



Código de Conduta Empresarial



*“Ajude a **indústria** e estaremos ajudando a **nós mesmos**. Resolva os problemas do cliente, a um preço justo e em tempo hábil.”*

- John MacLean Sr.



Mensagem do Nosso Diretor Executivo

Por mais de 90 anos, a MacLean-Fogg construiu relações de confiança com as principais partes interessadas através do nosso compromisso inabalável com o desempenho e a integridade. Esta tem sido a filosofia de trabalho da MacLean-Fogg desde a nossa fundação, em 1925, pelo meu bisavô, John MacLean, Sr. Ao mesmo tempo em que construímos um crescimento sustentado recorde, expandindo para novos negócios e novas regiões, também construímos uma reputação de conduta legal e ética.

O meu orgulho mais profundo vem **da maneira como alcançamos os nossos objetivos**. Alcançamos o sucesso devido ao nosso compromisso com os seguintes valores fundamentais:

As pessoas são os nossos recursos mais importantes.

A segurança e a consciência ambiental são objetivos primordiais.

Os clientes são o foco de tudo o que fazemos.

A qualidade é uma das principais prioridades.

A melhoria contínua é o nosso estilo de vida.

A integridade jamais é comprometida.

Em uma época em que muitos são mais cínicos do que nunca nos negócios, a MacLean-Fogg precisa continuar a conquistar o alto nível de confiança das partes interessadas todos os dias, cumprindo não apenas com a lei escrita, mas também com o seu intuito. É por isso que peço a cada colaborador da MacLean-Fogg que se comprometa pessoalmente em seguir o nosso Código de conduta empresarial. O Código atua como um guia prático e base para as políticas e procedimentos da nossa Empresa, todos os quais oferecem orientações adicionais sobre os comportamentos esperados.

O Código se aplica igualmente a todos os funcionários, diretores e executivos da MacLean-Fogg, bem como a todos os terceiros que realizam negócios em nosso nome. Onde quer que possamos trabalhar e qualquer que seja o nosso papel, somos todos responsáveis pelo nosso comportamento e por fazermos negócios com os mais altos padrões de ética.

Jamais permita que algo sacrifique o seu comprometimento com os nossos padrões. Peço, encarecidamente, que você comunique qualquer conduta que possa comprometer a nossa integridade e asseguro que ninguém sofrerá quaisquer consequências negativas por fazer perguntas ou denunciar violações de boa fé. Se você tiver uma dúvida ou preocupação sobre o que configura conduta adequada, esclareça essa dúvida através de um recurso de conformidade e ética fornecido pela Empresa.

Não há conflitos entre um excelente desempenho financeiro e altos padrões de conformidade e ética – os dois se consolidam mutuamente. Com a sua ajuda, a nossa conduta continuará a demonstrar respeito pela integridade e por suas contribuições positivas aos nossos clientes e à sociedade.

Obrigado por fazer a sua parte em manter o **legado de sucesso com integridade** da MacLean-Fogg.

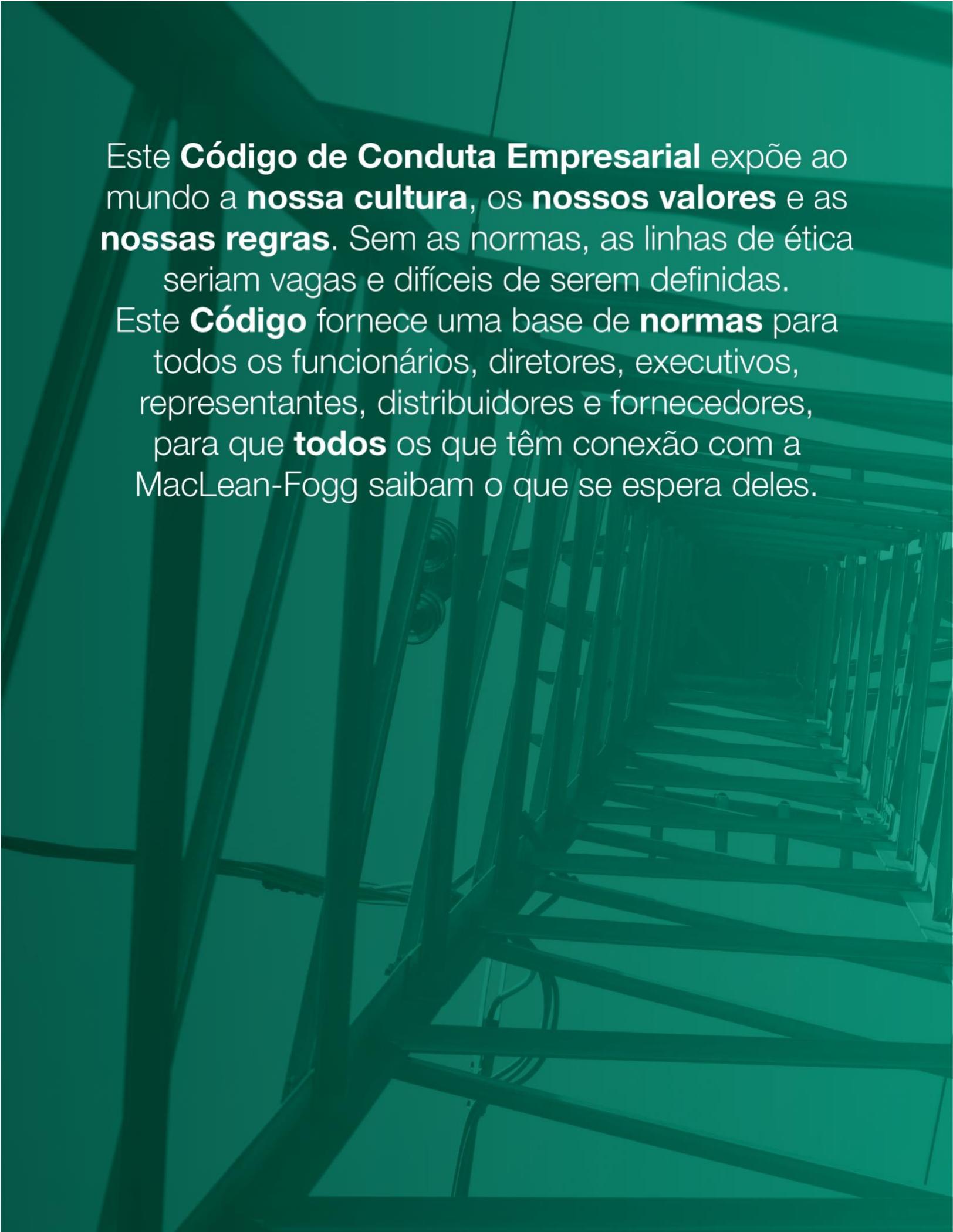
Atenciosamente,



Duncan A. L. MacLean

Índice

O Objetivo do Código	5
Utilização do Código	6
Nossas Responsabilidades	6
Denúncia e Investigação	7
Relação com a MacLean-Fogg	9
Criar Um Local de Trabalho de Respeito	10
Saúde, Segurança e Meio Ambiente	11
Proteção de Ativos e Informações da Empresa	13
Conflitos de Interesses	16
Relações com Terceiros	19
Antissuborno e Anticorrupção	20
Presentes, Entretenimento e Hospitalidade	21
Concorrência Justa	23
Comércio Internacional	24
Publicidade, Comunicação e Mídias Sociais	25
Recursos de Conformidade e ética da MacLean-Fogg	27



Este **Código de Conduta Empresarial** expõe ao mundo a **nossa cultura**, os **nossos valores** e as **nossas regras**. Sem as normas, as linhas de ética seriam vagas e difíceis de serem definidas.

Este **Código** fornece uma base de **normas** para todos os funcionários, diretores, executivos, representantes, distribuidores e fornecedores, para que **todos** os que têm conexão com a MacLean-Fogg saibam o que se espera deles.



O
Objetivo
do Código

Na MacLean-Fogg, estamos comprometidos em realizar negócios com os mais altos níveis de integridade em total conformidade com a lei, **tanto na sua forma escrita quanto no seu intuito**. Como parte deste compromisso, temos de fazer o que é certo e fazer as escolhas certas, à medida que realizamos nossas atividades diárias. Isso inclui ajudar a promover um ambiente onde tratamos uns aos outros com respeito, entregamos produtos de nível internacional aos nossos clientes, competimos com honestidade e onde possamos nos orgulhar da nossa Empresa.

Nem sempre é fácil identificar a ação correta. Em situações em que é necessária uma orientação adicional, este Código de conduta empresarial (o "Código") atua como um guia prático para ajudá-lo a fazer as escolhas legais e éticas corretas.

O Código destaca muitos dos importantes requisitos legais, éticos e regulamentares que regem as operações globais da MacLean-Fogg. Ele também oferece recursos para informações e orientações adicionais sobre como comunicar possíveis violações.

Você precisa ler, compreender e respeitar o Código. Esperamos o seu apoio incondicional aos valores e princípios contidos neste Código.

Nosso Compromisso Com a Honestidade e a Negociação Justa

O Conselho Administrativo da MacLean-Fogg adotou este Código para assegurar a conduta honesta e ética, a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e equidade com os clientes, fornecedores, concorrentes e funcionários. Valorizamos a boa cidadania e não nos aproveitamos dos outros por meio da manipulação, ocultação, deturpação de fatos materiais ou com base em quaisquer outras práticas desonestas.

Este código se aplica sempre que fizermos negócios, igualmente para todos os diretores e funcionários da MacLean-Fogg, incluindo executivos e funcionários das Empresas subsidiárias e afiliadas da MacLean-Fogg. Também esperamos que todos os distribuidores, fornecedores, terceirizados, agentes, consultores e outros que atuem em nosso nome respeitem os princípios do Código.

Conformidade Com a Lei

A MacLean-Fogg exige que todos os nossos diretores, funcionários e todas as pessoas agindo em nosso nome cumpram com todas as leis aplicáveis, em todos os locais onde fazemos negócios. Uma vez que somos uma Empresa global, as leis de diversas jurisdições podem aplicar-se aos nossos trabalhos. Quando as leis, culturas ou costumes locais forem diferentes dos princípios e padrões estabelecidos neste Código, os colaboradores devem solicitar orientações do diretor de conformidade.

Utilização do Código

O Código oferece normas para ajudar a orientar o seu comportamento. Ele não aborda todas as situações que você pode vir a se deparar; em vez disso, é necessário complementá-lo com o seu próprio julgamento justo, bom senso e conhecimento sobre o que é certo. Desta forma, qualquer conduta antiética ou ilegal pode sujeitá-lo à devida ação disciplinar, ainda que ela não esteja especificamente mencionada no Código.

Este Código também contém referências às políticas da MacLean-Fogg, as quais oferecem informações adicionais sobre tópicos específicos. As Políticas Específicas de Assuntos da MacLean-Fogg são continuamente adicionadas e atualizadas e podem ser acessadas pelos funcionários através do **Portal de Recursos Humanos**.

Caso tenha alguma dúvida sobre o Código ou sobre como lidar com uma situação específica, você deve ler a política da MacLean-Fogg relacionada com o assunto da sua dúvida (se aplicável), falar com um representante local ou corporativo do Recursos Humanos ou Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), entrar em contato com o diretor de conformidade da Empresa ou usar a linha de atendimento de ética e conformidade da MacLean-Fogg, ComplianceLine, no **app.mycompliancereport.com/report?cid=MF** (ou utilizar os números gratuitos encontrados no site).

