



UMA EMPRESA
COLABORAÇÃO GLOBAL
IDEIAS INOVADORAS

CÓDIGO DE ÉTICA DO FUNCIONÁRIO

VERSÃO 3

Introdução.

CAROS COLEGAS,

Como presidente e CEO da L&L Products, acredito firmemente que o sucesso, a credibilidade e a reputação da nossa empresa exigem que todos nós estejamos alinhados com nossas regras de negócios. Nossas metas de crescimento e expansão, a complexidade e a natureza internacional da lei, bem como a crescente atenção dos governos em questões de conformidade contribuem para nossa maior exposição ao risco. Este Código de Ética é um guia de como devemos conduzir a nós mesmos e nossos negócios.

A visão da nossa empresa é “**Ser um bom lugar para todos que o tocam, onde a qualidade do trabalho, produto e relacionamentos são uma prioridade.**” Nós nos esforçamos para sermos considerados uma boa empresa para se trabalhar, para se fazer parcerias, bem como ser um bom cidadão em nossas comunidades. Queremos atingir nossos objetivos de negócios de forma legal e ética. Este Código de Ética nos guiará para fazermos escolhas éticas no local de trabalho, agindo com integridade.

A reputação da L&L é construída nas ações de cada um de nós. Este Código de Ética deve ser cumprido por Funcionários, Diretores e Executivos de todas as entidades L&L ao redor do mundo, bem como por todas as pessoas que atuam em nome da nossa empresa.

Além de cumprir com as leis e regulamentações locais aplicáveis, espera-se que você:

- Leia, entenda e aplique este Código de Ética e pergunte ao seu Gerente, Departamento de RH ou Departamento Jurídico quaisquer perguntas que você possa ter;
- Leve esses princípios para fora das paredes da L&L Products e;
- Fale se você tomar conhecimento de uma possível violação deste Código de Ética.

Espera-se ainda que todos os Gerentes:

- Lidere pelo exemplo;
- Promova as regras de negócios éticos; e,
- Mantenha um ambiente de confiança para permitir que Funcionários levantem confortavelmente preocupações de conformidade.

Violações suspeitas ou reais, bem como a aparência de uma violação deste Código de Ética, devem ser evitadas e relatadas. Estamos comprometidos em manter a confiança e encorajar Funcionários, Diretores e Executivos a falarem. Não tomaremos represálias contra ninguém que, de boa-fé, relate um problema de conformidade ou uma possível violação deste Código de Ética. Violações podem levar a ações disciplinares até, e incluindo, demissão.

Confio que este Código de Ética o orientará ao tomar decisões éticas. Minha equipe e eu estamos disponíveis para responder a qualquer pergunta que você possa ter sobre este Código de Ética.

Obrigado por agir com integridade, contribuindo assim para o sucesso contínuo e a reputação exemplar da L&L Products em todo o mundo.



Christophe Carré
CEO e Presidente



Nossos Valores.

QUE A L&L PRODUCTS DEFENDE E VIVE TODOS OS DIAS.



Honestidade & Respeito

Somos honestos com todas as pessoas em nossa organização e com todas as pessoas com quem entramos em contato de fora da organização. Somos confiáveis em nossa palavra. Somos respeitosos com os outros. Trabalhamos para construir relacionamentos de confiança.



Criatividade, Inovação e Espírito Empreendedor

Ao compartilhar informações, buscar contribuições e colaborar juntos, criamos um ambiente empreendedor excepcional, onde as pessoas colocam ideias em prática.



Consistência & Justiça

Fazemos todos os esforços para sermos justos com as pessoas e consistentes na aplicação de nossas políticas.



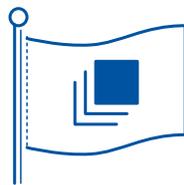
Sucesso definido em nossos próprios termos

Nossas decisões empresariais sempre têm como base o entendimento de que crescimento sem lucro correspondente não é saudável.



Autoridade, Responsabilidade e Obrigação de Ouvir

Alinhamos autoridade com responsabilidade. Onde a autoridade de decisão reside, em última análise, depende de quem tem a responsabilidade de atingir resultados. Esperamos que as decisões e ações sejam consistentes com nossa estratégia geral e em sintonia com nossos valores.



Orgulho em Fazer Parte

Reconhecemos a singularidade de cada pessoa e o valor que cada uma traz para nossa organização. Reconhecemos os esforços individuais e de equipe feitos para responder aos nossos desafios e atingir nossos objetivos. Reservamos um tempo para celebrar nossos sucessos.



