando com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e o Código de Conduta Internacional para Fornecedores de Segurança Privada;

Equilibramos o património cultural, as expectativas da comunidade, o desenvolvimento económico e o impacto ambiental; e

Contribuímos para a estabilidade e a prosperidade das comunidades através de várias iniciativas sociais.

Se o realojamento de uma comunidade for inevitável, cumprimos as leis locais e seguimos as Normas de Desempenho da Corporação Financeira Internacional (IFC), bem como as directrizes das Nações Unidas e outras directrizes voluntárias sobre direitos de ocupação de terras.

Quando consultamos os povos indígenas, somos guiados por directrizes internacionais, incluindo a Norma de Desempenho 7 da IFC e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Indígenas. Obtemos o consentimento livre, prévio e informado, sempre que possível.

Respeitamos os direitos humanos

Reconhecemos que o respeito pela dignidade humana e pelos direitos de todas as pessoas, conforme explicado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, é fundamental para a sustentabilidade do nosso negócio.

Respeitamos e defendemos os direitos humanos de acordo com a Política de Direitos Humanos da Sasol. A nossa abordagem aos direitos humanos baseia-se na conformidade com os requisitos legais aplicáveis em todas as jurisdições em que realizamos os nossos negócios, e procuramos alinhar as nossas práticas com os Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos e o Pacto Global das Nações Unidas.

Envolvemo-nos em práticas de trabalho justas, consistentes com os requisitos legais locais e com a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Nós:

Respeitamos a diversidade, garantimos a igualdade de oportunidades e erradicamos práticas discriminatórias;

Proibimos todas as formas de escravidão moderna, incluindo trabalho forçado ou obrigatório e trabalho infantil;

Defendemos a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva e procuramos manter relações construtivas com sindicatos e conselhos de empresa onde operamos;

Proporcionamos ambientes de trabalho seguros e saudáveis que não infrinjam os direitos humanos; e

Fornecemos condições de emprego e remuneração justas e competitivas.

Respeitamos os direitos das nossas outras partes interessadas, incluindo comunidades locais e vizinhas, e povos indígenas, ao cumprir a lei e normas internacionalmente aceites, incluindo as Normas de Desempenho da IFC, e ao alinhar as nossas práticas com códigos voluntários, como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.

Procuramos o feedback das partes interessadas para melhorar o nosso desempenho nos direitos humanos. Esperamos que os nossos parceiros comerciais e de joint venture e fornecedores defendam a nossa Política de Direitos Humanos e os incentive a implementar políticas semelhantes.

Fornecemos mecanismos de reclamação e garantimos preocupações com os direitos humanos. As reclamações são devidamente investigadas e comunicadas.

Atencioso



Principais recursos de Direitos Humanos

- Política de Direitos Humanos;
- Estrutura Empresarial e de Direitos Humanos;
- Política de SSA;
- Política de Segurança;
- Política da Cadeia de Abastecimento;
- Código de Conduta do Fornecedor;
- Declaração de Escravatura Moderna; e
- Uma página na internet dedicada aos direitos humanos disponível no separador Sustentabilidade em Sasol.com.
- Para mais informações sobre os Direitos Humanos na Sasol, contacte o Vice-Presidente: Legislação sobre Valores Mobiliários e Governança ou a Consultoria Corporativa Sênior Especializada.



7

SER INCLUSIVO



Promovemos a diversidade e a inclusão, o respeito e a integridade em toda a nossa organização

O nosso pessoal tem diferentes origens e todos nós oferecemos competências, perspectivas e experiências únicas à Sasol. A nossa diversidade é a nossa força e somos melhores como equipa por causa disso.

Não discriminamos injustamente, consciente ou inconscientemente com base em:



Raça, etnia, religião ou cultura;



Idioma ou nacionalidade;



Idade, sexo ou orientação sexual;



Opinião política ou filiação sindical; ou



Estado de saúde ou incapacidades, etc.

Impulsionamos a equidade no emprego

Igualdade de oportunidades

Promovemos a igualdade de oportunidades de emprego em toda a nossa organização, tendo em conta os requisitos regulamentares locais.

Na África do Sul, podemos, quando se justificar, oferecer vantagens de recrutamento ou desenvolvimento aos sul-africanos historicamente desfavorecidos, em conformidade com a legislação e políticas aplicáveis.

Os nossos líderes, gestores e supervisores identificam e resolvem quaisquer preocupações de equidade no emprego de forma eficaz e eficiente.

Como colaboradores, mantemos relações de qualidade com os nossos colegas, procurando resolver qualquer desacordo de forma amigável e rápida.

Remuneração e desempenho

Remuneramos os nossos colaboradores de forma justa. No entanto, alguns dos nossos colaboradores podem ser pagos de forma diferente como resultado de diferentes responsabilidades, bem como competências e conhecimentos, que podem ser escassos e/ou com elevada procura.

Isto não deve ser visto como discriminação no local de trabalho e/ou práticas injustas. Temos de compreender e responder às mudanças nos mercados de emprego nas economias em que a Sasol opera.



Principais recursos para diversidade, inclusão e equidade no emprego



Contacte o seu Vice-Presidente: Recursos Humanos, Vice-Presidente: Aprendizagem e Talento, Gestor Sénior, Cultura, Diversidade e Inclusão, e Especialista em Diversidade e Inclusão: BU de Energia, um Consultor Jurídico da Sasol ou o seu Responsável de Ética para apoio ou mais informações.

Inclusivo



Cada um de nós assume a responsabilidade pelo nosso trabalho

Gerimos activamente conflitos de interesses


Gerimos activamente conflitos de interesses reais, potenciais ou percebidos. Isto representa uma consideração ética importante que afecta a forma como gerimos os negócios da Sasol.