Nossas Responsabilidades

Responsabilidades Como Colaboradores

A MacLean-Fogg exige que todos os colaboradores compreendam e cumpram com as normas descritas neste Código, bem como as leis e políticas que se aplicam aos seus cargos na Empresa. Recomendamos você a solicitar ajuda sempre que tiver dúvidas sobre questões de conformidade específicas ou o que constitui uma conduta ética e legal.

"Eu não sabia" não será uma desculpa aceitável para um comportamento antiético ou ilegal.

Especificamente, todos os colaboradores deverão:

- *Compreender e cumprir este Código*
- *Cumprir as leis e regulamentos aplicáveis*
- *Solicitar ajuda sempre que tiver dúvidas*
- *Comunicar, prontamente, todas as violações ou suspeitas utilizando os recursos de conformidade descritos neste Código*
- *Assumir a responsabilidade por sua própria conduta e orgulhar-se de suas ações*

Ao longo do tempo, você será obrigado a certificar que leu, compreendeu e continuará cumprindo este Código. **O não cumprimento de quaisquer normas contidas neste Código, incluindo as questões de denúncia, pode resultar em uma série de ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício.**

Responsabilidades Como Gerente

Qualquer colaborador que gerencie outros colaboradores tem a obrigação especial de demonstrar, promover e assegurar a conduta ética e dentro da lei. Você também precisa ter certeza de que os colaboradores não tenham medo de retaliação, caso tenham alguma dúvida ou desejarem comunicar uma preocupação envolvendo violações reais ou potenciais da lei ou do Código.

Qualquer relato que você receba sobre violações reais ou potenciais precisa ser imediatamente informado a um dos recursos de conformidade, conforme informado neste documento.

Especificamente, espera-se que os gerentes:

- *Sejam modelos de positividade*
- *Certifiquem-se de que os seus colaboradores compreendam e cumpram este Código, as políticas da MacLean-Fogg e todas as leis e regulamentos aplicáveis.*
- *Enfatizem a importância deste Código e reforcem o compromisso da MacLean-Fogg de conduzir negócios de forma legal e ética*
- *Incentivem a comunicação aberta com a equipe*
- *Assegure-se de que a posição de tolerância zero da MacLean-Fogg contra retaliação por denúncias de boa fé seja rigorosamente cumprida*

Pergunta

Sou gerente e um dos colaboradores denunciou uma possível violação do Código a mim. O que devo fazer?

Resposta

Você deve incentivar a comunicação aberta com o colaborador e assegurar que a posição de tolerância zero da MacLean-Fogg contra retaliação por denúncias de boa fé seja rigorosamente cumprida.

Em seguida, você deve analisar os fatos cuidadosamente e perguntar-se se a ação é legal e consistente com os valores e políticas da MacLean-Fogg e este Código.

Por fim, se (i) você acredita que ocorreu uma violação do Código ou (ii) você tem alguma dúvida sobre a ocorrência de uma violação, você deve comunicar imediatamente a questão a um dos recursos de conformidade e ética da Empresa, conforme aqui mencionado. Se você está confiante de que não ocorreu nenhuma violação, você deve discutir os motivos com o colaborador.

Tomada de Decisão Ética

Antes de determinar um procedimento onde a escolha certa pode não ser clara, pergunte-se sempre:

- *Eu analisei os fatos cuidadosamente?*
- *A ação é consistente com os valores, as políticas e o Código da MacLean-Fogg?*
- *A ação é legal?*
- *Eu me sentiria confortável ao explicar meus atos aos demais colaboradores e ao gerente?*
- *Eu ficaria orgulhoso se os meus amigos e familiares ficassem sabendo da minha conduta?*

Na maioria dos casos, se algo parecer antiético ou indevido, provavelmente é. O fato de que outras pessoas estejam fazendo algo não significa que seja certo.

Denúncia e Investigação

Esclarecer Dúvidas e Denunciar Possíveis Violações

Todos nós temos a obrigação de ajudar a Empresa a descobrir e abordar atividades ilegais e promover ações adequadas para as questões éticas. Se você ficar sabendo de um comportamento que viole ou cause a impressão de violar este Código, as políticas da MacLean-Fogg ou as leis e regulamentos aplicáveis, **você tem a obrigação, no âmbito deste Código, de denunciar o comportamento imediatamente.**

Há diversas maneiras de relatar problemas ou tirar dúvidas. Não importa o caminho que você escolha, sua dúvida será tratada com o mesmo alto nível de seriedade e importância.

Este Código contém informações de contato para denúncias, incluindo o site e o número gratuito para a nossa linha de atendimento ComplianceLine.

Você pode comunicar violações em anonimato, através da nossa linha de atendimento ComplianceLine. Tenha em mente, todavia, que pode ser mais difícil ou mesmo impossível para a MacLean-Fogg investigar mais a fundo as denúncias feitas de forma anônima. Portanto, recomendamos que você considere se identificar, para permitir o acompanhamento e melhorar a coleta dos fatos. Se você optar por permanecer anônimo, apresente a maior quantidade de informações possível na sua denúncia.

Nosso Comprometimento com a não retaliação

Não toleraremos qualquer tipo de retaliação contra um funcionário que fizer uma denúncia ou participe de uma investigação de boa fé.

Agir de "boa fé" significa que você razoavelmente acredita que ocorreu (ou ocorrerá) uma violação, e que você divulgou todas as informações que possui e acredita estar fazendo uma denúncia completa e precisa.

Qualquer pessoa que retaliar contra uma pessoa que fez uma denúncia de boa-fé estará sujeita a medidas disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício. Você jamais deve fazer uma denúncia conscientemente falsa ou feita de má fé. Uma denúncia de má fé pode resultar em ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício.

Pergunta

O que acontecerá depois que eu fizer uma denúncia de boa fé?

Resposta

Após uma denúncia para qualquer um dos recursos de conformidade e ética da MacLean-Fogg, o procedimento é o seguinte:

- *A sua denúncia será levada a sério.*
- *A sua denúncia será investigada rápida e minuciosamente.*
- *A sua denúncia e a sua identidade serão tratadas em caráter confidencial na máxima extensão possível ou na extensão permitida por lei.*
- *A sua denúncia será encaminhada adequadamente, incluindo, se aplicável, ao Conselho Administrativo da MacLean-Fogg.*
- *Se você revelou a sua identidade, você receberá comunicados de acompanhamento em relação ao recebimento e considerações finais da sua denúncia.*
- *Você não estará sujeito a nenhuma retaliação como resultado da sua denúncia de boa-fé.*

Investigações e Confidencialidade

Nós responderemos a todas as denúncias o mais breve possível. Trataremos as informações comunicadas de forma confidencial na máxima extensão possível ou na extensão permitida por lei, permitindo, ainda, uma investigação mais aprofundada.

Os indivíduos da Empresa apropriados serão indicados para investigar imediatamente todas as denúncias. Em determinadas circunstâncias, investigadores e advogados externos também podem estar envolvidos. Como colaborador, você deverá cooperar plenamente com todas as investigações e auditorias internas e externas. Isso inclui responder às investigações de forma verdadeira e divulgar todas as informações relevantes que você tenha; declarações intencionalmente falsas ou a não divulgação podem resultar em ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício.

Consequências Pela Violação do Código

Na MacLean-Fogg, o comportamento ético é um valor primordial e levamos as violações do Código muito a sério. A não conformidade com este Código pode resultar em ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício e, em alguns casos, processos judiciais.

Pergunta

Eu acredito que possa ter testemunhado uma violação do Código, mas não tenho certeza. O que devo fazer?

Resposta

Se você suspeitar, razoavelmente, de uma violação deste Código, você precisa denunciar. Comunicar, de "boa fé", uma questão, não significa que você tenha todos os fatos ou que esteja "certo". Isso significa que você acredita que as informações que está relatando são precisas e verdadeiras e que você é aberto e honesto sobre as informações que você compartilha.

Quanto antes a questão for comunicada, mais cedo ela poderá ser resolvida. Ainda que você não tenha todos os fatos, você deve discutir o que sabe sobre as suspeitas de violações com o seu gerente ou um dos recursos de conformidade e ética da MacLean-Fogg. Ao fazer isso, você terá cumprido suas obrigações de acordo com este Código e ajudará a assegurar que analisemos cuidadosamente a questão para determinarmos se ocorreu violação.

Recursos de Conformidade e Ética

As informações de contato para os recursos de conformidade e ética da MacLean-Fogg podem ser encontradas ao final deste Código.



Relação
com a
MacLean-Fogg

Assegurar que os colaboradores trabalhem nas condições mais seguras possíveis, sejam tratados de forma justa e digna e trabalhem em um ambiente onde a integridade é prioridade. Criar e manter esse ambiente exige o apoio e o compromisso de cada colaborador.

As políticas contidas neste Código atuam como um guia. O comprometimento com a MacLean-Fogg e uns com os outros, para sempre trabalhar com honestidade, integridade, equidade e segurança em mente é responsabilidade de todos os colaboradores.

Criar Um Local de Trabalho de Respeito

As Pessoas Fazem a Diferença

Nossas Normas: *Criar um ambiente de trabalho positivo, que promova a equidade para todos.*

Os ativos mais importantes da MacLean-Fogg são os homens e as mulheres que trabalham, diariamente, para atender os nossos clientes. Ter uma força de trabalho altamente qualificada e comprometida é essencial para o nosso sucesso compartilhado como Empresa.

A MacLean-Fogg está amplamente comprometida com o tratamento justo de todos os colaboradores, dentro de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essas mesmas normas também se aplicam às pessoas físicas e jurídicas com quem trabalhamos ou tentamos fazer negócios, incluindo nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais. Todos temos a responsabilidade de nos manifestar se nos depararmos ou testemunharmos uma conduta que viole essas normas.

Oportunidades Iguais de Contratação

Nossas Normas: *Incentivamos uma força de trabalho diversificada e inclusiva.*

Como uma Empresa global, vemos a diversidade como uma vantagem competitiva. Nós sempre fazemos todas as decisões de contratação, compensação e promoção com base nos méritos, qualificações e desempenho de um indivíduo. A MacLean-Fogg está empenhada em incluir Empresas operadas por minorias e mulheres nas oportunidades de compras.

A MacLean-Fogg, os nossos colaboradores e terceiros com quem trabalhamos jamais devem tolerar a discriminação com base na raça, cor, religião, gênero, preferência ou orientação sexual, cidadania, estado civil ou familiar, status de veterano, informação genética, origem nacional, idade, deficiência ou qualquer outra categoria protegida por lei.

Antiassédio

Nossas Normas: *Atuamos de maneira profissional e respeitamos os demais colaboradores e todas as pessoas com quem fazemos negócios.*

Na MacLean-Fogg, tratamos todos – sejam eles nossos companheiros de equipe, clientes, fornecedores ou outros parceiros comerciais – com respeito e dignidade. Todos merecem trabalhar em um ambiente livre assédio e comportamento desrespeitoso.

A MacLean-Fogg não tolerará qualquer tipo de assédio ou comportamento que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo para outra pessoa.

Alguns exemplos de assédio incluem:

- *Sexual, sob a forma de contato ou gestos físicos indesejados.*
- *Comentários ofensivos, piadas ou ações (incluindo, p. ex., atividades que envolvam entretenimento para adultos).*
- *Imagens ou materiais ofensivos ou explícitos.*
- *Insultos raciais ou étnicos.*
- *Bullying ou intimidação.*

Pergunta

Um dos meus supervisores já me convidou diversas vezes para beber após o trabalho. Eu disse a ele, repetidamente, que não estou disponível à noite, mas ele continua insistindo. Na semana passada, ele mencionou que se eu acompanhá-lo para beber, isso poderia ser um grande passo para a obtenção da promoção que me foi prometida. Não parece certo que eu tenha que sair para beber para obter a promoção que eu mereço. Estou exagerando?