Importância dos nossos relacionamentos com parceiros

Reconhecemos a importância vital de nossos relacionamentos com parceiros externos, que incluem nossos clientes, fornecedores, consultores, parceiros de aliança e outras partes interessadas. É do nosso interesse a longo prazo que nossos parceiros sejam bem-sucedidos, assim como é do interesse deles que nossa Empresa permaneça forte.



Bom Cidadão em nossas Comunidades

Respeitamos nosso meio ambiente e incentivamos esforços para tornar as comunidades nas quais operamos lugares melhores para todos que vivem nelas.

1. Direitos humanos e condições de trabalho.

RECONHECEMOS A SINGULARIDADE DE CADA PESSOA E O VALOR QUE CADA INDIVÍDUO TRAZ PARA NOSSA EMPRESA. TRABALHAMOS CONTINUAMENTE PARA CRIAR UM AMBIENTE SEGURO, SAUDÁVEL, RESPEITOSO, PROTEGIDO E EMPREENDEDOR QUE OFEREÇA OPORTUNIDADES PARA RETER NOSSO PESSOAL E ATRAIR NOVOS TALENTOS.

Somos justos com as pessoas e consistentes na aplicação de nossas políticas. Oferecemos aos nossos funcionários, diretores e executivos um ambiente livre de discriminação e assédio. Tratamos todos de forma equitativa, independentemente de origem étnica, religião, filiação política ou sindical, gênero ou orientação sexual, idade ou deficiência. Além disso, acreditamos em buscar os melhores talentos e os indivíduos mais qualificados e, ao fazer isso, esperamos criar um ambiente diverso que promova inovação e inclusão.

Esperamos que todos em nossa organização, bem como todos que trabalham conosco, promovam diversidade, justiça, honestidade, inclusão e respeito por todos.

Nossos funcionários são nosso bem mais valioso. Sua saúde e segurança no local de trabalho são uma prioridade para nós. Nós nos esforçamos para zero ferimentos em nossas instalações de fabricação e escritórios em todo o mundo. Cumprimos todas as leis locais aplicáveis em relação às horas de trabalho e remuneração dos funcionários.

Respeitamos e apoiamos nosso pessoal. Incentivamos o desenvolvimento de suas habilidades e oferecemos a eles oportunidades de crescimento dentro da organização quando elas surgem.

Respeitamos os direitos humanos e não nos envolvemos em trabalho infantil ou forçado.

Espera-se que todos em nossa organização:

- a) Cumpram todas as regras internas de segurança e usem equipamentos de proteção individual conforme definido pelas regras internas;
- b) Relatem a qualquer supervisor imediatamente se suspeitarem de equipamentos com defeito, condições de trabalho perigosas, violações de políticas ou outro comportamento inseguro;
- c) Garanta, crie e promova um ambiente de trabalho justo que apoie a diversidade;
- d) Não se envolvam ou permitam assédio ou discriminação;
- e) Garanta que nenhum trabalhador seja menor de idade ou empregado contra sua vontade;
- f) Participe de quaisquer sessões de aprendizagem atribuídas, incluindo sobre conformidade, segurança, assédio, intimidação e outros tópicos de direitos humanos e trabalhistas, e revise regularmente as políticas da empresa; e
- g) Entre em contato com seu gerente, departamento de RH, departamento jurídico ou a linha de denúncias se suspeitarem ou tomarem conhecimento de uma preocupação com a conformidade.



2. Integridade empresarial.

ESTAMOS COMPROMETIDOS EM COMPETIR DE FORMA JUSTA EM TODOS OS LUGARES ONDE FAZEMOS NEGÓCIOS.

2.1. Concorrência justa

Os regulamentos antitruste visam incentivar a concorrência proibindo acordos que restrinjam irracionalmente a liberdade de comércio. Acordos escritos e orais, bem como o comportamento coordenado resultante de conversas informais que restringiriam ou visariam restringir a liberdade de comércio são estritamente proibidos.

Os regulamentos antitruste são geralmente aplicáveis além das fronteiras. Sua violação pode levar ao cancelamento de contratos comerciais, possíveis multas para a empresa e multas ou sentenças de prisão para nossos funcionários, diretores e executivos.