Qual é o aspecto de um conflito de interesses?


Um conflito de interesses pode ocorrer quando uma decisão de um colaborador da Sasol pode ser influenciada pelas suas considerações pessoais, como uma relação ou interesses externos, ou mesmo pelos interesses de amigos ou familiares. Os directores e colaborador da Sasol são obrigados a agir sempre no melhor interesse da Sasol.

Se um Director ou colaborador da Sasol puder ser influenciado por interesses privados ao desempenhar o seu trabalho, isto deve ser declarado imediatamente.


Eis alguns exemplos:




informações e/ou tempo da Sasol para realizar trabalho não autorizado e/ou particular.



Trabalhar para ou aconselhar um concorrente da Sasol.



Ter uma relação pessoal como um relacionamento familiar, um relacionamento comercial/financeiro, um relacionamento romântico/sexual com outro colaborador da Sasol que possa influenciar o seu salário, análise de desempenho ou promoção.






Ter uma relação pessoal com um concorrente, fornecedor, parceiro ou cliente da Sasol que possa ter impacto na objectividade das suas decisões no seu ambiente de trabalho na Sasol.

Gerimos conflitos de interesses, garantindo que nos comportamos objectivamente. Se houver um conflito de interesses real, potencial ou percebido, deve ser declarado imediatamente.



Principais recursos relativos a conflitos de interesse:

-  Política de Conflitos de Interesses do Grupo Sasol; e
-  Processo e Directrizes de Conflitos de Interesses da Sasol.
-  Contacte o seu Responsável de Ética ou o Gabinete de Ética do Grupo para obter assistência adicional relativamente a conflitos de interesses e ao processo adequado para os declarar e gerir.

Tomamos decisões acertadas ao oferecer e aceitar presentes, entretenimento e hospitalidade





Apenas aceitamos e damos presentes, entretenimento e hospitalidade de um valor razoável. Presentes, entretenimento e hospitalidade podem ser vistos como uma forma de ganhar ou dar uma vantagem comercial injusta. Nunca aceitamos dinheiro ou equivalentes a dinheiro. Os presentes, entretenimento ou hospitalidade recebidos nunca devem influenciar a sua objectividade no desempenho do seu trabalho, nem devem dar a outros um motivo para suspeitar de que isso irá influenciar a sua decisão.

Evitaremos oferecer benefícios indevidos a funcionários públicos e obteremos as aprovações necessárias, antes de qualquer presente, entretenimento ou hospitalidade ser oferecido a um funcionário público.

Avaliamos a adequação de todos os presentes, entretenimento e hospitalidade, dados ou recebidos, e procuramos as aprovações necessárias, conforme necessário.



Principais recursos relativos a presentes, entretenimento e hospitalidade:

-  Política de Presentes, Entretenimento e Hospitalidade do Grupo Sasol;
-  Procedimento e directriz sobre Presentes, Entretenimento e Hospitalidade da Sasol; e
-  Política Anti-suborno da Sasol.
-  Contacte o seu Responsável de Ética ou o Gabinete de Ética do Grupo e/ou o Centro de Leis de Governança Especializadas para obter assistência adicional relativamente a presentes, entretenimento e hospitalidade e ao processo adequado para os declarar e gerir.

Responsável

Monitorizamos a adequação das nossas actividades de investimento social, bem como a adequação ao fornecer donativos e fazer patrocínios

Os patrocínios desempenham um papel fundamental na construção da marca Sasol, ajudando a criar uma expressão tangível dos nossos valores e marca, ao mesmo tempo que têm a capacidade de deliciar e envolver uma ampla secção transversal de partes interessadas, incluindo clientes potenciais e existentes.

O patrocínio implica a compra do direito de associar o nome, produtos e/ou serviços da Sasol a activos de marketing de outra organização (por exemplo, equipa desportiva, competição ou evento) em troca de benefícios negociados. Os direitos de patrocínio podem ser adquiridos através de contribuições financeiras ou do fornecimento de bens ou serviços em espécie.

Definimos patrocínios como uma relação comercial entre a Sasol, como fornecedora de fundos, recursos ou serviços, e uma organização com um activo de marketing, que oferece direitos e associações que podem ser utilizados para fins de marketing em troca do investimento financeiro.

Os donativos e patrocínios acarretam o risco de desvio, o que acontece quando o donativo beneficia alguém que não a instituição de caridade ou organização a que é dado, por exemplo, quando é feito um donativo em troca de um favor comercial. Para evitar isto, a Sasol implementa controlos adequados para monitorizar a utilização adequada de donativos e patrocínios. Não utilizaremos donativos ou patrocínios para influenciar indevidamente decisões ou comportamentos.

A aprovação e/ou implementação de um acordo de patrocínio está sempre sujeita aos processos da Sasol necessários em termos das delegações de autoridade aplicáveis e das avaliações de conformidade legal e de governança. Assim, se quiser patrocinar ou contribuir para uma instituição de caridade como parte das suas responsabilidades na Sasol, terá de obter aprovação prévia.



Responsável



Principais recursos

As seguintes políticas de grupo têm de ser consideradas ao avaliar potenciais oportunidades de patrocínio:

-  Directrizes de Patrocínio da Sasol;
-  Política de Conflitos de Interesses da Sasol;
-  Política de Presentes, Entretenimento e Hospitalidade do Grupo;
-  Política Anti-suborno da Sasol;
-  Política de Sanções da Sasol;
-  Política/Procedimentos Financeiros da Sasol;
-  Norma Mínima de Investimento Social do Grupo;
-  Política de Compras e Gestão da Cadeia de Abastecimento da Sasol;
-  Política de Redes Sociais da Sasol; e
-  Política Global de Meios de Comunicação da Sasol.
-  Contacte o Vice-Presidente: Marca e Comunicações do Grupo para obter orientação e apoio adicionais.