Resposta

Não. Você não está exagerando. Se o seu supervisor estiver deixando você desconfortável e sugerindo que sua recusa em cumprir o pedido pode afetar o seu potencial para uma promoção, isso não é aceitável. Você deve relatar esse comportamento a um de seus recursos de conformidade imediatamente. Tenha sempre em mente que a MacLean-Fogg proíbe estritamente a retaliação por reivindicações feitas de boa fé.

Se você acredita ter sido intimidado ou se testemunhou um comportamento de intimidação, fale primeiramente com o autor do ato.

Se isso não resolver o problema, ou você se sentir incomodado diretamente com o assunto, então você deve comunicá-lo imediatamente para o seu gerente, representante do Recursos Humanos local, diretor de conformidade ou a linha de atendimento ComplianceLine.

Para mais informações, consulte a **Política de antiassédio** da MacLean-Fogg no nosso sistema de autoatendimento dos funcionários ou no macleanfogg.com.

Violência no Trabalho

Nossas Normas: *Nós apoiamos um ambiente sem violência, bullying, ameaças ou intimidação.*

Os colaboradores e parceiros comerciais jamais devem causar às outras pessoas temor por sua própria segurança ou pela segurança de sua família, amigos ou bens. A MacLean-Fogg proíbe a posse de armas, explosivos e outras armas nas dependências da Empresa ou ao realizar negócios para a Empresa, salvo se essa proibição violar as leis locais.

Se você encontrar uma situação que envolva violência, ameaças ou bullying, você deve falar com o seu gerente ou com um representante do Recursos Humanos. Se necessário, você deve informar as devidas autoridades de emergência. Para mais informações, consulte a **Política contra a violência no local de trabalho** da MacLean-Fogg e a nossa **Política de desarmamento** no nosso sistema de autoatendimento do funcionário.

Direitos Humanos

Nossas normas: *Nós respeitamos os direitos humanos de todas as pessoas e esperamos que os nossos fornecedores e outros parceiros comerciais sigam os mesmos altos padrões de responsabilidade social.*

A MacLean-Fogg reconhece nossas obrigações como Empresa responsável e busca promover o bem-estar dos nossos colaboradores, nossos clientes e nossas comunidades. A nossa Empresa e os nossos acionistas contribuem para programas e iniciativas que melhoram a qualidade de vida nas áreas em que trabalhamos, vivemos e fazemos negócios. Estamos comprometidos com práticas de trabalho justas e cumprimos com todas as leis que protegem os direitos humanos e dos trabalhadores. Todos os colaboradores serão empregados voluntariamente e serão remunerados dentro da lei. A MacLean-Fogg não utilizará mão-de-obra infantil ou trabalho forçado em nenhuma de nossas operações e não tolerará nenhum fornecedor ou parceiro comercial que participe deste tipo de abuso dos direitos humanos.

Pergunta

Um colega de trabalho que conheci há anos foi promovido recentemente. Embora ele fosse conhecido por ser temperamental, ele nunca foi violento ou fez ameaças. Ultimamente, no entanto, sua conversa sobre "retribuir" ao nosso supervisor está me preocupando. O que devo fazer?

Resposta

Qualquer comportamento ou expressão ameaçadora no trabalho é proibido. Você deve comunicar o incidente imediatamente, mesmo se você não tiver certeza da verdadeira intenção da pessoa. A segurança física dos colaboradores é de extrema importância, e a MacLean-Fogg tomará todas as medidas possíveis para proteger o bem-estar de nossos funcionários.

Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Um Local Saudável e Seguro Para se Trabalhar

Nossas Normas: *Nada está acima da segurança.*

A segurança de nossos colaboradores tem a mais alta prioridade na MacLean-Fogg. O nosso objetivo é a missão zero: zero ferimentos, zero doenças e zero incidentes ambientais são possíveis. A segurança somente existe com a participação de todos e começa com os colaboradores trabalhando na produção em uma atmosfera onde todos estão capacitados para iniciar melhorias.



A segurança é responsabilidade de todos. Todos nós precisamos nos esforçar para prevenir e minimizar lesões pessoais resultantes de equipamentos, máquinas ou materiais perigosos. Jamais podemos comprometer os procedimentos de segurança para aumentar a produtividade ou o rendimento. O desempenho de nível internacional em saúde e segurança melhora a nossa capacidade de produzir produtos de qualidade de nível internacional.

Pergunta

A fábrica onde trabalho tem uma encomenda importante para cumprir. Estamos trabalhando na potência máxima e estamos sob pressão para concluir o produto. Uma das peças do equipamento não está funcionando corretamente, e acredito que não seja seguro. Se desativarmos o equipamento, não poderemos cumprir os prazos de envio. O que devo fazer?

Resposta

Você precisa comunicar a situação ao seu gerente imediatamente, para se certificar de que o equipamento está seguro. Na MacLean-Fogg, a pressão para o sucesso jamais pode ser uma desculpa para atalhos que comprometam a segurança. Se você não se sente à vontade em discutir esse assunto com o seu gerente, ou ele não está tomando as medidas necessárias, entre em contato com o representante de SSMA, representante do Recursos Humanos local ou outro recurso de conformidade e ética.

Espera-se que todos os colaboradores conheçam, compreendam e cumpram as leis, regulamentos e políticas de segurança que se aplicam à sua área de responsabilidade. Seguir esses requisitos ajuda a assegurar não apenas a sua própria segurança, mas também a segurança de outras pessoas.

Se você sofrer ou testemunhar um acidente de trabalho, você deve informá-lo ao seu gerente ou representante do Recursos Humanos o mais breve possível.

Pergunta

Machuquei-me enquanto estava trabalhando na produção, mas o meu supervisor está me pressionando para não comunicar o incidente e, em vez disso, está me pedindo para realizar trabalhos mais leves. O que devo fazer?

Resposta

Você deve informar sobre o seu acidente conforme as políticas e procedimentos de SSMA da MacLean-Fogg e este Código. Um supervisor jamais deve pressionar um funcionário para esconder um acidente de trabalho como meio de cumprir as metas de segurança. Um trabalho mais leve não é uma alternativa para um relato de acidente devidamente registrado. Tenha em mente que você não é obrigado a marcar uma consulta com o seu médico pessoal e pagar uma franquia de seguro de saúde se o seu acidente for de trabalho. Neste caso, se você não conseguir convencer o seu supervisor a comunicar o seu acidente devidamente, talvez seja necessário utilizar um recurso de conformidade e ética. Inclui:

- SSMA local ou corporativo
- Recursos Humanos local ou corporativo
- Linha de atendimento ComplianceLine
- Diretor de conformidade da Empresa

A MacLean-Fogg é um local de trabalho livre de tabaco e cigarros eletrônicos, e recomendamos os colaboradores a apresentar sugestões de maneiras inovadoras de melhorar continuamente os nossos procedimentos de saúde e segurança. Para mais informações, consulte a [Política de local de trabalho saudável](#) da MacLean-Fogg, no nosso sistema de autoatendimento do funcionário.

Uso e Abuso de Substâncias

Nossas normas: *A MacLean-Fogg mantém um local de trabalho livre de todas as formas de abuso de substâncias.*

A MacLean-Fogg proíbe o uso, posse ou distribuição de drogas ilegais ou substâncias controladas. Os colaboradores não têm permissão para trabalhar sob a influência de substâncias ilegais ou controladas ou álcool ou usar incorretamente medicamento sob prescrição médica durante o trabalho ou nas instalações da MacLean-Fogg. Você não pode consumir álcool nas dependências da MacLean-Fogg ou em locais e situações relacionadas ao trabalho, exceto conforme permitido pela administração. Além disso, os funcionários não poderão trabalhar se o uso de fármacos legais criar uma situação insegura.

A MacLean-Fogg mantém o direito de averiguar as dependências da Empresa a qualquer momento, na extensão permitida pela lei local. Se forem encontradas substâncias proibidas ou ilegais, elas serão confiscadas e, se for o caso, serão entregues às autoridades locais.

Drogas e álcool podem prejudicar a sua capacidade de trabalhar e ainda colocar outros colaboradores em risco. Os colaboradores que violarem a [Política de drogas e álcool](#) da MacLean-Fogg (disponível no nosso site de política) estarão sujeitos a ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício.

Espera-se que todos os colaboradores denunciem quaisquer violações dessas diretrizes ao gerente ou ao representante do Recursos Humanos local.

Proteção Ambiental

Nossas Normas: *Nós conduzimos os nossos negócios de forma que proteja o meio ambiente, nosso pessoal e o público em geral.*

Temos de manter, em boas condições, a propriedade a qual temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e seus recursos naturais.

Esforçamo-nos para oferecer produtos e serviços com impacto ambiental mínimo. Procuramos também ser cada vez mais eficientes quanto ao consumo de energia e recursos naturais, nos concentrando na reciclagem e descarte responsáveis.

Pergunta

Uma peça de equipamento tem vazamento de um líquido. O que devo fazer?

Resposta

Sob os termos deste Código e das políticas da MacLean-Fogg, todos nós temos a responsabilidade de tomar as devidas providências para eliminar situações que possam causar um impacto negativo ao meio ambiente. Você deve discutir a situação com o seu supervisor, representante de SSMA local ou gerente da fábrica imediatamente.

Espera-se que cada um de nós conheça, entenda e cumpra as leis, regulamentos e políticas ambientais aplicáveis à nossa área de responsabilidade na MacLean-Fogg. Devemos nos esforçar para minimizar o desperdício e eliminar situações que afetem negativamente o meio ambiente em nossas decisões diárias. Se você tiver dúvidas ou preocupações sobre como as nossas operações afetam o meio ambiente, você deve falar com o seu supervisor ou entrar em contato com o representante de SSMA local ou o diretor de conformidade.

Pergunta

O meu supervisor pediu que eu realizasse uma tarefa que acredito que viola as leis ambientais aplicáveis. O que devo fazer?

Resposta

Nunca tente adivinhar quais são as leis ambientais. Se você não tiver certeza, consulte o seu supervisor para ter certeza de que você entendeu a solicitação dele. Se você ainda sente que a solicitação viola as leis ambientais, informe a sua preocupação ao gerente da fábrica, representante de SSMA local ou outro recurso de conformidade e ética.

Proteção de Ativos e Informações da Empresa

Fraude, Desperdício ou Uso Indevido

Nossas Normas: Todos somos obrigados a proteger os ativos da MacLean-Fogg e assegurar o seu uso com cuidado e legitimidade.

Todo colaborador é responsável por zelar pelos ativos da Empresa e protegê-los contra fraudes, uso indevido ou desperdício. Essa obrigação se estende aos ativos tangíveis, como dinheiro, equipamentos, materiais e imóveis.

Também se estende às propriedades intangíveis, como segredos comerciais, planos de negócios, software de computador, dados gravados eletronicamente e outras informações confidenciais ou de propriedade exclusiva.

Pergunta

Trabalho de casa ocasionalmente. Posso utilizar o meu computador pessoal para armazenar as informações da Empresa que preciso para fazer o meu trabalho?