Devemos garantir que não discutimos informações comercialmente sensíveis com nossos concorrentes. Nenhuma informação deve ser compartilhada ou obtida de concorrentes sobre, sem limitação: preços, custos, margens, capacidades de fabricação ou termos de vendas.

Todos em nossa organização devem:

- a) Nunca discutir com nossos concorrentes nenhuma informação comercialmente sensível, como preço, termos de contrato ou planos de marketing;
- b) Nunca faça nenhum acordo com nossos concorrentes que possa ter o objetivo ou efeito de restringir ilegalmente a concorrência, compartilhar ou dividir mercados, clientes ou territórios, boicotar um cliente ou fornecedor, limitar a produção ou capacidade de produção ou impedir que um concorrente entre no mercado;
- c) Seja especialmente cuidadoso ao participar de feiras e reuniões de associações profissionais, pois esses eventos podem facilitar discussões entre concorrentes; e,
- d) Solicite aconselhamento prévio do Departamento Jurídico nas seguintes situações: desenvolvimento conjunto com um concorrente, compromissos de exclusividade ou compartilhamento de informações comercialmente sensíveis.



2. Integridade empresarial.

EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES É FUNDAMENTAL PARA GARANTIR QUE AS DECISÕES SEJAM TOMADAS NO MELHOR INTERESSE DA NOSSA EMPRESA.

2.2 Conflito de interesses

Um conflito de interesses surge quando interesses pessoais interferem no trabalho de um funcionário ou na capacidade de tomar decisões objetivas em nome da empresa. Devemos evitar conflitos de interesses. Qualquer situação em que um funcionário esteja envolvido que seja, ou possa criar a aparência de, um conflito de interesses deve ser relatada ao seu gerente ou departamento de RH.

Conflitos de interesses podem surgir em várias circunstâncias. Por exemplo, há um conflito quando um funcionário tem interesses fora da L&L Products onde, em algum momento, ele deve escolher entre sua empresa e nossa empresa. Da mesma forma, um conflito de interesses surge quando um funcionário da L&L tem um relacionamento comercial para a L&L Products com uma empresa em que um de seus parentes ou amigos tem uma propriedade significativa ou tem a capacidade de tomar decisões comerciais. Quando essas situações não podem ser evitadas, elas devem ser relatadas ao Gerente ou Departamento de RH.

Espera-se que todos em nossa organização:

- a) Evitem se envolver em qualquer atividade que concorra com nossa empresa e solicitem autorização de seu Gerente e Departamento de RH antes de se envolver em qualquer empreendimento fora da L&L Products;
- b) Divulguem ao seu Gerente ou Departamento de RH qualquer situação em que seus interesses pessoais possam entrar em conflito ou parecer entrar em conflito com os interesses de nossa empresa, como:
 - se um funcionário tiver um relacionamento comercial com um de seus parentes ou amigos que trabalhe para um cliente, fornecedor ou concorrente de nossa empresa;
 - se um funcionário tiver um relacionamento pessoal com alguém que supervisiona ou alguém a quem se reporta;
 - se um funcionário direta ou indiretamente detém ou adquire uma participação acionária em uma empresa concorrente, cliente ou fornecedora;
 - se um funcionário aproveita uma oportunidade de negócio que aprendeu por meio de seu trabalho em nossa empresa para seu próprio benefício; e,
- c) Obter autorização prévia por escrito de seu gerente e departamento de RH antes de aceitar uma função como diretor, executivo ou consultor para outra empresa, mesmo que não esteja em negócios ou competindo com a L&L Products.



2. Integridade empresarial.

NÃO TOLERAMOS CORRUPÇÃO OU SUBORNO DE QUALQUER FORMA.

BUSCAMOS CRESCIMENTO LUCRATIVO, MAS NÃO CRESCIMENTO A QUALQUER PREÇO.

2.3. Anticorrupção

Suborno

Suborno é dar ou prometer dar algo de valor para garantir indevidamente uma vantagem comercial. O suborno pode assumir muitas formas, como dinheiro, vales-presente, presentes ou convites excessivos, serviços pessoais, favores ou convites.

Dar ou aceitar benefícios indevidos pode colocar nossa empresa em risco legal e prejudicar nossos relacionamentos com clientes e nossa reputação. Em última análise, a corrupção prejudica a sociedade em geral, pois leva à má alocação de recursos, distorce a concorrência e retarda o desenvolvimento econômico de um país.