Avaliamos a adequação de aceitar cargos de administração externa

Não há nada inerentemente anti-ético se um colaborador ocupar funções numa administração externa.

No entanto, algumas administrações podem criar uma percepção de um conflito de interesses e um risco de não conformidade com a lei da concorrência. Isto pode afectar negativamente a reputação da Sasol e pode constituir uma infracção.

Para proteger a nossa reputação:



Limitamos cargos de administração externa e apenas permitimos cargos de administração externa conforme previsto na Política de Administração Externa do Grupo; e



Consideramos cuidadosamente os cargos de administração externa e proibimos que os nossos colaboradores sejam administradores dos nossos concorrentes, potenciais concorrentes ou de empresas com quem fazemos negócios ou para as quais fazemos doações.



Principais recursos de administração externa:



Declaração de Política sobre Administrações Cruzadas; e



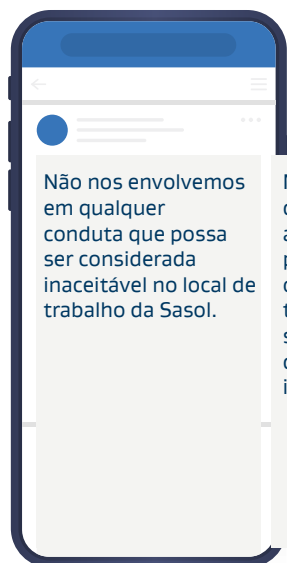
Política de Administração Externa do Grupo.



Contacte o gabinete do Secretário da Empresa do Grupo para obter orientações adicionais sobre cargos de administração externa.



Gerimos o nosso perfil nas redes sociais



Não nos envolvemos em qualquer conduta que possa ser considerada inaceitável no local de trabalho da Sasol.

Mostramos uma consideração adequada pela privacidade dos outros e por tópicos que podem ser considerados censuráveis ou inflamatórios.

Tomamos decisões acertadas e criteriosas ao publicar qualquer informação relacionada com a marca Sasol e sempre de acordo com os requisitos da Sasol estabelecidos nas suas Políticas de Comunicação Electrónica e Meios de Comunicação.

Somos pessoalmente responsáveis por todo o conteúdo que publicamos (incluindo "partilhas" e retweets) em todos os canais de redes sociais.

Somos incentivados a utilizar os canais internos adequados ou a EthicsLine em vez dos canais de redes sociais para colocar questões relacionadas com o pessoal ou o local de trabalho.

Utilizamos as ferramentas de comunicação electrónica da Sasol que estão autorizadas para utilização comercial pelos funcionários da Sasol (e-mail, MS Teams, mensagens instantâneas, SMS, MMS, Signal, acesso à Internet e às redes sociais) de acordo com a Política de Comunicação Electrónica da Sasol.



Principais recursos de redes sociais:



Política de Comunicação Electrónica da Sasol; e



Políticas Multimédia da Sasol.



Para mais informações sobre redes sociais na Sasol, contacte o Gestor das Plataformas de Comunicação Digital do Grupo.



Comprometemo-nos a tratar as informações pessoais de forma legal e a proteger a privacidade de todas as nossas partes interessadas

Respeitamos o direito fundamental de todos à privacidade.

Para que isto aconteça, nós:





 <p>Tratamos as informações pessoais de acordo com os Princípios de Privacidade da Sasol, conforme incorporados na nossa Política Global de Privacidade de Dados;</p>	 <p>Armazenamos as informações pessoais de forma segura por um período definido e de acordo com a legislação aplicável;</p>
 <p>Damos acesso apenas às pessoas que legitimamente necessitem de informações pessoais e respeitamos as políticas e procedimentos internos de governança de acesso às informações; e</p>	 <p>Tratamos as informações pessoais com os mais elevados níveis de confidencialidade.</p>

Tratamos e protegemos todas as informações pessoais de acordo com os requisitos legais e de conformidade aplicáveis em matéria de privacidade de dados. Minimizamos a quantidade de informações pessoais que tratamos, até ao que é estritamente necessário para alcançar o nosso propósito.

Adoptamos medidas de segurança adequadas para proteger a confidencialidade, integridade e disponibilidade de todas as informações pessoais.



Principais recursos de privacidade de dados:

-  Política Global de Privacidade de Dados;
-  Plano de Gestão de Incidentes de Privacidade específico da jurisdição e Aviso de Privacidade Interno e Externo; e
-  Manual da Lei de Promoção do Acesso à Informação (PAIA) (África do Sul).
-  Para mais informações sobre privacidade na Sasol, contacte o Responsável pela Privacidade de Dados do Grupo, o Especialista Principal: Privacidade de Dados na Eurásia ou o Responsável Regional pela Privacidade de Dados: África.

Protegemos contra suborno, corrupção, fraude e terrorismo

Temos tolerância zero e opomo-nos à corrupção e à desonestidade sob qualquer forma.

Não ofereceremos, solicitaremos nem aceitaremos quaisquer subornos, directa ou indirectamente. Isto aplica-se aos nossos colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes, reguladores e accionistas.

Ninguém ligado à Sasol deve ser influenciado ou tentar influenciar outra pessoa, empresa ou agência governamental ilegalmente. Somos honestos e transparentes com os nossos clientes, fornecedores, parceiros, reguladores e accionistas. Seleccionamos cuidadosamente os nossos parceiros comerciais, fornecedores e prestadores de serviços e preferimos perder negócios ou perder uma oportunidade, do que obtê-la ou retê-la de forma desonesta ou ilegal.