Resposta

Não. A MacLean-Fogg implantou sistemas em dispositivos de TI da Empresa para proteger e manter os nossos registros comerciais. Você somente deve manter cópias eletrônicas dos registros da Empresa nos dispositivos da Empresa. Se você quer trabalhar de casa, consulte o TI local para obter uma alternativa autorizada.

Os ativos da Empresa são fornecidos apenas para uso comercial da MacLean-Fogg. Não utilize os ativos da Empresa para benefício pessoal de qualquer outro além da MacLean-Fogg. Todos nós temos o dever de utilizar e manter os ativos da Empresa com cuidado e de acordo com as políticas específicas da MacLean-Fogg aplicáveis a esses ativos.

Além disso, os recursos eletrônicos da Empresa, incluindo informações criadas, acessadas, transmitidas ou armazenadas utilizando os sistemas da Empresa, são considerados ferramentas de negócios, as quais serão monitorados pela Empresa para assegurar o uso adequado, na extensão permitida pelas leis locais.

Para assegurar que os nossos ativos estejam protegidos:

- *Utilize o bom senso. Por exemplo, um eventual telefonema ou e-mail pessoal do seu local de trabalho é aceitável. Chamadas telefônicas ou e-mails excessivos configuram um mau uso dos ativos.*
- *As políticas da Empresa podem permitir o uso pessoal adicional de certos ativos, como carros da Empresa ou dispositivos de comunicação sem fio.*
- *Verifique sempre as políticas específicas relevantes para assegurar que você esteja utilizando os ativos da Empresa da forma pretendida.*
- *Siga os procedimentos de segurança estabelecidos para cada recurso de TI que você utiliza, para se proteger de vírus de computador, e proteja suas contas e senhas.*

Pergunta

Estou saindo de férias, nas quais pretendo me desconectar. Tudo bem deixar o meu notebook com um colega para lidar com todas as aprovações em meu nome? Confio nessa pessoa e não me importo de compartilhar minha senha.

Resposta

Não. Os funcionários jamais devem divulgar a sua senha pessoal a qualquer pessoa. Compartilhar o seu notebook ou senhas prejudica a segurança de nossos sistemas e coloca o seu colega na posição de violação das políticas da MacLean-Fogg.

Informações de Propriedade Exclusiva e Propriedade Intelectual

Nossas Normas: *Espera-se que todos os colaboradores protejam a propriedade intelectual da MacLean-Fogg e respeitem os direitos de propriedade intelectual de terceiros.*

A nossa propriedade intelectual, incluindo patentes, marcas comerciais, direitos autorais, segredos comerciais, invenções e modo de fazer, representam alguns de nossos ativos mais valiosos e são fundamentais para oferecer inovação aos nossos clientes. Proteger a propriedade intelectual da MacLean-Fogg é uma responsabilidade muito importante. Entre em contato com o diretor de conformidade ou com outro gerente sênior, caso suspeite de qualquer uso indevido da nossa propriedade intelectual.

Além disso, no decorrer do seu trabalho na MacLean-Fogg, você pode tomar conhecimento de outras informações confidenciais valiosas, as quais nos proporcionam uma vantagem competitiva. As informações confidenciais incluem todas as informações não disponíveis ao público, as quais podem ser úteis aos nossos concorrentes, ou prejudiciais para a MacLean-Fogg, nossos clientes, nossos fornecedores ou nossas partes interessadas. As informações confidenciais incluem, entre outras, informações financeiras, planos de negócios, planos de produtos, procedimentos de negócios, dados estratégicos e de marketing, bem como informações sobre os colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros comerciais.

Espera-se que todos os colaboradores e parceiros comerciais da MacLean-Fogg protejam as informações confidenciais da MacLean-Fogg contra perda, uso indevido, apropriação indébita ou qualquer divulgação não autorizada.

Pergunta

Sou engenheiro e estou trabalhando em um protótipo para o lançamento de um novo produto, com o qual estou entusiasmado. Posso compartilhar as informações sobre isso com a minha família e amigos?

Resposta

Não. A divulgação de informações de propriedade exclusiva e confidenciais, através do que parece ser uma discussão ingênua e ou inócua, pode ser altamente prejudicial para a MacLean-Fogg e nossos parceiros. As amostras de protótipos devem ser protegidas como segredos comerciais, até que os pedidos de patente possam ser protocolados. Deve-se ter um cuidado especial em não divulgar protótipos, exceto conforme permitido pela alta administração.

Para assegurar que nossas informações financeiras estejam protegidas, **VOCÊ NÃO DEVE:**

- *Divulgar informações confidenciais sobre a Empresa, clientes ou parceiros comerciais sem aprovação e somente se houver necessidade de saber.*
- *Discutir informações confidenciais com familiares, parceiros comerciais ou amigos.*
- *Solicitar ou aceitar informações confidenciais de um concorrente de forma ilegal ou antiética.*
- *Divulgar informações confidenciais de ou sobre um ex-funcionário.*
- *Trocar informações confidenciais com qualquer pessoa fora da MacLean-Fogg, salvo se a informação estiver sujeita a um Contrato de confidencialidade/não divulgação.*

A obrigação de proteger qualquer informação confidencial continua, mesmo após o término da sua relação com a MacLean-Fogg.

Pergunta

Minha equipe de produção criou um novo processo de produção muito interessante. Posso filmar e publicar na minha página do Facebook ou no YouTube?

Resposta

Não. Os nossos processos de produção são de propriedade exclusiva e confidenciais e não devem ser compartilhados fora da MacLean-Fogg. Além disso, nenhum vídeo ou imagem (de equipamentos ou pessoas) que tenha sido gravado dentro de uma instalação da MacLean-Fogg pode ser compartilhado em qualquer mídia social, exceto quando autorizado pelo gerente geral da instalação, e somente pode ser compartilhado/publicado pelo departamento de Marketing.

É igualmente importante utilizar a propriedade intelectual de terceiros, legalmente obtida de forma adequada e em conformidade com todas as leis e contratos aplicáveis.

Os nossos clientes, fornecedores e parceiros de joint venture nos confiam suas informações confidenciais e privilegiadas e, para continuarmos sendo merecedores dessa confiança, é fundamental que as utilizemos com o maior cuidado.

Pergunta

Um colega de outra Empresa recomendou um vídeo de treinamento de segurança que ele disse que foi útil para a sua equipe. Gostaria de mostrar o vídeo para a minha equipe. Posso pegar o vídeo emprestado e fazer uma cópia?

Resposta

Não. Os materiais de vídeo são protegidos por direitos autorais, o que significa que não devem ser copiados. Às vezes, mesmo o vídeo original não pode ser emprestado e reexibido sem a autorização prévia do proprietário dos direitos autorais. Se você quiser mostrar o vídeo à sua equipe, você precisa adquirir uma cópia legítima. Além disso, esteja ciente de que alguns materiais de vídeo, mesmo quando comprados, estão disponíveis apenas para uso específico ou exibição única. Verifique os direitos obtidos pela MacLean-Fogg antes de comprar e exibir o vídeo.

Você deve informar o seu gerente o diretor de conformidade caso suspeite de qualquer uso ou divulgação não autorizada da nossa propriedade intelectual ou informações confidenciais e privilegiadas.

Integridade Financeira e Relatórios

Nossas Normas: *Nós mantemos registros financeiros completos e precisos, os quais representam, de forma justa, a situação e os resultados da Empresa, em conformidade com os princípios contábeis geralmente aceitos (Generally Accepted Accounting, GAAP) e, se aplicável, com outros princípios locais ou estatutários.*

A exatidão e a integridade dos registros comerciais e financeiros da MacLean-Fogg são fundamentais para a nossa credibilidade. Temos de registrar, com precisão, todas as transações da Empresa de forma completa e no tempo certo, conforme os princípios contábeis geralmente aceitos (GAAP) dos EUA e, conforme aplicável, com outros princípios locais ou estatutários.

Esperamos que todos os colaboradores cumpram todas as exigências legais e contratuais aplicáveis e os controles internos e políticas relacionadas aos relatórios financeiros.

Em conexão com essas exigências, todos os colaboradores precisam sempre obter documentação suficiente para apoiar todas as informações inseridas nos livros, registros e contas da Empresa.

Você não deve estruturar ou registrar nenhuma operação, qualquer ativo, qualquer responsabilidade ou solicitação de reembolso, ou se envolver em qualquer outra conduta na tentativa de contornar os sistemas de controles internos da MacLean-Fogg.

Todo colaborador envolvido na preparação, processamento, registro e/ou certificação dos registros financeiros da Empresa precisa:

- *Assegurar a elaboração, revisão e análise cuidadosa de todos os relatórios financeiros, para verificar a exatidão e a integridade.*
- *Jamais, conscientemente, falsificar, ou fazer com que outros falsifiquem, informações sobre a Empresa para entidades governamentais, auditores, acionistas ou qualquer outra pessoa.*
- *Compreender e aderir às exigências de divulgação aplicáveis à Empresa.*
- *Compreender e aderir às políticas de controles internos da Empresa em relação aos relatórios financeiros.*

Visto que a integridade de nossos livros e registros é essencial, todos os colaboradores têm a responsabilidade de comunicar, imediatamente, quaisquer lançamentos ou registros imprecisos, falsos ou enganosos ao seu supervisor o diretor de conformidade.

Pergunta

Sou controlador de divisão e o meu gerente geral pediu que eu registrasse um gasto a mais. Acredito que não esteja de acordo com os GAAP. O que devo fazer?

Resposta

Converse com o seu gerente geral sobre o porquê de você acreditar que não esteja de acordo. Se você não estiver satisfeito com o resultado, informe a questão ao diretor de conformidade ou através do ComplianceLine. Se algum colaborador tiver uma preocupação, de boa fé, de que uma transação não tenha sido informada com precisão e de acordo com o GAAP, ele precisa comunicar imediatamente essa preocupação ao diretor de conformidade ou através do ComplianceLine.

Não comunicar uma preocupação de boa fé configura uma violação a este Código.

Gestão de Registros

Nossas Normas: *Criaremos e manteremos registros comerciais honestos, precisos e completos, em conformidade com todas as leis e contratos comerciais aplicáveis.*

No decorrer de nossas operações diárias, geramos grandes quantidades de registros comerciais importantes, p. ex., e-mails, propostas, faturas, relatórios de despesas e contratos. Eles podem estar em formato eletrônico ou impresso, e podem ser armazenados dentro ou fora de nossas instalações. Um "registro de negócios" inclui qualquer registro ou dados que sejam criados, recebidos e/ou mantidos pela Empresa como prova de uma obrigação legal ou operação comercial com valor operacional, legal ou regulatório.

Tomamos muitas decisões de negócios importantes, com base em informações criadas pelos colaboradores em toda a organização, portanto, informações financeiras imprecisas ou incompletas podem ter consequências negativas abrangentes. Ao criar, preservar, aprovar ou analisar qualquer registro comercial, somos responsáveis por assegurar a sua exatidão e integridade.

Temos de preservar cuidadosamente todos os registros comerciais e somente destruí-los de acordo com as nossas políticas de gestão de registros. Jamais manipule os registros, destrua-os sem autorização ou altere-os na tentativa de ocultar possíveis irregularidades.

Durante litígios, possíveis ações judiciais, investigações governamentais ou internas, pode ser solicitado que evitemos a destruição ou alteração dos registros comerciais aplicáveis, para que os mesmos possam ser reunidos para análise. Se a referida "preservação judicial" for implementada, você será notificado pelo representante do Recursos Humanos. Na ocasião, você receberá instruções específicas para preservar e não excluir ou alterar outros registros comerciais aplicáveis.