É proibido subornar não apenas funcionários do governo, mas também pessoas ou empresas privadas. Assim que a intenção for influenciar a decisão da parte receptora de obter uma vantagem indevida, tais presentes e convites são proibidos. Além disso, usar um terceiro para subornar em nosso nome também é estritamente proibido.

Pagamentos de facilitação

Pagamentos de facilitação são pagamentos de pequeno valor feitos a funcionários governamentais de baixo escalão para obter ação governamental rotineira e não discricionária à qual uma empresa tem direito legal. Embora tolerado em alguns países, é política da L&L Products proibir estritamente esses pagamentos.

Extorsão

Extorsão é o uso indevido de força real ou ameaçada, intimidação ou mesmo violência para ganhar dinheiro ou propriedade.

A extorsão normalmente envolve uma ameaça feita à vítima ou à sua propriedade, amigos ou familiares. Chantagem pode ser uma forma de extorsão. A extorsão é fortemente proibida.

Estamos fortemente comprometidos em conduzir negócios com integridade. Todas as formas de corrupção, incluindo suborno, extorsão, peculato, pagamentos de facilitação, são proibidas. Nada deve ser dado ou prometido para trazer negócios indevidamente, obter licenças, aprovação regulatória ou evitar impostos ou taxas alfandegárias, desbloquear mercadorias na fronteira ou obter qualquer vantagem indevida.

Nenhum funcionário será penalizado por se recusar a se envolver em corrupção, suborno, extorsão, peculato ou quaisquer atividades ilegais semelhantes, mesmo que tal recusa resulte em perda de negócios.

Espera-se que todos em nossa organização:

- Nunca ofereçam ou prometam dar nada de valor a terceiros para obter uma vantagem indevida;
- Nunca aceitem nada de valor que tenha sido ou pareça ter sido recebido para obter uma vantagem indevida; e
- Reportem ao seu gerente, departamento de RH, departamento jurídico ou à linha de denúncia em caso de suspeita ou violação real das leis anticorrupção.



EMBORA FORNECER OU ACEITAR PRESENTES E CONVITES POSSA DEMONSTRAR APREÇO E ESTIMA ENTRE PARCEIROS DE NEGÓCIOS, DEVEMOS EVITAR CRIAR CONFLITOS DE INTERESSE.

2.4. Presentes e convites

Presentes e convites excessivos que vão além de uma simples expressão de respeito ou cortesia são proibidos. Nenhum intermediário, como agentes ou consultores, pode ser usado para contornar esta proibição. Cuidado especial deve ser tomado ao lidar com funcionários do governo.

As regras a seguir se aplicam a todos os presentes e convites, sejam fornecidos ou recebidos por um funcionário da L&L Products.

Os presentes e convites devem:

- cumprir as leis e regulamentos aplicáveis, bem como nossa Política de Presentes e Convites e a política corporativa da outra parte;
- não ser oferecidos ou recebidos, nem dar a impressão de que foram oferecidos ou dados em troca de vantagem indevida ou para influenciar um ato oficial;
- ser pouco frequentes e de natureza e valor apropriados à ocasião, à posição do destinatário e às circunstâncias; e
- ser feitos de forma transparente e devidamente registrados nos livros financeiros da L&L..

2. Integridade empresarial.

A CIDADANIA CORPORATIVA É UM DOS NOSSOS PRINCIPAIS VALORES. INCENTIVAMOS ESFORÇOS PARA TORNAR AS COMUNIDADES NAS QUAIS OPERAMOS LUGARES MELHORES PARA TODOS QUE VIVEM NELAS.

2.5. Doações e patrocínios

Desejamos nos envolver e retribuir às comunidades onde operamos e incentivar os esforços de nossos funcionários para tornar as comunidades onde operamos bons lugares para se viver.

Espera-se que todos em nossa organização:

- a) Respeitem todas as diretrizes globais e locais com relação a doações e atividades de patrocínio e,
- b) Solicitem aprovação prévia por escrito do Departamento de RH local antes de consentir com qualquer doação ou patrocínio.