Não utilizaremos os nossos processos de recrutamento, actividades de investimento social, patrocínios ou donativos para obter qualquer benefício inadequado.

Protegemos contra a percepção de desonestidade e corrupção.

A desonestidade inclui:



Suborno e corrupção | Isto inclui oferecer, dar, prometer, solicitar, concordar, receber ou aceitar um benefício de qualquer pessoa com a intenção de receber uma vantagem injusta, mesmo através de terceiros. Não utilizaremos os nossos cargos na Sasol para obter benefícios inadequados de terceiros, por exemplo, emprego para familiares.



Aceitar ou oferecer pagamentos de facilitação | Estes incluem pagamentos destinados a acelerar coisas de rotina, como libertar bens da alfândega.



Mentir ou distorcer intencionalmente a verdade | Isto inclui não fazer as coisas que devemos, como permitir que uma falsa percepção continue enquanto sabemos a verdade.



Fraude | É um acto desonesto que usa intencionalmente o engano para privar ilegalmente outra pessoa ou entidade de dinheiro, propriedade ou direitos legais. Ao contrário do crime de roubo, que envolve tirar algo de valor através da força ou da dissimulação, a fraude depende da utilização de falsas declarações de factos intencionais para tirar esse objecto de valor.

Nunca pedimos, oferecemos, damos ou aceitamos subornos, directa ou indirectamente. Nunca efectuaremos pagamentos de facilitação.

Isto aplica-se aos nossos colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes, reguladores e accionistas. Se notar alguma actividade suspeita, comunique-a aos Serviços Forenses da Sasol ou à EthicsLine da Sasol.

Pagamentos efectuados sob coacção (extorsão)

A segurança dos seus colaboradores é a principal preocupação da Sasol e compreendemos que podem existir circunstâncias em que não temos alternativa senão fazer um pagamento inadequado para nos protegermos a nós próprios ou aos outros contra a perda de vida, membros ou liberdade. Qualquer pedido de pagamento ou pagamento efectivo efectuado sob coacção deve ser divulgado no Sistema de Declarações da Sasol, ou no registo de presentes do Centro Comercial ou Empresarial, e ao Consultor Jurídico da Sasol relevante assim que possível, incluindo detalhes suficientes relativamente às circunstâncias do pagamento e fornecendo provas por que motivo sentiu que a sua vida ou liberdade foi ameaçada.

Evitamos o branqueamento de capitais

O branqueamento de capitais acontece quando dinheiro ou outros activos que foram obtidos através de meios ilegais ou criminosos, tais como tráfico de drogas ou vendas de armas, são ocultados ou misturados com fundos ou activos legais para ocultar as origens desses fundos/activos ilegais e fazer parecer que vieram de uma actividade comercial legítima. O branqueamento de capitais também envolve a utilização de fundos legais para apoiar crime ou terrorismo.

Nunca nos envolvemos em qualquer tipo de branqueamento de capitais e garantimos que sabemos com quem estamos sempre a fazer negócios, realizando as devidas diligências e controlo contínuo dos nossos clientes, fornecedores e parceiros.

Se estivermos preocupados com a legalidade de quaisquer fundos ou activos, comunicamos as nossas preocupações ao nosso superior hierárquico, aos Serviços Forenses do Grupo ou à EthicsLine.



Principais recursos anti-suborno e anti-corrupção:



Política Anti-suborno da Sasol.



Contacte o seu Superior Hierárquico, o Consultor Jurídico da Sasol ou o Centro de Leis de Governança Especializadas para obter mais assistência ou informações.


Concorremos de forma justa e evitamos violações da lei da concorrência

Competimos de forma justa e cumprimos os requisitos regulamentares da lei da concorrência.


Os requisitos regulamentares da lei da concorrência promovem ou procuram manter a concorrência no mercado, regulando a conduta anti-concorrencial por parte das empresas.

Competimos com base nos méritos dos nossos produtos e serviços, nos preços que cobramos e na fidelidade do cliente que ganhamos, mas nunca de forma anti-concorrencial. Tratamos os nossos clientes de forma justa e não partilhamos informações sensíveis do ponto de vista da concorrência com concorrentes.


Alguns exemplos de práticas anti-concorrenciais incluem:




Conduta de cartéis entre concorrentes. Isto inclui fixação de preços, alocação de mercados, concursos colusivos (licitação fraudulenta) e restrições de produção.



Acordos anti-concorrenciais entre a Sasol e os seus clientes/fornecedores.



Abuso de uma posição dominante no mercado.



Troca de informações sensíveis do ponto de vista concorrencial com concorrentes.

Não partilhamos informações sensíveis do ponto de vista da concorrência com um concorrente. Isto inclui informações relacionadas com, entre outros, preços recentes, actuais ou futuros, métodos de determinação de preços, políticas, mercados, estratégias de marketing, territórios, clientes ou fornecedores. Se, por qualquer motivo, a Sasol for obrigada a divulgar ou receber informações sensíveis do ponto de vista da concorrência, procure primeiro orientação junto do Consultor Jurídico da Sasol relevante ou do Centro de Especialização em Direito da Concorrência.

Cumprimos a Lei da Concorrência e a Política Anti-Trust da Sasol e garantimos que compreendemos os requisitos regulamentares da lei da concorrência e o risco de não conformidade nos países onde operamos.



Principais recursos da lei da concorrência:

- Lei da Concorrência e Declaração de Política Anti-Trust da Sasol;
- Declaração de Política da Sasol sobre Administrações Cruzadas;
- Procedimento de Desalfandegamento de Associação Comercial; e
- Várias Normas e Directrizes, incluindo sobre Lidar com concorrentes, Compras, Joint ventures, Contratos e termos contratuais, Fusões e aquisições, Agentes e distribuidores.
- Contacte o Consultor Jurídico da Sasol ou o Centro de Especialização em Direito da Concorrência para obter mais assistência ou informações.