Privacidade e Segurança dos Dados

Nossas Normas: *Nós respeitamos e protegeremos a privacidade e as informações pessoais de nossos colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros comerciais.*

A MacLean-Fogg compromete-se em manter a privacidade e segurança das informações pessoais de nossos funcionários.

A Empresa coletará, transmitirá, divulgará ou utilizará as informações pessoais somente em conformidade com a lei aplicável e somente para fins comerciais legítimos. Proteger as informações pessoais dos indivíduos inclui manter a confidencialidade dos nomes, idades, nacionalidades, informações de contas bancárias, antecedentes criminais etc.

Os funcionários que possuem acesso ou trabalham com as informações pessoais dos funcionários da MacLean-Fogg são responsáveis por lidar com as informações adequadamente e tomar todas as medidas razoáveis para preservar a respectiva confidencialidade. Não manter a confidencialidade e proteger os dados pessoais pode levar a uma ação disciplinar, inclusive à rescisão do vínculo empregatício.

As informações que coletamos e armazenamos sobre clientes, fornecedores e outros terceiros também são sigilosas e de natureza confidencial. Esses dados somente poderão ser utilizados para fins comerciais legítimos da MacLean-Fogg. Nenhum colaborador deve compartilhar essas informações com alguém fora da Empresa sem a devida autorização do terceiro.

Conflitos de Interesses

Conflitos Gerais

Nossas Normas: *Somos responsáveis por agir sempre em favor dos interesses da Empresa.*

Na MacLean-Fogg, respeitamos os direitos dos nossos colaboradores de administrar seus assuntos e investimentos pessoais. Ao mesmo tempo, não podemos participar de atividades que criem, ou mesmo aparentem criar, conflitos entre nossos próprios interesses e os interesses da MacLean-Fogg, ou que comprometam a nossa objetividade. Conflitos de interesse podem ocorrer quando você, a sua família ou alguém com quem você tenha uma relação pessoal próxima tenha um interesse financeiro em uma organização que faça negócios ou seja concorrente da MacLean-Fogg.

Pessoas com quem você tenha uma "relação pessoal próxima" podem incluir:

- *Cônjuge, companheiro(a) ou outro parceiro*
- *Familiares diretos*
- *Familiares do cônjuge*
- *Primos(as), tios(as), sobrinhos(as)*
- *Qualquer pessoa que more na mesma casa que você*

Pergunta

Meu tio tem participação em uma Empresa que forneceu materiais para a MacLean-Fogg durante muitos anos. Fui recentemente contratado e, no meu novo cargo, tenho agora autoridade para contratar esse mesmo fornecedor. Estou diante de um conflito de interesses?

Resposta

Sim. Ainda que o fornecedor seja um fornecedor de longa data da Empresa, a aparência de um conflito foi criada porque você está envolvido no processo de tomada de decisão sobre a escolha do fornecedor. Neste caso, o problema pode ser resolvido se a decisão for tomada por outra pessoa atuando em seu lugar. A importante medida a ser tomada por você é divulgar formalmente o conflito ao seu supervisor e diretor de conformidade.

A MacLean-Fogg seleciona todos os funcionários, vendedores, fornecedores e parceiros comerciais com base em suas qualificações, não com base em conexões familiares ou relações pessoais. Os colaboradores devem evitar participar ou tentar influenciar quaisquer decisões relacionadas aos negócios da Empresa para parentes ou amigos íntimos. Você não pode contratar, supervisionar, ser subordinado ou ter influência sobre uma pessoa com quem você tenha uma relação pessoal próxima, salvo se a referida relação tenha sido divulgada e aprovada pelo Recursos Humanos.

A contratação externa por um concorrente, fornecedor ou cliente da MacLean-Fogg quase sempre gera um conflito de interesses inadmissível. Os colaboradores não devem competir com a MacLean-Fogg e não devem atuar como consultores, funcionários ou membros do conselho administrativo de concorrentes ou parceiros comerciais sem a autorização expressa por escrito da MacLean-Fogg.

Pergunta

Um de nossos clientes perguntou se eu poderia fazer um trabalho de consultoria para a Empresa dele no meu tempo livre. Posso fazer o trabalho à noite e aos fins de semana. Posso aceitar a oferta se o projeto não estiver relacionado com o meu trabalho na MacLean-Fogg? Se eu não puder fazer isso, posso indicar o meu irmão para este trabalho?

Resposta

Em primeiro lugar, enquanto você trabalhar para a MacLean-Fogg, você não poderá aceitar trabalho de cliente, ainda que não esteja relacionado com o seu trabalho na Empresa. O envolvimento do seu irmão também pode ser inapropriado. Se você quiser indicar o seu irmão para o trabalho, você deve discutir a situação com o diretor de conformidade da Empresa.

Um trabalho externo também pode criar um conflito de interesses quando interfere nas suas responsabilidades profissionais ou prejudica o seu desempenho na MacLean-Fogg. Ao considerar um trabalho fora da MacLean-Fogg, converse antes com o seu supervisor, para assegurar que ele não cria um conflito de interesses real ou aparente.

Pergunta

Posso trabalhar meio período nos negócios de construção do meu cunhado depois do trabalho e nos meus dias de folga?

Resposta

Provavelmente sim. No entanto, o trabalho externo pode apresentar um conflito de interesses se envolver concorrência com qualquer um dos nossos produtos ou serviços ou se afetar a sua capacidade de desempenhar as suas funções em qualquer aspecto. Antes de se envolver em algum trabalho externo, converse com o seu supervisor para determinar se ele apresenta um conflito de interesses.

Para assegurar que suas atividades, interesses e relações sequer aparentemente afetar o seu desempenho na MacLean-Fogg:

- *Evite qualquer interesse ou atividade que faça com que seja difícil para você ser objetivo no seu trabalho.*
- *Evite qualquer situação em que você ou suas relações pessoais próximos recebam benefícios pessoais inadequados, como resultado do seu cargo na MacLean-Fogg.*
- *Não faça qualquer trabalho ou investimentos que interfiram ou aparentem interferir nas suas responsabilidades na MacLean-Fogg.*
- *Não utilize o tempo ou recursos da MacLean-Fogg para negócios pessoais ou externos.*
- *Não aceite presentes ou outros favores que possam, seja real ou aparentemente, influenciar as suas decisões comerciais. Isso inclui presentes e outros favores recebidos com segundas intenções (um "quid pro quo").*

Todos os colaboradores precisam comunicar, imediatamente, o seu supervisor e o diretor de conformidade qualquer relação pessoal, posição comercial ou qualquer outro interesse ou atividade que possa ser vista como originária de um conflito de interesses.

Pergunta

Um amigo me pediu para investir em uma Empresa que produz um produto que eventualmente poderia ser vendido para a MacLean-Fogg. Se o meu único envolvimento na nova Empresa for financeiro, isso ainda constitui um conflito?

Resposta

Isso tem potencial para ser um conflito dependendo do seu cargo na MacLean-Fogg, da sua capacidade de influenciar as decisões de compra da MacLean-Fogg, do valor do seu investimento e da importância da MacLean-Fogg como cliente futuro para essa Empresa. Você deve discutir este assunto com o diretor de conformidade da Empresa antes de investir.

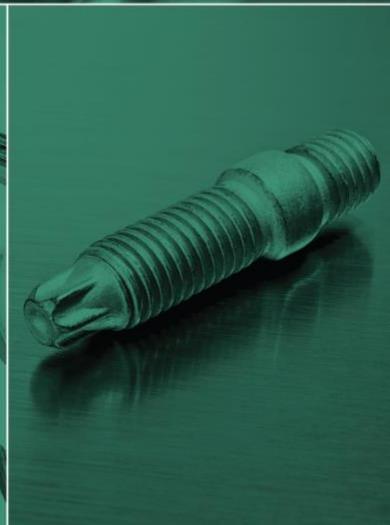
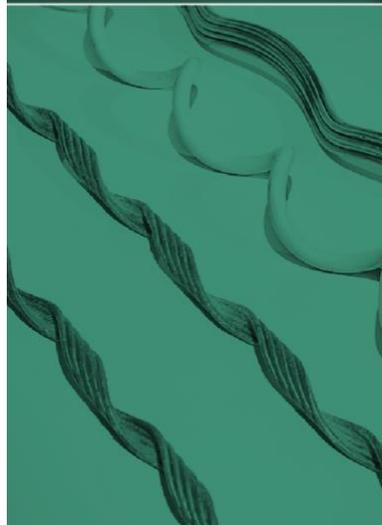
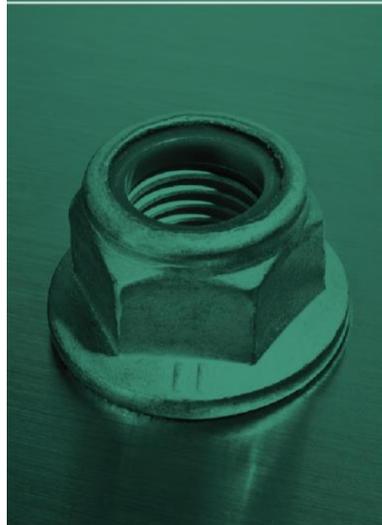
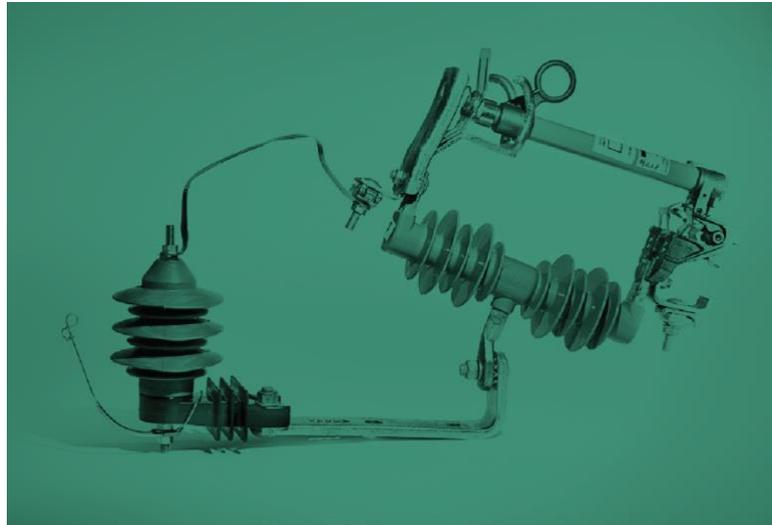
Todos têm a responsabilidade de comunicar quaisquer violações da nossa política de conflito de interesses ao diretor de conformidade ou através da linha de atendimento ComplianceLine.