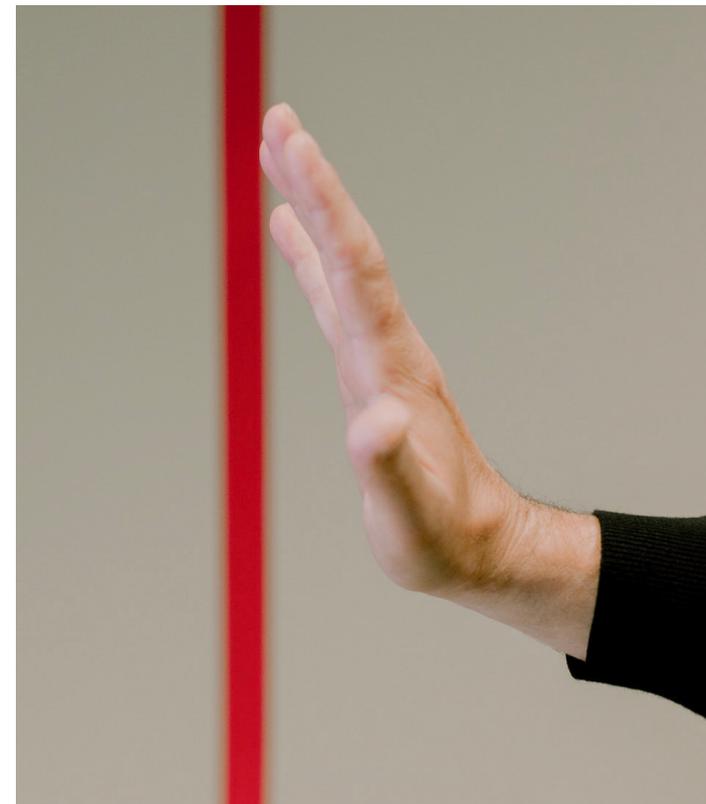
AS LEIS DE CONTROLE DE EXPORTAÇÃO VISAM LIMITAR O COMÉRCIO OU FAZER NEGÓCIOS COM PAÍSES, REGIÕES, REGIMES, CORPORAÇÕES OU INDIVÍDUOS SANCIONADOS. NÓS NEGOCIAMOS EM CONFORMIDADE COM ESSAS LEIS.

2.6. Controle de Exportação

Os controles de exportação e sanções econômicas restringem nossa capacidade de negociar com certos países, regiões, regimes, corporações ou indivíduos. Devemos garantir que cumprimos essas leis e políticas. A exportação envolve a transferência de todos os tipos de itens através de fronteiras internacionais. Esses itens incluem: mercadorias, dados, software e conhecimento tecnológico, mesmo que enviados por e-mail. Alguns países consideram o compartilhamento de informações com um cidadão estrangeiro como uma exportação, embora na verdade nunca saia do país. Se você tiver alguma dúvida sobre as leis que se aplicam às suas responsabilidades de trabalho, quais itens são regulamentados para exportação ou se sanções se aplicam a uma transação proposta, entre em contato com seu gerente, o departamento jurídico ou o CFO global.

Espera-se que todos em nossa organização:

- a) Respeitem as leis de controle de exportação em todos os países onde operamos;
- b) Certifiquem-se de que as transações não envolvam países, corporações ou indivíduos restritos ou sancionados; e,
- c) Relatem ao seu gerente, departamento de RH, departamento jurídico ou à linha de denúncia em caso de suspeita de violação ou possível violação futura das leis de controle de exportação.



2. Integridade empresarial.

NÃO INFRACIONAR INTENCIONALMENTE OS DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL DE OUTROS.

2.7. Proteção de Ativos – incluindo Direitos de Propriedade Intelectual

Os ativos tangíveis e intangíveis da empresa serão usados para fins comerciais legítimos e serão protegidos contra roubo, fraude e uso indevido.

Devemos usar os ativos da nossa empresa no âmbito do nosso trabalho e não desviá-los ou usá-los para nossos próprios fins ou para fins inapropriados ou não autorizados de terceiros. Direitos de propriedade intelectual como marcas registradas, patentes, know-how, segredos comerciais, design e outras informações de valor para nossa empresa são considerados ativos intangíveis da empresa e devem ser protegidos. Da mesma forma, nossos clientes, fornecedores e concorrentes também têm direitos de propriedade intelectual e devemos respeitá-los. Não infringiremos intencionalmente os direitos de propriedade intelectual de terceiros. Quando apropriado, nossa empresa pode celebrar acordos com terceiros para licenciar, compartilhar ou transferir tecnologia, know-how e direitos de propriedade intelectual.

Espera-se que todos em nossa organização:

- a) Respeitem e protejam os ativos tangíveis e intangíveis de nossa empresa;
- b) Usem os ativos da empresa somente para fins de trabalho e autorizados;;
- c) Não desviem nenhum ativo;
- d) Respeitem e não infringjam intencionalmente os direitos de propriedade intelectual de terceiros; e,
- e) Façam os melhores esforços para detectar, relatar e colocar em quarentena peças e materiais falsificados para evitar que tais itens cheguem aos clientes.