Cumprimos os controlos comerciais e as sanções internacionais

Agimos de forma responsável ao lidar com importações e exportações e cumprimos os regulamentos internacionais aplicáveis sempre que compramos, produzimos, vendemos ou transferimos os nossos produtos/serviços além-fronteiras.

Podemos enfrentar penalizações graves se violarmos as restrições comerciais e os controlos de exportação.

Se forem recebidos quaisquer pedidos comerciais de um país ou empresa aos quais se apliquem restrições comerciais, consulte um Consultor Jurídico da Sasol ou o Centro de Leis de Governança Especializadas antes de responder ou dar seguimento ao pedido.

Não nos envolvemos nem apoiamos quaisquer actividades terroristas. Realizamos análises de devida diligência e controlo contínuo de clientes, fornecedores e parceiros, para nos ajudar a gerir os nossos riscos.

Apenas fornecemos os nossos produtos ou serviços a indivíduos, entidades, clientes ou países que estejam sujeitos a determinadas sanções e localizados em localizações geográficas que estejam sujeitas a determinadas sanções se pudermos garantir a conformidade com as leis de sanções aplicáveis.



Principais recursos de sanções e controlos comerciais:



Política de Conformidade com Sanções da Sasol.



Para mais informações ou apoio, contacte o seu Consultor Jurídico da Sasol ou o Centro de Leis de Governança Especializadas.



Protegemos as informações e a propriedade intelectual da Sasol

Respeitamos e protegemos a propriedade intelectual e as informações confidenciais da Sasol. Nunca divulgamos estas informações a menos que exista um motivo legítimo para o fazer e fazemo-lo em conformidade com os nossos controlos e procedimentos de Divulgação do Grupo.

A nossa propriedade intelectual inclui:











Utilizamos as nossas marcas e marcas registadas correctamente, seguindo quaisquer normas e directrizes da Sasol aplicáveis.

Também protegemos e respeitamos a propriedade intelectual de terceiros e não a utilizamos indevidamente nem a infringimos. Não procuramos nem recebemos informações confidenciais de terceiros, a menos que autorizado pelo proprietário das informações.

Qualquer informação sobre a Sasol que não esteja publicamente disponível é confidencial. Isto inclui as nossas operações, joint ventures e informações de fornecedores, clientes e colaboradores.



Principais recursos

-  Processos de controlo de divulgações;
 -  Política Global de Meios de Comunicação;
 -  Política de Relações com Investidores;
 -  Quadro geral de governação de aprovação de publicações do Grupo Sasol;
 -  Filosofia de PI Corporativa da Sasol;
 -  Política de Publicações Técnicas do Grupo; e
 -  Política de Segredo Comercial do Grupo.
-  Se não tiver a certeza do que constitui propriedade intelectual ou como lidar com a mesma, consulte o seu gestor ou o Director de Propriedade Intelectual e a Equipa de Propriedade Intelectual nos Serviços Jurídicos, de Propriedade Intelectual e de Conformidade.

Se necessitar de orientação relativamente à divulgação de determinadas informações, contacte o Responsável pela Divulgação ou o gabinete do Secretário da Empresa do Grupo.

Evitamos o abuso de informações privilegiadas

É proibida a negociação de títulos ou acções por qualquer director ou colaborador (“internos”) enquanto na posse de informações materiais de uma empresa cotada em bolsa que ainda não tenham sido divulgadas publicamente (referidas como “negociação de informações privilegiadas”). Por conseguinte, são impostas restrições a directores, colaboradores/funcionários e seus familiares a este respeito. Tanto a pessoa que agiu com base numa dica como a pessoa que deu essa dica cometeram uma infracção e podem ser responsabilizadas conjunta e solidariamente.

Assim, mantemos a confidencialidade das informações da Sasol e não as divulgamos a terceiros nem publicamos nem reproduzimos qualquer informação, a menos que exista um motivo comercial para partilhar ou se exigido pelos requisitos regulamentares. Não utilizamos informações confidenciais como base para comprar ou vender acções ou outros títulos, nem transmitimos estas informações a terceiros para o fazerem.



Principais recursos de negociação de informações privilegiadas:



Processo para a negociação de títulos da Sasol; e



Processo de Controlo de Divulgação de Grupo.



Se necessitar de mais informações ou assistência, contacte o Vice-Presidente: Impostos e Governança Global, Director de TP e Impostos Internacionais, Gestor Sénior de Impostos na AS, Gestor Sénior de Impostos no Resto de África, Gestor Sénior de Impostos na Eurásia ou Gestor Sénior de Impostos nas Américas.

Cumprimos as leis e os regulamentos fiscais

A Sasol compromete-se a agir de forma responsável e esforça-se por organizar os seus assuntos fiscais de forma eficiente. Assim, cumprimos sempre as nossas obrigações de conformidade e divulgação de acordo com todos os requisitos regulamentares relevantes em todas as jurisdições onde operamos.

A Sasol opera em várias jurisdições fiscais a nível global e está sujeita às leis e regulamentos fiscais locais e internacionais. As leis fiscais mudam regularmente e a sua interpretação pode potencialmente resultar em ambiguidades e incertezas, em particular nas áreas de tributação internacional e preços de transferência. Quando a lei fiscal não é clara, interpretamos as nossas obrigações fiscais de forma responsável, com o apoio de consultores jurídicos e fiscais, conforme considerado apropriado.