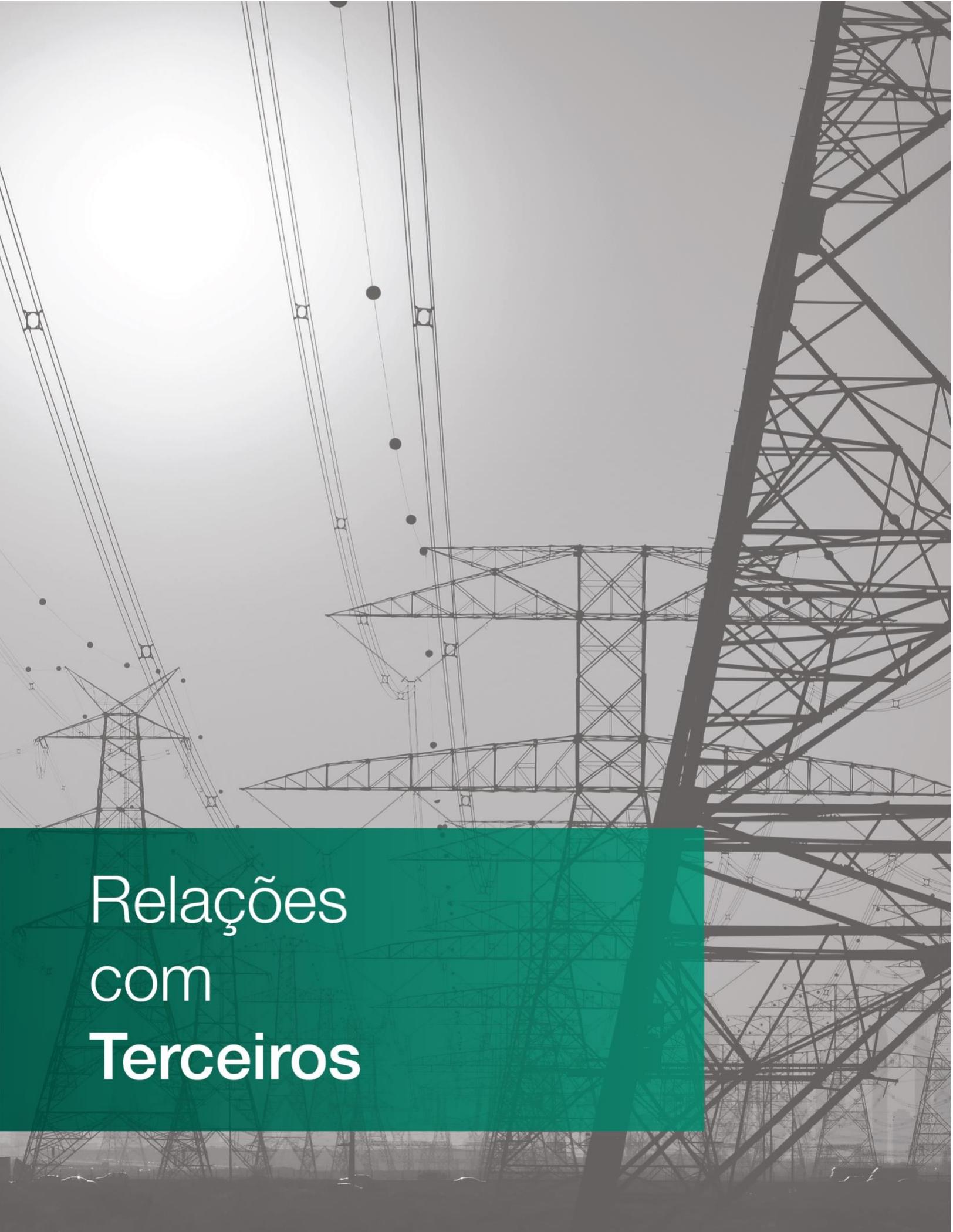
Oportunidades Corporativas

Nossas Normas: *Não devemos nos apropriar de qualquer oportunidade de negócios que pertença legitimamente à MacLean-Fogg.*

Todos nós temos a obrigação de proteger os interesses da Empresa e avançá-los sempre que possível. Os colaboradores jamais devem tirar vantagem pessoal de uma oportunidade de negócios diante da possibilidade de que a MacLean-Fogg também tenha interesse na oportunidade, salvo se a Empresa já estiver ciente da oportunidade e tiver recusado.

Você não deve se aproveitar pessoalmente de uma oportunidade de negócios descoberta utilizando os bens ou informações da MacLean-Fogg ou através do seu cargo na Empresa. Evite sempre utilizar as informações da Empresa, ou o seu cargo na Empresa, para obter ganhos pessoais. A propriedade intelectual desenvolvida por um funcionário durante o horário de trabalho pertence e é um ativo da Empresa, não do funcionário.





Relações
com
Terceiros

Na MacLean-Fogg, temos orgulho da nossa reputação – não apenas pela nossa reputação por oferecermos soluções inovadoras aos nossos clientes, mas também pelo nosso compromisso de negociar de forma justa e legal com os nossos clientes e todos com quem trabalhamos. E nos empenhamos para manter essa reputação, por isso depositamos um estimativa tão alta na conduta ética, especialmente quando interagimos com pessoas físicas ou jurídicas fora da MacLean-Fogg.

Devido ao nosso porte e alcance global, os colaboradores têm a oportunidade de trabalhar com uma ampla variedade de clientes, fornecedores e até mesmo funcionários públicos em todo o mundo. Proibimos quaisquer interações que possam por em risco a reputação da MacLean-Fogg e pedimos que os funcionários, como representantes da MacLean-Fogg, se comprometam em manter os mais altos níveis de integridade e padrões de ética.

Essas políticas atuam como um guia. O comprometimento com a MacLean-Fogg e uns com os outros é de responsabilidade de todos os colaboradores, e sempre trabalhar com honestidade, integridade, equidade e segurança em mente.

Antissuborno e Anticorrupção

Proibição de Suborno

Nossas normas: *Estamos comprometidos em conduzir os nossos negócios de acordo com os mais altos padrões de ética, bem como em proibir todas as formas de suborno e corrupção.*

Os subornos são ilegais em praticamente todos os países, e considerando que a MacLean-Fogg faz negócios em todo o mundo, estamos sujeitos a diversas leis que proíbem receber, oferecer, fazer ou autorizar o pagamento de subornos de qualquer natureza a qualquer pessoa. Essas leis incluem a Lei de práticas de corrupção no exterior dos EUA (Foreign Corrupt Practices Act, "FCPA") e a Lei do Canadá de Combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros (Canadian Corruption of Foreign Officials Act), que se aplicam às nossas operações em todo o mundo. Para mais informações, consulte a **Política de anticorrupção** da MacLean-Fogg no nosso sistema de autoatendimento dos funcionários ou em macleanfogg.com.

Na MacLean-Fogg, não subornamos ou utilizamos de outros meios para influenciar indevidamente as decisões de terceiros, incluindo clientes, clientes em potencial ou funcionários públicos. Nenhum colaborador da MacLean-Fogg pode autorizar, fornecer ou oferecer qualquer coisa de valor (ou fazê-lo por meio de um terceiro), a um funcionário público, Empresa ou indivíduo, com a finalidade de obter ou manter negócios, ganhar influência ou obter qualquer outra vantagem para a Empresa.

É também ilegal para os funcionários da MacLean-Fogg aceitar subornos ou solicitar qualquer item de valor de fornecedores ou outros terceiros.

A nossa política anticorrupção se aplica a qualquer operação, em qualquer lugar do mundo e em todos os aspectos dos nossos negócios, incluindo operações comerciais entre partes privadas e todas as operações com o governo e funcionários públicos.

A nossa política se aplica ainda que esses pagamentos possam ser amplamente aceitos – e até mesmo esperados – no país envolvido.

Os subornos podem assumir diversas formas, além dos pagamentos em dinheiro. Qualquer uma das seguintes opções poderia configurar suborno, sob certas circunstâncias:

- *Viagens ou entretenimento*
- *Propinas (pagamento de parte do dinheiro recebido de um contrato para a pessoa que fechou o contrato)*
- *Presentes, presentes particularmente generosos, frequentes ou regulares*
- *Doações de caridade*
- *Ofertas de emprego (p. ex., para familiares da pessoa que fechou o contrato)*
- *Empréstimos*

Não existe um valor financeiro mínimo que constitua um suborno. Caso tenha alguma dúvida, consulte o diretor de conformidade da Empresa.

Nenhum colaborador jamais será punido por se recusar a pagar um suborno, independentemente do seu impacto nas vendas, lucros, conclusão do projeto ou outro aspecto dos nossos negócios.

O custo final e os efeitos prejudiciais ao longo prazo do suborno e da corrupção ultrapassam os benefícios ao curto prazo.

A inobservância de qualquer lei antissuborno resultará em ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício (ou rescisão da sua relação comercial com a MacLean-Fogg). Além disso, qualquer violação das leis antissuborno, incluindo a FCPA, pode resultar em penalidades civis e criminais, tanto para a MacLean-Fogg quanto para o indivíduo envolvido. Essas penalidades podem incluir multas altas e prisão.

Pagamentos de Facilitação

Nossas Normas: *Nossa proibição de suborno se aplica a todos os pagamentos indevidos, independentemente do tamanho ou finalidade, incluindo pagamentos de "facilitação" (ou de aceleração).*

Pagamentos de facilitação são pequenos pagamentos concedidos a funcionários públicos, cujos deveres são essencialmente trabalho de escritório de rotina; o objetivo é agilizar ou assegurar o desempenho das ações

governamentais de rotina que o funcionário tem a obrigação de realizar. Exemplos comuns incluem: registro de veículos; obtenção de vistos; proteção da polícia; prestação de serviços básicos ou de carga e descarga. Embora algumas leis possam permitir esses tipos de pagamentos em situações limitadas, eles são proibidos pelas leis de outros países em que operamos.

Os colaboradores da MacLean-Fogg não podem fazer pagamentos de facilitação em quaisquer valores, exceto para circunstâncias muito limitadas, onde a **aprovação prévia por escrito** é obtida do diretor de conformidade da Empresa, **ou ainda quando a segurança pessoal de um indivíduo estiver em risco**. Se alguém solicitar ou se você se sentir pressionado a fazer pagamentos de facilitação, entre em contato imediatamente com o seu supervisor e com o diretor de conformidade.

Relações Comerciais Internacionais

Nossas Normas: *Nós agimos com cuidado e diligência na seleção de distribuidores internacionais, agentes, parceiros de joint venture e outros prestadores de serviços.*

A MacLean-Fogg frequentemente estabelece relações comerciais com pessoas físicas e jurídicas fora dos EUA. Essas relações comerciais internacionais incluem representantes comerciais internacionais, representantes de vendas, despachantes aduaneiros, agentes de cargas, distribuidores e fornecedores. Os riscos para a MacLean-Fogg para cada tipo de relação comercial internacional é diferente e, portanto, a devida diligência e as aprovações de gestão prévias necessárias são diferentes para cada tipo de relação. Antes de estabelecer qualquer relação comercial internacional nova, você precisa primeiramente entrar em contato com o diretor de conformidade da Empresa, para determinar a verdadeira natureza da relação proposta e coordenar a devida diligência necessária.

As leis anticorrupção proíbem as Empresas de fazer pagamentos corruptos. Quando um pagamento é feito por um terceiro em nome de uma Empresa, é tratado como se a Empresa tivesse feito o pagamento. Além disso, as Empresas podem ser responsabilizadas não apenas quando sabem que a referida atividade estava ocorrendo, mas também em circunstâncias em que eles deveriam saber que os pagamentos seriam feitos.

Todos os colaboradores precisam ter cuidado ao selecionar os nossos distribuidores, representantes, parceiros de joint venture e outros prestadores de serviços. Precisamos também ter cuidado ao analisar a razoabilidade e a transparência das taxas e despesas cobradas pelos nossos representantes, distribuidores e outros que atuam em nosso nome, para assegurar que eles não estão fazendo subornos em nosso nome.

Precisamos estar atentos aos sinais de alerta, incluindo quaisquer comissões excessivas, viagens ou entretenimento generosos, subsídios ou despesas fora do comum ou disfarçadas ou contribuições políticas ou de caridade.