PROTEÇÃO DE DADOS

2.8. Confidencialidade e proteção de dados

A proteção de dados e informações protege nosso pessoal e nosso negócio. A confidencialidade é necessária todos os dias, em todos os lugares e é assunto de todos.

As informações confidenciais da L&L Products são um ativo essencial de nossa empresa. Não devemos divulgar informações confidenciais a terceiros não autorizados. As informações confidenciais da L&L incluem: know-how, ideias, invenções, contratos, práticas técnicas e comerciais, informações financeiras, clientes em potencial, estratégias de vendas e marketing, objetivos de desenvolvimento de negócios e capacidades de fabricação. Este dever de manter a confidencialidade sobrevive após um funcionário deixar nossa empresa. Devemos proteger as informações confidenciais de nossos funcionários, clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais. Devemos garantir que, ao armazenar ou transferir dados, usemos o mais alto nível de proteção de dados.

Respeitamos a privacidade de nossos funcionários e estamos comprometidos em proteger seus dados pessoais. Processamos dados pessoais de forma legal, transparente e justa

Cada país ou região pode ter seus próprios regulamentos relativos à coleta e uso de dados pessoais e estes devem ser cumpridos em todos os momentos.



Todos em nossa organização devem:

- a) Respeitar e proteger informações confidenciais relacionadas à nossa empresa, nossos clientes e outros parceiros comerciais;
- b) Seja dentro da L&L Products ou com terceiros, compartilhar informações confidenciais somente quando necessário;
- c) Garantir que um acordo de confidencialidade adequado seja assinado e válido antes de compartilhar qualquer informação confidencial fora de nossa empresa;
- d) Cumprir as leis e regulamentos de proteção de dados; e,
- e) Cumprir as políticas de TI relacionadas ao uso de equipamentos fornecidos pela empresa (incluindo laptop e telefone celular).

2. Integridade empresarial.

2.9. Diretrizes sobre comunicação cuidadosa

Nossa boa reputação está em suas mãos. Embora todos nós tenhamos liberdade de expressão, cada um de nós também é responsável por proteger a imagem da nossa empresa. Precisamos nos abster de qualquer publicação — inclusive nas mídias sociais — que difame nossa empresa, menospreze nossos fornecedores ou clientes, revele segredos comerciais ou viole nossos direitos autorais ou de propriedade intelectual.

Além disso, apenas porta-vozes autorizados (principalmente a equipe de gestão regional) podem fornecer informações à imprensa ou outros repórteres da mídia públicas.

2.10 Registros precisos

Nossos controles financeiros são projetados para garantir a precisão e a pontualidade de nossos relatórios financeiros. Não toleraremos que ninguém tome nenhuma medida, ou ordene que outra pessoa tome alguma medida, para contornar esses controles por meio de entradas falsas ou enganosas. Fazer isso é uma violação grave deste Código e também pode ser uma infração criminal.