A Sasol esforça-se por manter uma relação de cooperação com as Autoridades Fiscais e por realizar todas essas negociações de forma aberta, transparente e construtiva. Cumprimos as leis relacionadas com a prevenção da evasão fiscal e prevenção da facilitação da evasão fiscal. Estamos empenhados em cumprir as leis fiscais. Quaisquer litígios com as autoridades fiscais sobre a interpretação das leis e/ou regulamentos fiscais serão resolvidos de forma transparente e construtiva.



Principais recursos fiscais:




Para mais informações sobre impostos na Sasol, contacte:

- Política Global de Estratégia e Gestão Tributária;
- Políticas e Procedimentos em diferentes tipos de impostos em todas as jurisdições;
- Vice-Presidente: Impostos e Governança Global;
- Chefe de TP e Impostos Internacionais;
- Gestor Sénior: Impostos AS;
- Gestor Sénior: Impostos no Resto de África;
- Gestor Sénior: Impostos na Eurásia; e
- Gestor Sénior: Impostos nas Américas.


Protegemos os activos da Sasol

Utilizamos os activos e os recursos da Sasol para proporcionar retornos aos nossos accionistas e nunca para ganho pessoal.

Isto inclui:



Activos tangíveis, como equipamento e hardware de Tecnologia da Informação (TI); e



Activos intangíveis, como o tempo de trabalho que a Sasol paga ou informações sobre fornecedores, clientes, parceiros e concorrentes que a Sasol tenha recolhido.


Utilizamos todos os activos da Sasol de forma adequada e somos responsáveis por protegê-los contra, entre outras coisas, roubo, perda, utilização indevida ou danos.

Garantimos a precisão dos dados e das informações


Mantemos registos precisos e conservamos, protegemos e eliminamos registos comerciais de acordo com os requisitos legais e a Política de Retenção de Documentos da Sasol.

Cooperamos totalmente com pedidos legítimos de informação. Fornecemos informações verdadeiras e completas.


A precisão dos dados e das informações estende-se a:



Informações sobre o produto | garantimos que as nossas alegações sobre o produto são verdadeiras, quer se trate da sua segurança, qualidade, expectativa de desempenho, limitação ou propriedades ambientais.



Informações financeiras | mantemos registos financeiros e contabilísticos precisos e completos.



Informações não financeiras | por exemplo, segurança, saúde e relatórios e divulgações ambientais.

Somos abertos e transparentes com as nossas partes interessadas, relativamente às nossas afirmações sobre produtos, informações financeiras ou relatórios sobre vários aspectos do negócio.

Promovemos a cibersegurança

Se a Sasol fornecer um dispositivo por motivos comerciais, a Sasol pode monitorizá-lo porque a segurança dos nossos sistemas de TI e tecnologia operacional (TO) é essencial para gerir o nosso negócio. Protegemos os nossos dados de início de sessão para evitar o acesso não autorizado aos nossos sistemas.

Os telemóveis emitidos pela Sasol devem ser utilizados, transferidos e eliminados de acordo com as políticas relevantes para telemóveis.

Garantimos a conformidade contínua com os requisitos regulamentares aplicáveis em todas as jurisdições em que operamos

Cumprimos todas as leis, requisitos regulamentares, políticas e procedimentos da Sasol no que diz respeito à Sasol.

Reconhecemos que este Código não identifica e estabelece todas as leis, requisitos regulamentares, políticas ou procedimentos que possam ser aplicáveis a nós e, portanto, somos responsáveis por garantir que temos conhecimento e cumprimos quaisquer outras leis, requisitos regulamentares, políticas ou procedimentos que possam ser aplicáveis a nós na nossa função e área operacional específica na Sasol.





Mantemos relações éticas e mutuamente benéficas com os fornecedores

A nossa Política da Cadeia de Abastecimento e o nosso Quadro de Governança da Cadeia de Abastecimento definem as melhores práticas e fornecem uma orientação clara sobre as nossas expectativas dos fornecedores.

O comportamento dos nossos fornecedores (incluindo os seus subcontratados) afecta a Sasol, razão pela qual nos envolvemos em negócios com empresas que mostram integridade e aderem ao nosso Código de Conduta e valores dos Fornecedores.

A nossa expectativa de fornecedores:



Defender os direitos humanos fundamentais e práticas laborais justas e ter políticas e práticas em vigor sobre os direitos humanos para mitigar estes riscos e para evitar que ocorram;



Agir de forma ética e cumprir todos os requisitos regulamentares aplicáveis;



Gerir pró-activamente os riscos de segurança, de saúde e ambientais;



Cumprir os compromissos comerciais acordados; e



Não tomar qualquer medida que possa fazer com que a Sasol não esteja em conformidade com os requisitos regulamentares aplicáveis.

Resiliente

Os nossos princípios da cadeia de abastecimento:

- Somos apaixonados por alcançar a excelência no nosso processo de cadeia de abastecimento para benefício da Sasol e das nossas partes interessadas;
- Subscrevemos a interação comercial ética com partes interessadas internas e externas;
- Estabelecemos processos, mecanismos e formação adequados para garantir que todos os colaboradores e partes interessadas externas possam realizar negócios de forma ética;
- Rejeitamos explicitamente qualquer forma de desonestidade, incluindo corrupção, fraude e suborno;
- Possibilitamos as nossas operações e capacitamos os clientes através do fornecimento fiável de bens, serviços e produtos;
- Estabelecemos e mantemos relações éticas e mutuamente benéficas com todas as partes interessadas;
- Optimizamos a execução sustentável das nossas práticas de cadeia de abastecimento através de processos e sistemas empresariais integrados e de um processo contínuo de melhoria;
- Implementamos práticas de gestão sólidas para garantir a supervisão e o controlo adequados à finalidade da cadeia de abastecimento;
- Capacitamos, habilitamos, desenvolvemos e reconhecemos os nossos colaboradores para cumprir os objectivos da nossa cadeia de abastecimento;
- Respondemos pró-activamente à segurança da cadeia de abastecimento, saúde e riscos ambientais e de direitos humanos, e minimizamos activamente o nosso impacto no ambiente e nas comunidades onde operamos;
- Desenvolvemos fornecedores regionais e locais e procuramos fazer compras localmente para criar valor partilhado;
- Fazemos negócios com empresas que partilham os nossos valores e agem com integridade. Os nossos fornecedores têm de cumprir o nosso Código de Conduta do Fornecedor; e
- Asseguramos um aprovisionamento transparente e justo e comprometemo-nos com a igualdade durante os nossos processos comerciais e de concurso, bem como ao lidar com potenciais fornecedores, oferecendo oportunidades iguais e uniformes a todos os participantes.



Principais recursos da cadeia de abastecimento:



Políticas e Procedimentos de Segurança da Sasol;



Procedimento de Relações Industriais com Fornecedores da Sasol;



Política da Cadeia de Abastecimento;



Estruturas de Governança da Cadeia de Abastecimento; e



Código de Conduta do Fornecedor.



Para mais informações sobre assuntos relacionados com a cadeia de abastecimento na Sasol, contacte o Director: Apoio de Aprovisionamento, o Gestor Sénior de Normas e Governança ou o Vice-Presidente: Cadeia de Abastecimento na Eurásia.

Garantimos um atendimento ao cliente e produtos de qualidade

Cumprimos o que prometemos aos nossos clientes e fazemos o nosso melhor para manter os nossos compromissos através de:

- Um serviço de classe mundial;
- Desempenho ideal do produto; e
- Produtos e sistemas de apoio com preços competitivos.

A nossa abordagem de gestão de produtos procura garantir que a nossa aquisição de produtos químicos e matérias-primas não suporta conflitos, segue todos os requisitos regulamentares e, tanto quanto possível, limita o impacto na saúde humana e no ambiente.

Não venderemos nem fabricaremos um produto se não pudermos ter a certeza razoável de que é seguro para as pessoas e para o ambiente. Também nos certificamos de que as alegações dos nossos produtos são verdadeiras.

Esforçamo-nos por melhorar os nossos produtos, serviços, tecnologia e procedimentos para proporcionar qualidade, segurança e inovação. Isto é reflectido no nosso propósito de “Inovar para um mundo melhor”.

Prometemos o que podemos entregar e esforçamo-nos por nunca sub-orçamentar para obter o negócio de um cliente ou bloqueá-lo em contratos não relacionados com o mercado e insustentáveis.

Impulsionamos divulgações precisas e atempadas

Cumprimos os requisitos regulamentares que regem a divulgação justa e atempada de informações sobre o nosso negócio.

Comunicamos de forma honesta, precisa e completa nos nossos relatórios.

Mantemos as partes interessadas afectadas informadas ao divulgar publicamente informações relevantes, inequívocas e compreensíveis.

Não mostramos qualquer preferência ou favoritismo a qualquer grupo de accionistas ou potenciais investidores, permanecendo assim objectivos nas nossas transacções comerciais.

Respondemos a inquéritos públicos legítimos de forma profissional e honesta. Se for recebido um pedido para divulgar publicamente informações da Sasol ou fazer uma declaração como representante da Sasol, certifique-se de que a equipa regional de Assuntos Empresariais e o Consultor Jurídico da Sasol são consultados antes de responder.


Resiliente

Trabalhamos abertamente com governos e avaliamos contribuições e actividades políticas


Ao trabalhar com governos, agimos em linha com o nosso Código, sabendo que o nosso comportamento pode afectar a nossa reputação e as nossas operações globais. Alguns países têm limitações rigorosas nas ofertas, formação, alojamento e despesas de viagem que podem ser aceites pelos seus funcionários públicos e a Sasol irá tê-las em consideração.

Presentes que não sejam presentes modestos a funcionários públicos só podem ser oferecidos em circunstâncias excepcionais e têm de ser aprovados pelo Centro de Especialização da Sasol para as Leis de Governança e por um Vice-Presidente ou nos casos em que o presente é oferecido por um Vice-Presidente ou Vice-Presidente Sénior, terá de ser aprovado pelo Centro de Especialização para as Leis de Governança e por um Vice-Presidente Executivo.


Na prática, isto significa:




Ser construtivo, aberto e cooperativo nos nossos compromissos com funcionários públicos;



Nunca oferecer benefícios a funcionários públicos, quando tais benefícios possam ser entendidos como influenciando decisões ou comportamentos;



Evitar a política partidária em qualquer país; e



Abster-se de aceitar uma posição de liderança em qualquer partido político.

Um pagamento a uma figura ou partido político pode ser interpretado como pedido de favores futuros ou interferência num processo democrático e a Sasol não fará, portanto, quaisquer pagamentos a partidos políticos, funcionários de partidos políticos ou suas afiliadas.

Se fizermos donativos ou nos envolvermos em actividades políticas, fazemos isso como cidadãos privados e deixamos claro que não representamos a Sasol ao fazê-lo.



10 NÃO CONFORMIDADE

Somos todos responsáveis por garantir a conformidade com o nosso Código e temos o dever de comunicar e denunciar se acreditarmos que alguém não está a agir de acordo com os princípios do Código, qualquer outra política da Sasol ou requisito regulamentar.