Se um funcionário público local recomendar ou sugerir estabelecer uma relação comercial com um representante, fornecedor, subcontratado ou parceiro de joint venture, a MacLean-Fogg assegurará que a devida diligência seja realizada antes de estabelecer qualquer relação com essa pessoa física ou jurídica. Nós não solicitamos essas recomendações de funcionários públicos.

Os colaboradores que trabalham com qualquer relação comercial internacional são responsáveis por assegurar que os nossos parceiros comerciais atuem sempre de forma legal e ética em nome da Empresa. Se você suspeitar que um representante terceirizado está violando qualquer lei anticorrupção ou este Código, entre em contato imediatamente com o diretor de conformidade ou linha de atendimento ComplianceLine.

Pergunta

Recentemente, conheci um representante que pode nos ajudar a fechar negócios em um país onde tem sido particularmente difícil se estabelecer e obter as autorizações governamentais necessárias. Posso contratar esse representante em nome da MacLean-Fogg?

Resposta

Antes de contratar este representante, você precisa consultar o diretor de conformidade, para ter certeza de que o agente tem boa reputação e que seus métodos de negócios estejam alinhados com as leis locais e dos Estados Unidos. A devida diligência na reputação deste representante é fundamental, pois a Empresa pode ser legalmente responsável pelos atos dele em nosso nome.

Presentes, Entretenimento e Hospitalidade

Presentes em Geral

Nossas Normas: *Precisamos evitar todos os presentes ou benefícios que possam comprometer ou aparentar comprometer a objetividade do destinatário.*

Embora presentes, entretenimento e hospitalidade razoáveis possam ser meios adequados da promoção comercial geral entre clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais, eles jamais devem comprometer a integridade das nossas relações comerciais.

A concessão ou o recebimento de presentes, entretenimento, hospitalidade ou outros benefícios que criam um sentimento de obrigação por parte do destinatário é proibido por este Código e pelas leis da maioria dos países. Você jamais deve oferecer ou aceitar qualquer coisa que possa ser vista como um comprometimento à integridade das nossas relações comerciais.

De modo geral, presentes, entretenimento e hospitalidade **NÃO DEVEM:**

- Ser solicitados.
- Ser oferecidos ou aceitos durante qualquer processo de licitação (vendas ou aquisição).
- Ser em forma de dinheiro ou equivalentes a dinheiro (incluindo vale-presentes).
- Ser oferecidos ou aceitos pelo mesmo destinatário com uma frequência exorbitante.
- Ser inconsistentes com as práticas comerciais aceitas e de costume do país.
- Ser oferecidos para influenciar ou recompensar uma determinada decisão ou ação comercial.
- Ser oferecidos a um funcionário público sem a aprovação prévia do diretor de conformidade.
- Violar as leis e as políticas da Empresa aplicáveis.
- Ser de natureza constrangedora para a Empresa, caso divulgado publicamente.

Presentes e Funcionários Públicos

Nossas Normas: Fornecer qualquer item de valor a um funcionário público exige a aprovação prévia do diretor de conformidade.

Devido às leis rigorosas contra o suborno nos EUA e no exterior, existem considerações especiais quanto ao oferecimento de presentes, entretenimento ou hospitalidade para funcionários públicos estrangeiros.

Portanto, todos os colaboradores e terceiros que trabalham em nome da MacLean-Fogg precisam sempre da aprovação prévia por escrito do diretor de conformidade da Empresa antes de oferecer presentes, entretenimento ou hospitalidade a um funcionário público.

O termo "funcionário público" é interpretado de forma ampla e inclui não apenas funcionários característicos do governo, mas também candidatos a cargos políticos, funcionários de partido, membros da família real, parentes próximos de funcionários públicos e até mesmo todos os funcionários de estatais (p. ex., serviços públicos nacionais).

Inclui, também, oficiais e funcionários de organizações internacionais públicas, como a Organização Mundial de Comércio e o Banco Mundial.

É fundamental que evitemos até mesmo criar a impressão de uma interação inadequada com funcionários públicos. Pode não ser claro se uma entidade é, de fato, uma estatal, e é importante ter em mente que as pessoas que não são classificadas como "funcionários", de acordo com a lei local, ainda podem ser considerados funcionários públicos sob as leis de anticorrupção aplicáveis. Caso tenha alguma dúvida, consulte o diretor de conformidade da Empresa.

Pergunta

Vários funcionários de uma Empresa de serviços públicos nacional se aproximaram de uma equipe de vendas local da MacLean-Fogg para formar equipes de golfe e participar de um torneio de golfe local. Eles sugeriram que a MacLean-Fogg patrocinasse duas equipes, cada uma composta por dois jogadores da sua Empresa e dois jogadores da MacLean-Fogg. A MacLean-Fogg pode patrocinar essas equipes?

Resposta

Talvez. Antes de concordar em participar do torneio de golfe, a equipe de vendas precisa entrar em contato com o diretor de conformidade para aprovação. Trata-se de uma situação delicada, pois os funcionários de serviços públicos nacionais podem ser considerados funcionários públicos. Pagar para eles jogarem em um torneio de golfe poderia ser considerado suborno, sob certas circunstâncias.

Receber Presentes de Fornecedores

Nossas Normas: Agimos com bom senso e não aceitamos presentes que possam aparentar influenciar ou interferir na nossa objetividade.

A MacLean-Fogg não recomenda aos colaboradores a aceitar presentes, entretenimento ou hospitalidade de clientes e fornecedores, pois isso poderia influenciar involuntariamente suas decisões comerciais. No entanto, reconhecemos que, em certas circunstâncias, trocar presentes, entretenimento ou hospitalidade com clientes e fornecedores não governamentais é uma prática comercial aceitável.

Pergunta

É época de festas de fim de ano e eu gostaria de enviar uma cesta (p. ex., contendo chocolates, vinhos etc.) de presente para cada um dos meus distribuidores. Isso é permitido?

Resposta

De modo geral, sim. Supondo que (i) a cesta seja de valor nominal (p. ex., de modo geral não mais que US\$ 100,00 nos EUA), (ii) o distribuidor não seja um funcionário público e (iii) de acordo com as práticas comerciais aceitas no país do distribuidor, este presente seria permitido. Sempre que possível, presentes como estes devem constar a marca da MacLean-Fogg (p. ex., uma cesta de presente pode utilizar um laço com a marca MacLean-Fogg e/ou de outra forma mencionar a marca).

Você pode receber presentes, entretenimento ou hospitalidade comercial adequados em relação ao seu trabalho com parceiros comerciais e outras partes que não sejam funcionários públicos, contanto que todos esses presentes sejam de valor nominal. Os funcionários jamais devem solicitar presentes, entretenimento ou hospitalidade de clientes e vendedores, principalmente em troca de negócios ou outro tratamento preferencial. **Qualquer presente que possa ser percebido como segundas intenções não deve ser aceito.**

Presentes em dinheiro ou vale-presentes de qualquer tipo, independentemente do valor em dólares, são mais propensos a criar uma má impressão e são proibidos.

Os colaboradores não devem receber nenhum presente ou entretenimento de fornecedores se estes colaboradores estiverem avaliando licitações em aberto para as quais o fornecedor esteja concorrendo.

Pergunta

O fornecedor com o qual trabalho me ofereceu ingressos para um jogo da NFL no camarote dele. Posso ir?

Resposta

Talvez. Assistir ao jogo do camarote dele poderia ser considerado uma prática comercial aceitável, contanto que (i) você não esteja avaliando uma licitação em aberto para a qual este fornecedor esteja concorrendo e (ii) os colaboradores do fornecedor estejam presentes. Lembre-se de usar o bom senso e apenas aceitar convites que sejam relacionados aos negócios, oferecidos livremente e com frequência razoável. Você jamais deve aceitar um convite ou convites que criem uma má impressão (no todo ou em parte).

Concorrência Justa

Atividades Antitruste e Anticoncorrenciais

Nossas Normas: *Esforçamo-nos para concorrer de forma justa e fechar negócios de forma ética e dentro da lei, com a entrega de produtos inovadores e superiores.*

Os negócios da MacLean-Fogg são todos regulamentados por diversas leis globais de concorrência (geralmente chamadas de "leis antitruste" nos EUA), as quais promovem a concorrência justa, proibindo práticas ou atividades que restringem o comércio injustamente. Embora o intuito dessas leis seja direto, elas podem ser bastante complexas e as violações podem levar a penalidades civis significativas, bem como penas de multa e prisão. A MacLean-Fogg compromete-se em seguir essas leis na sua forma e conteúdo.

Jamais devemos praticar atos anticoncorrenciais proibidos, incluindo contratos ou acordos formais ou informais para:

- *Fixar preços, estratégias ou condições de venda.*
- *Facilitar licitações em conluio ou manipular as licitações.*
- *Boicotar determinados clientes ou fornecedores.*
- *Compartilhar informações com concorrentes sobre preços, lucros ou margens de lucro.*
- *Dividir ou alocar mercados, territórios ou clientes.*
- *Trocar ou compartilhar informações de concorrência não publicadas com um concorrente.*
- *Fazer acordos recíprocos com parceiros ou fornecedores.*

É importante evitar até mesmo causar a impressão de que estamos em conflito com nossos concorrentes. Para evitar violações inadvertidas das leis antitruste e anticoncorrencial, entre em contato com o diretor de conformidade antes de fazer qualquer contato com um concorrente ou de celebrar qualquer contrato com um concorrente, e evite discussões sobre quaisquer dos tópicos listados acima. Se um concorrente iniciar uma conversa que deixar você preocupado, encerre o assunto imediatamente e informe o incidente ao diretor de conformidade.

Os contratos que limitam ou restringem ilegalmente a concorrência são ilegais, mesmo quando as partes envolvidas não assinam um contrato por escrito. Se os concorrentes assumirem um compromisso consciente em comum com objetivos anticoncorrenciais, eles podem violar as leis antitruste e anticoncorrencial. A melhor política é evitar qualquer tipo de comunicação ou atividades anticoncorrenciais e, sempre que possível, evitar qualquer comunicação com concorrentes.

É preciso bom senso sempre que participar de grupos setoriais e comerciais, como o Industrial Fasteners Institute (IFI), a Aliança para Produtividade e Inovação dos Fabricantes (Manufacturer's Alliance for Productivity and Innovation, MAPI) e o Instituto de Engenheiros Eletricistas e Eletrônicos (IEEE).

Espera-se que os colaboradores da MacLean-Fogg comuniquem todas as atividades de colegas de trabalho ou concorrentes que aparentam ser contrárias às leis antitruste e anticoncorrenciais ao diretor de conformidade.

Relação com Clientes, Fornecedores e Concorrentes

Nossas Normas: *Negociamos com os nossos clientes, fornecedores e concorrentes de forma justa.*

A MacLean-Fogg compete utilizando apenas a qualidade, o preço de nossos produtos e com base na nossa reputação. Para isso, compreender o cenário competitivo é de fundamental importância para o nosso sucesso contínuo. Dentro de certas normas, é apropriado coletarmos informações sobre os produtos, serviços e atividades de mercado dos nossos concorrentes. Podemos analisar informações publicamente disponíveis para conhecermos melhor os concorrentes, mas devemos evitar coletar informações utilizando meios ilegais, enganosos ou indevidos.

Quando coletamos informações, precisamos sempre respeitar a propriedade intelectual dos concorrentes e jamais utilizar meios inadequados para obter as informações confidenciais deles. Isso inclui, entre outros:

- *Propostas*
- *Tabelas de preços*
- *Desenhos e especificações de engenharia*
- *Planos de negócios*
- *Processamento de documentos*
- *Comunicações*

Jamais peça informações confidenciais aos funcionários ou clientes de um concorrente e não utilize as informações confidenciais ou privilegiadas obtidas através de um trabalho anterior. Se você encontrar algum material que acredite na possibilidade de ser confidencial, consulte o diretor de conformidade.