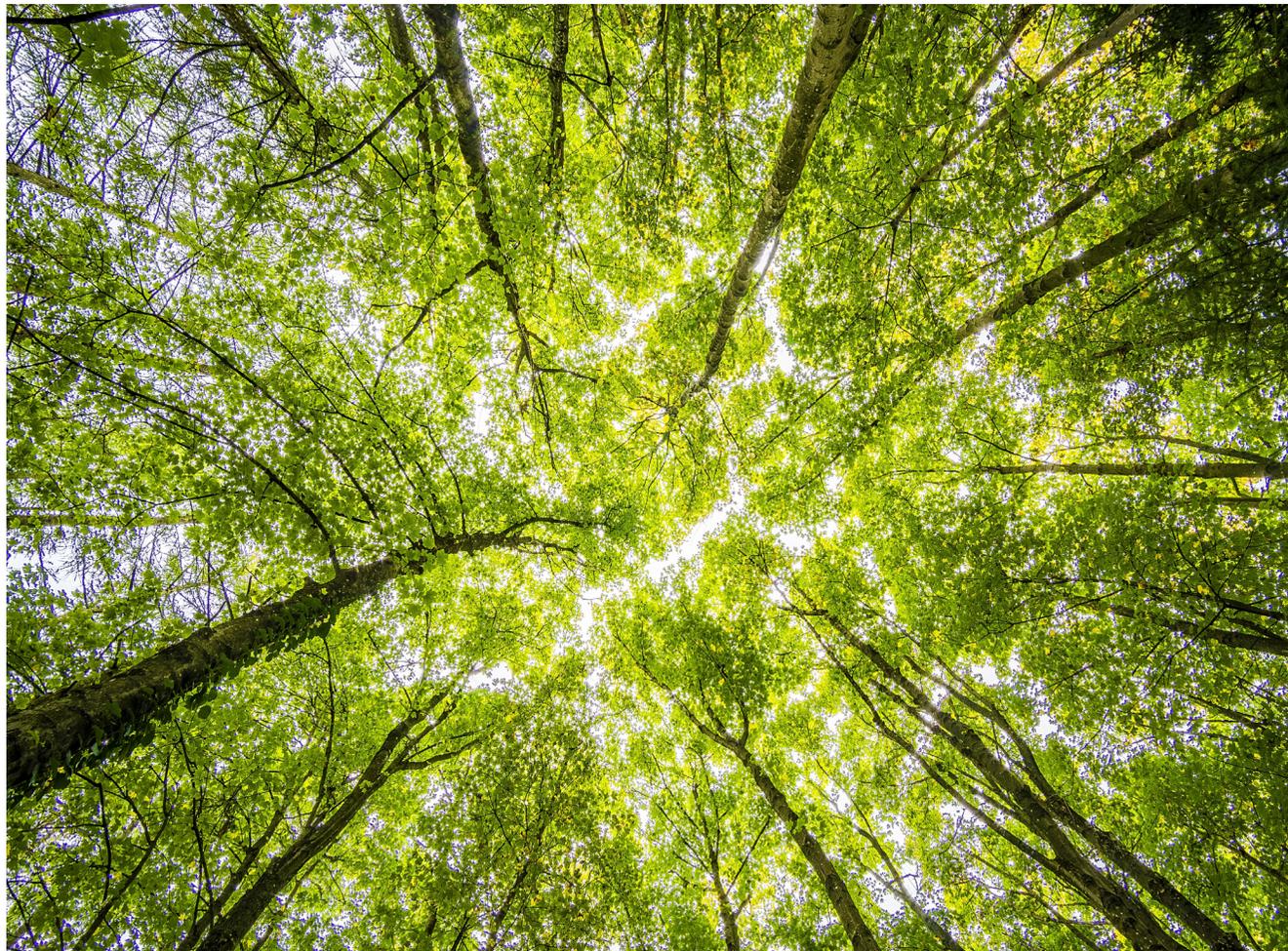


3. Meio ambiente.

CUIDAR DO PLANETA É ESPERADO DE TODOS, SEJA INDIVÍDUO OU EMPRESA, TODOS OS DIAS. TODOS NÓS DESEMPENHAMOS UM PAPEL ATIVO EM TORNAR AS ÁREAS ONDE OPERAMOS UM BOM LUGAR PARA TRABALHAR E VIVER.

A sustentabilidade do nosso negócio depende da preservação dos recursos do nosso planeta. Tanto em nível corporativo quanto individual, sempre há ações que podemos tomar para proteger nosso planeta e garantir a disponibilidade de longo prazo de seus recursos. Como empresa, buscamos minimizar a pegada ambiental de nossas operações por meio de esforços para prevenir a poluição. Nós nos esforçamos para zerar o desperdício e estamos engajados em um roteiro para a neutralidade de carbono. Nós nos comprometemos a reduzir nosso consumo de energia e água, melhorar nossa gestão de resíduos, nossos esforços de reciclagem e administração de produtos para minimizar nosso impacto no meio ambiente.

Como indivíduos, todos nós podemos participar desse esforço, em particular imprimindo apenas quando necessário e separando os resíduos para facilitar a reciclagem.



Linha de denúncia / Speak Up Line.