Existem várias leis e requisitos regulamentares que regem as actividades da Sasol e dos seus colaboradores, e muitas das normas e princípios estabelecidos neste Código baseiam-se nesses requisitos. O incumprimento destas leis e regulamentos pode ter consequências graves, em termos legais, financeiros e de reputação para a Sasol.

A Sasol adopta uma abordagem de tolerância zero a qualquer conduta ilegal ou anti-ética, mesmo que as consequências para a Sasol sejam consideradas insignificantes.

O incumprimento do Nosso Código e das políticas relevantes constitui uma violação do mesmo. Também pode constituir uma violação dos requisitos regulamentares na sua jurisdição. Qualquer incumprimento do Código ou das suas políticas de apoio será totalmente investigado e serão tomadas as medidas adequadas. Isto pode incluir nova formação, medidas disciplinares ou outra acção correctiva, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho, dependendo das circunstâncias.

11 NÃO RETALIAÇÃO/ PROTECÇÃO DE DENUNCIANTES

A Sasol promove uma cultura em que todas as Partes Interessadas, especialmente os colaboradores, são incentivadas a denunciar e a comunicar condutas pouco éticas, ilegais ou indesejáveis envolvendo a Sasol e as pessoas envolvidas na mesma, sem medo de retaliação ou represálias.

A Sasol proíbe estritamente qualquer forma de retaliação, intimidação, assédio ou vitimização contra uma pessoa que, de boa-fé, faça uma denúncia ou levante uma preocupação que acredite razoavelmente ser uma violação do Código da Sasol.

A retaliação contra colaboradores é proibida mesmo que as suas denúncias ou preocupações de boa-fé sejam comprovadamente infundadas por uma investigação. Os colaboradores que sofrerem retaliação como resultado de denunciarem suspeitas de conduta anti-ética são incentivados a comunicar imediatamente estes incidentes à EthicsLine, fornecendo todos os detalhes da alegada vitimização ou retaliação.

Se alguém na Sasol tentar retaliar contra ou vitimizar um colaborador por se manifestar e fazer uma denúncia de boa-fé, então essa pessoa enfrentará medidas disciplinares, incluindo despedimento.

As denúncias feitas à Sasol de má-fé, ou que contenham conscientemente informações falsas e enganosas, ou que sejam maliciosas, são inaceitáveis e podem dar origem a medidas disciplinares, incluindo despedimento ou outras medidas correctivas.

Informações adicionais a este respeito podem ser obtidas no Gabinete de Ética do Grupo Sasol e na Política de Denúncia de Irregularidades da Sasol.



QUANDO VEMOS ALGO QUE NÃO ESTÁ CERTO.

Quando vir comportamentos inconsistentes com os nossos valores e com o nosso Código ou políticas, assuma a responsabilidade e denuncie!

12

COMO DENUNCIAR QUANDO SUSPEITA QUE O CÓDIGO ESTÁ A SER VIOLADO

Todos os incidentes reais ou suspeitos de contravenções do nosso Código, Valores, políticas da Sasol ou requisitos regulamentares devem ser comunicados à EthicsLine da Sasol utilizando uma das plataformas confidenciais mencionadas abaixo:

Por telefone



EUA:
1800 490 9129
(Podem aplicar-se custos de chamada em determinadas redes móveis)



África do Sul:
0800 016 017
(chamada grátis)



China:
400 878 5992



Alemanha:
0800 183 0760



Itália:
800 939 098



Moçambique:
800 333 312
(Toll free when using Vodacom network)/
+ 27 11 929 3332
(Linha gratuita – Acessível a partir da maioria das redes móveis)



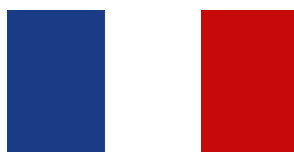
Singapura:
800 492 2268



Hong Kong:
800 902 050



Reino Unido:
0808 273 4946



França:
080 598 0323



Países Baixos:
0800 022 4948



Eslováquia:
0800 232 022



Espanha:
900 751 262

Por escrito:

Email: sasol@ethics-line.com (Africa and USA)



Website:

www.sasolethics.com (Africa and USA)

[sasol.ethicsline \(deloitte-halo.com\)](http://sasol.ethicsline.deloitte-halo.com) (Eurasia excluding China)

https://tip-offs.com.cn/sasol_ethicsline/ (China)

Como parte dos canais formais de comunicação na Sasol, os colaboradores também podem envolver-se por e-mail, telefone ou pessoalmente com o Gabinete de Ética do Grupo Sasol ou qualquer outro membro da comunidade de ética da Sasol, nomeadamente: Responsáveis de Ética ou Coordenadores de Ética da Entidade do Modelo Operacional.

As denúncias por telefone podem ser feitas 24 horas por dia, sete dias por semana em diferentes idiomas, incluindo inglês, afrikaans, zulu, sotho, xhosa, pedi, tsonga, venda, tswana, SiSwati, Ndebele, mandarim, português, italiano, alemão, Francês, Holandês, Espanhol e Eslovaco.

Os colaboradores também têm a opção de permanecer anónimos.

O Código está disponível em vários idiomas.

Os materiais de formação e sensibilização sobre os vários aspectos e políticas detalhados no Código estão disponíveis para os colaboradores da Sasol.



ENGLISH



GERMAN



ITALIAN



MANDARIN



PORTUGUESE



SOTHO



ZULU





www.sasol.com

©Sasol Limited

Existem direitos de autor neste trabalho. Nenhuma parte deste trabalho pode ser reproduzida de qualquer forma ou por qualquer meio sem a autorização por escrito da Sasol Limited. Qualquer reprodução não autorizada deste trabalho constituirá uma violação de direitos de autor e responsabilizará o infractor ao abrigo da lei civil e criminal.

Sasol é uma marca comercial registada.