Caso tenha alguma dúvida sobre se certas atividades estão de acordo com este Código, consulte imediatamente o seu supervisor, o diretor de conformidade.

Pergunta

Posso tomar uma bebida com um concorrente em uma feira comercial e discutir a possibilidade de a MacLean-Fogg associar-se com sua Empresa para apostarmos em conjunto em uma licitação? Trabalhar juntos aumentaria a possibilidade de fecharmos o contrato.

Resposta

Seja extremamente cauteloso em qualquer conversa com concorrentes. Você pode estar violando as leis de concorrência se você compartilhar informações sobre tópicos competitivamente confidenciais, incluindo preços, custos, taxas, margens de lucro ou práticas de crédito e faturamento. Embora os concorrentes possam trabalhar juntos como parceiros em certas situações, as leis de concorrência proíbem acordos entre concorrentes para fixar preços ou alocar clientes, territórios, produtos ou serviços. Consulte o diretor de conformidade antes de fazer planos para se comunicar com um concorrente.

Comércio Internacional

Exportação, Importação e Conformidade Aduaneira

Nossas Normas: *Cumpriremos todas as leis aplicáveis no que diz respeito à importação e exportação de produtos.*

Como uma Empresa global, a MacLean-Fogg frequentemente move produtos, estoques e equipamentos entre diversos países. Consequentemente, precisamos cumprir as leis desses países no que diz respeito à importação e exportação destes itens.

Precisamos considerar diversos fatores para determinar se um produto pode ser exportado e quaisquer restrições adicionais que possam aplicar, incluindo a natureza do produto, o país de destino e o usuário final. Antes de qualquer operação de exportação, é obrigação de cada colaborador da MacLean-Fogg responsável pela exportação assegurar que é permitida a exportação de acordo com as leis de controle de exportação aplicáveis.

Como uma Empresa dos EUA, a MacLean-Fogg está proibida de enviar mercadorias ou realizar negócios com determinados países, governos, pessoas físicas ou jurídicas (p. ex., devido a sanções comerciais estabelecidas pelo Departamento de Controle de Ativos Estrangeiros dos EUA [Office of Foreign Asset Control, "OFAC"]).

É obrigação de todos os colaboradores da MacLean-Fogg assegurar que a parte com a qual a MacLean-Fogg esteja negociando não esteja sujeita a sanções comerciais internacionais.

O diretor de conformidade da Empresa mantém uma lista das partes sancionadas, a qual pode sofrer alterações ao longo do tempo.

Todos os colaboradores precisam tomar medidas razoáveis para evitar vendas ou outras operações com essas partes sancionadas, incluindo consultar o diretor de conformidade antes de fazer negócios com uma parte estrangeira.

Precisamos manter registros completos e precisos das nossas transações internacionais, para demonstrar conformidade em todas as nossas operações. Além disso, a exportação de produtos ou tecnologias sem as devidas aprovações governamentais pode resultar na perda de privilégios de exportação, bem como incorrer em penalidades civis e criminais.

Da mesma forma, precisamos cumprir com todas as leis e regulamentos que regem as nossas práticas de importação. O movimento internacional dos produtos da MacLean-Fogg exige a classificação adequada, documentação aduaneira, identificações do país de origem e as devidas declarações de avaliação.

Todos os colaboradores envolvidos no processo de importação precisam estar cientes das nossas políticas de conformidade aduaneira e sempre documentar adequadamente quaisquer operações com as quais estamos envolvidos.

Boicotes

Nossas Normas: *Cumpriremos todas as leis que proíbem a MacLean-Fogg de participar ou cooperar com boicotes econômicos ilegais que possam ser apoiados por outras nações, como a Liga Árabe.*

Como uma Empresa dos EUA, estamos sujeitos às leis dos EUA, as quais proíbem a cooperação com boicotes impostos pelas leis de outros países nos quais os EUA não participam (p. ex., acordos para não fazer negócios com Israel). A lei dos EUA também proíbe o fornecimento de informações para um propósito relacionado a boicote, no que diz respeito à identidade e nacionalidade dos nossos funcionários, diretores, acionistas, subcontratados ou fornecedores, ou informações sobre se a MacLean-Fogg faz ou não negócios em certos países sujeitos a boicote.

Somos obrigados, por lei, a comunicar as solicitações que recebemos para apoiar boicotes proibidos, ainda que não participemos do referido boicote. Às vezes, as solicitações de apoio a um boicote proibido são difíceis de detectar.

Todos os colaboradores e terceiros que trabalham em nosso nome, os quais provavelmente se depararão com essas solicitações, precisam estar plenamente cientes destas restrições e fazer todos os comunicados necessários em tempo hábil.

Qualquer colaborador que receber esse tipo de solicitação, ou tenha alguma dúvida sobre se um item específico é ou não uma solicitação de boicote proibido ou que deva ser notificado, deve entrar em contato com o diretor de conformidade da Empresa.

Publicidade, Comunicação e Mídias Sociais

Publicidade e Comunicação

Nossas Normas: *Somos honestos e diretos em todas as publicidades e comunicações.*

A nossa reputação exige que sejamos sempre sinceros e justos em relação às nossas publicidades e outras comunicações com o público. A nossa publicidade e marketing jamais devem infringir as marcas comerciais ou slogans de terceiros, ou tentar negociar a partir da boa fé de outros produtos.

Para assegurar que as nossas comunicações sejam sempre precisas e consistentes, um número limitado de pessoas dentro da MacLean-Fogg é responsável pela comunicação em nosso nome. Somente esses indivíduos autorizados a falar publicamente em nome da Empresa podem fazê-lo. Se você não tem essa autoridade e for abordado por um membro do público ou da mídia, encaminhe-os ao seu supervisor ou à alta gerência o mais breve possível.

A Internet e as Mídias Sociais

Nossas Normas: *Tomamos cuidado para que o nosso uso da internet e das redes sociais sejam de respeito e sempre em conformidade com este Código e todas as políticas aplicáveis da Empresa.*

Espera-se que os colaboradores usem a internet de forma responsável, independentemente do uso ser pessoal ou comercial. Os colaboradores e parceiros comerciais jamais devem divulgar qualquer informação confidencial, como informações dos clientes ou segredos comerciais. A divulgação de informações confidenciais ou privilegiadas pode resultar em ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício.

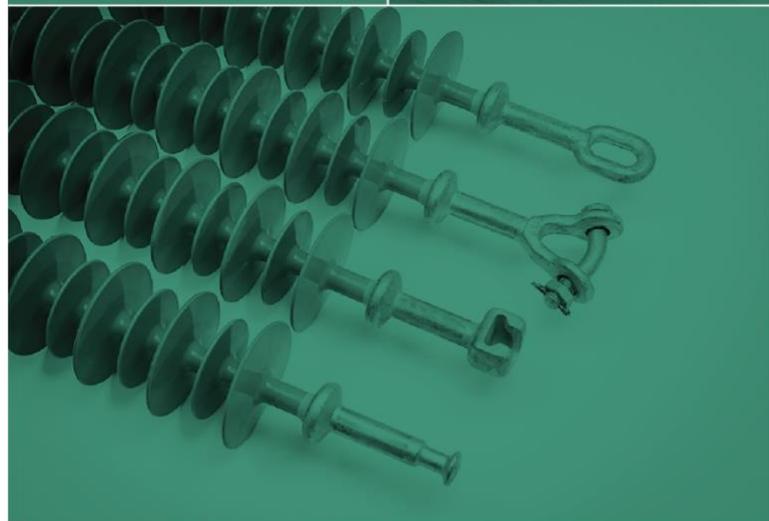
Se você utilizar os sistemas de informações da MacLean-Fogg para uso pessoal limitado, evite acessar sites inapropriados. Tenha em mente que a Empresa tem o direito de monitorar as comunicações que ocorrem em nossos sistemas de informação até a máxima extensão permitida por lei.

Devemos sempre avaliar cuidadosamente antes de publicar comentários nas mídias sociais. Tenha em mente que suas comunicações nas redes sociais podem ter implicações públicas significativas para a Empresa.

Deixe sempre claro que você está expressando suas próprias opiniões e não se comunicando em nome da Empresa. Os seus comentários jamais devem incluir conteúdo profano, degradante ou vergonhoso e você jamais deve postar ou publicar fotos ou nomes de seus colegas de trabalho (ou "marcá-los" nas redes sociais) sem a devida permissão expressa deles.

Da mesma forma, você jamais deve publicar qualquer informação privilegiada ou confidencial da Empresa. Você jamais deve "marcar" uma localidade ou divisão da Empresa sem a permissão expressa da alta administração.

Se você planeja utilizar as mídias sociais para qualquer objetivo comercial, você precisa primeiramente obter autorização do Recursos Humanos, da alta administração ou do diretor de conformidade. Para mais informações, consulte a **Política de uso de tecnologia** da MacLean-Fogg no nosso Sistema de autoatendimento do funcionário.





Recursos de
**Conformidade
e Ética**

Se você tiver alguma preocupação ou dúvida sobre possíveis violações da lei ou do Código de conduta empresarial, a MacLean-Fogg recomenda que você solicite orientações aos recursos da Empresa listados abaixo. Embora recomendamos que você compartilhe o seu nome para facilitar as nossas investigações, você pode optar por permanecer anônimo. A MacLean-Fogg proíbe retaliação contra indivíduos que comunicam uma preocupação de boa fé.

Colaboradores da Equipe de Conformidade da MacLean-Fogg

Seu gerente

Qualquer membro sênior da sua cadeia de subordinados diretos

Qualquer colaborador da alta administração.

SSMA (local ou corporativo)

(847) 837-3703 – (Corporativo)

EHS@macleanfogg.com

Recursos Humanos (local ou corporativo)

(847) 837-3732 – (Corporativo)

(847) 970-4639 – (Corporativo)

Diretor de conformidade

(847) 837-3522

CorporateCompliance@macleanfogg.com

Auditoria interna

(847) 970-4605

InternalAudit@macleanfogg.com

Linha de Atendimento ComplianceLine da MacLean-Fogg

Se você se sentir desconfortável em utilizar outros recursos da MacLean-Fogg, você pode enviar suas preocupações através da linha de atendimento de conformidade ComplianceLine da MacLean-Fogg em app.mycompliancereport.com/report?cid=MF, ou através dos números para ligação gratuita encontrados no site do ComplianceLine. O ComplianceLine está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Ligações e comunicações para a linha de atendimento ComplianceLine são recebidas por uma Empresa externa não associada à MacLean-Fogg. Os usuários recebem um número do comunicado para que eles possam verificar a situação do seu comunicado ou fornecer informações adicionais.

Todos os assuntos recebidos através da linha de atendimento ComplianceLine são encaminhados ao diretor de conformidade para gestão apropriada. Todas as dúvidas serão respondidas prontamente.

Números de telefone do ComplianceLine:

Brasil	0800-200-3534
Canadá	1-800-243-0140
China	400-120-0593
Alemanha	0-800-1860238
India	000-800-320-1517
Japão	0120-974-845
Tailândia	1800014554
EUA	1-800-243-0140

*Em qualquer solicitação em inglês, digite:
1-800-243-0140*

As nossas políticas podem ser acessadas pelos funcionários em **[o Portal de Recursos Humanos](#)**.



 **MACLEAN-FOGG**