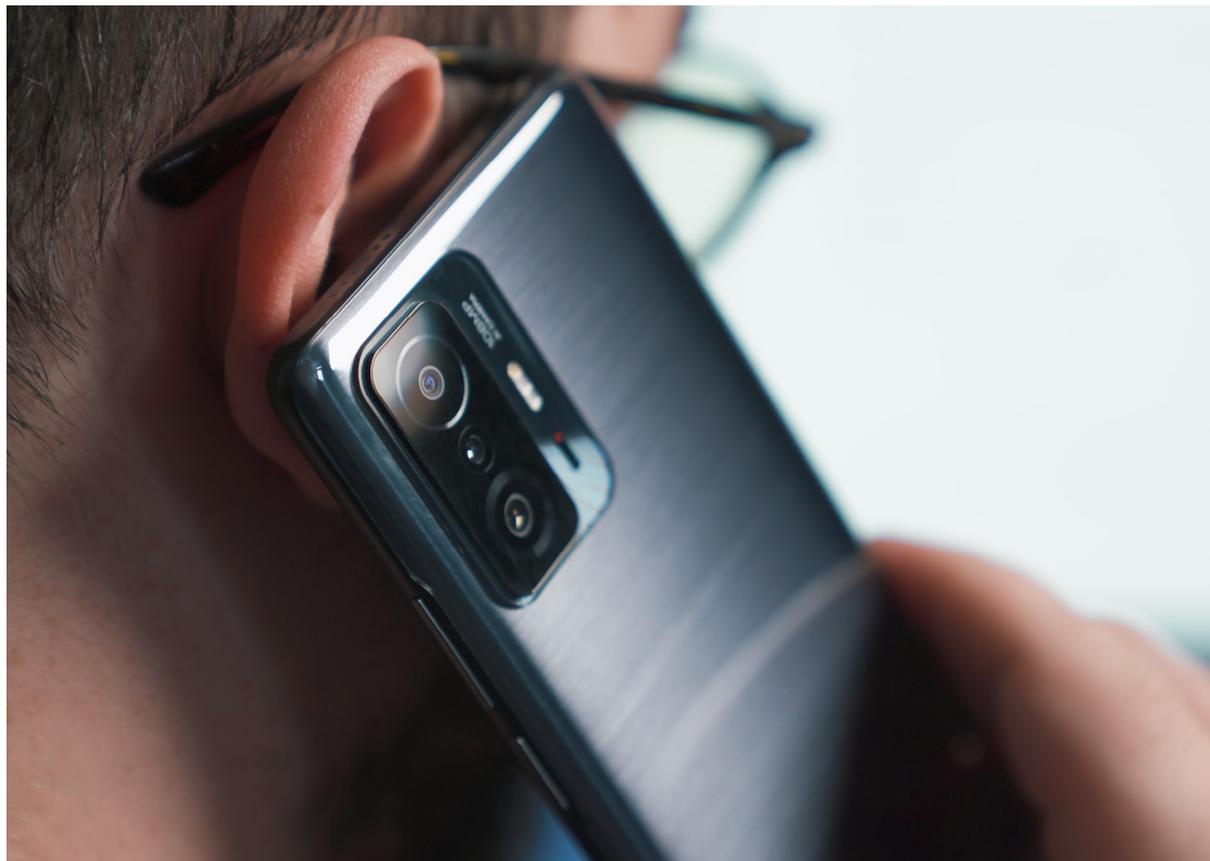
Apoiamos um ambiente corporativo onde preocupações legais e éticas podem ser levantadas abertamente. Não será tolerada retaliação contra ninguém que, de boa-fé, fale. Problemas de conformidade devem ser identificados o mais cedo possível para que possamos lidar com eles adequadamente e mitigar preocupações.

Se você suspeitar ou estiver ciente de um problema de conformidade em qualquer área, incluindo, sem limitação, direitos humanos, condições de trabalho, integridade empresarial ou meio ambiente, ou uma violação da lei, regulamentos, este Código de Ética ou qualquer política interna, você é encorajado a denunciá-lo ao seu gerente, departamento de RH ou departamento jurídico.

Como alternativa, você pode denunciar por meio da Speak Up Line na Intranet ou por e-mail: speakup@lproducts.com.

Sua privacidade será respeitada, e os dados pessoais permanecerão confidenciais, mas não anônimos, pois é vital para a L&L investigar completamente todos os relatórios feitos para garantir que sejam devidamente tratados.

Se um relatório for feito por meio da Speak Up Line, uma investigação será realizada para determinar se houve qualquer não conformidade com leis e regulamentos, com uma política ou procedimento interno ou com este Código de Ética. Se sim, ações corretivas e disciplinares apropriadas serão tomadas. Algumas violações também podem resultar em processo criminal.



Para efeitos de brevidade e clareza, o pronome “ele”, tal como aqui utilizado, destina-se a ser neutro em termos de gênero e a incluir aqueles que se identificam como “ela”, “eles”, etc.