

Código DE CONDUTA

NOSSO COMPROMISSO EM TERMOS DE INTEGRIDADE E RESPONSABILIDADE



- 3 UMA MENSAGEM DO PRESIDENTE
- 4 PORQUÊ TEMOS UM CÓDIGO DE CONDUTA ?
- 5 **SEÇÃO 1**
CONSTRUINDO UM AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO
- 6 DIREITOS HUMANOS NO LOCAL DE TRABALHO
- 7 LOCAL DE TRABALHO RESPEITOSO
1// UM AMBIENTE DE TRABALHO SEM QUALQUER DISCRIMINAÇÃO
2// UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO
- 9 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS
- 10 PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO ADEQUADA DE ATIVOS E INFORMAÇÃO
- 11 PROTEÇÃO DA CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO
- 12 **SEÇÃO 2**
CONSTRUINDO RELAÇÕES COMERCIAIS BASEADAS NA CONFIANÇA
- 13 PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
- 14 PRESENTES E LAZER
- 15 PREVENIR O SUBORNO E PAGAMENTOS INDEVIDOS
- 16 CONFLITO DE INTERESSES
- 17 PARCEIROS DE NEGÓCIOS
- 18 TOMANDO AS DECISÕES CORRETAS



Uma mensagem DO PRESIDENTE

É porque construímos o mundo em que vivemos que temos o dever de conduzir os nossos negócios e nossas vidas profissionais de maneira irrepreensível. Eu desejo que todos os funcionários da CLS e todos os nossos parceiros trabalhem em conjunto para construir uma empresa respeitosa e justa.

Este Código de Conduta, que é a pedra fundamental do nosso programa de comportamento ético, está sendo implementado para garantir que os valores fundamentais do grupo sejam parte integrante das nossas atividades profissionais quotidianas e das nossas relações com os nossos colegas, clientes, fornecedores, acionistas e todas as partes interessadas.

Obrigado por seguir nosso Código, vivendo nossos valores e agindo de forma responsável e ética.

Christophe Vassal,
Presidente do Conselho de Administração

Por que TEMOS UM CÓDIGO DE CONDUTA?



O QUE É UM CÓDIGO DE CONDUTA?

O Código de Conduta da CLS resume, num só documento, as práticas e políticas que a CLS vem implementando há muitos anos, tanto de forma individual quanto coletiva, para a boa gestão do seu negócio.

O presente Código de Conduta estabelece as regras de comportamento responsável que todos os colaboradores da CLS devem cumprir em suas atividades profissionais.

Este Código não é capaz, no entanto, de abranger todas as possíveis situações profissionais. Também não é uma coleção de valores morais. É um guia que define um quadro e fornece exemplos simples e práticos para ajudar os funcionários a tomarem decisões quando confrontados com uma questão abrangida pelo Código, no decurso da sua atividade ou no ambiente de trabalho.

POR QUE ESTE CÓDIGO DE CONDUTA É IMPORTANTE?

- Porque a CLS é confrontada todos os dias com questões econômicas, ambientais e sociais atuais.
- Porque a CLS quer acompanhar o seu desenvolvimento da forma mais eficiente possível, de acordo com os seus valores e porque deve assegurar que todas as suas atividades sejam conduzidas com a máxima integridade.
- Porque o Código de Conduta é um instrumento básico essencial para alcançarmos os nossos objetivos econômicos, em particular assegurando a consistência entre o nosso plano de médio prazo e a forma como gerimos o nosso negócio.
- Finalmente, porque é uma ferramenta interna para a união dos funcionários em torno de uma fundação comum de valores e princípios éticos compartilhados.

A QUEM SE APLICA O CÓDIGO DE CONDUTA?

Este Código aplica-se a todos os funcionários da CLS, independentemente de qual a sua profissão, o seu papel na empresa ou localização geográfica. O Código também aplica-se a todas as filiais e escritórios da CLS.

A CLS também se compromete a promover os princípios do Código nas suas relações com fornecedores, terceirizados e clientes, e de uma forma mais geral, os incentiva a adotar o Princípios de Responsabilidade Social Corporativa da CLS nas suas atividades profissionais.

Este Código de Conduta faz parte do escopo de vários textos nacionais e internacionais, dos quais a CLS compartilha os princípios:

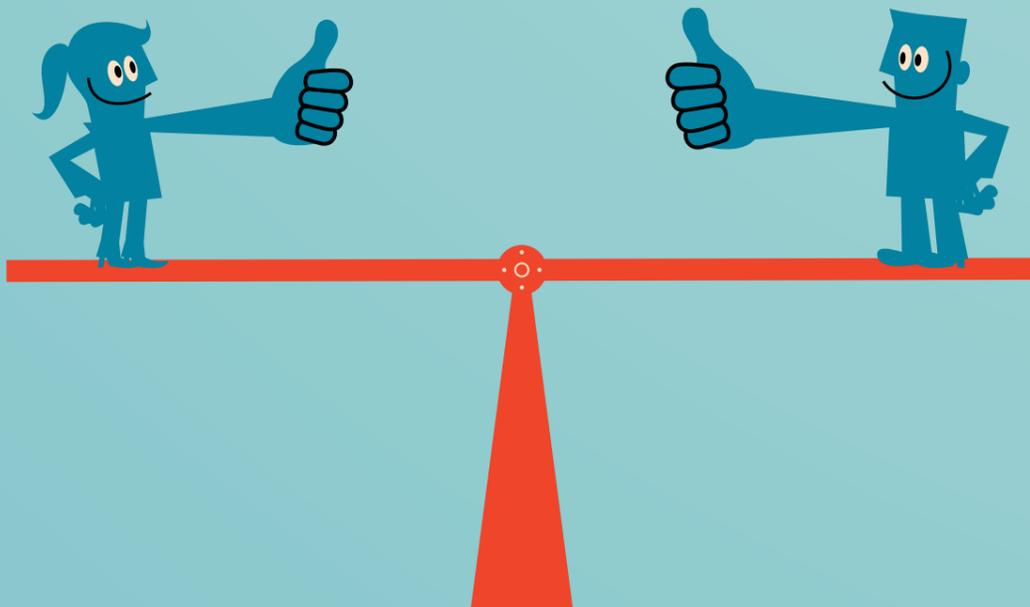
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- As convenções da Organização Internacional do Trabalho.
- Organização do Trabalho.
- As orientações da OCDE.
- Os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas.
- O Ato de Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos.
- Lei das Práticas (FCPA) de 1977.
- A Lei de Suborno do Reino Unido de 2010.
- Lei francesa nº 2016-1691 de 9 de dezembro 2016 sobre Transparência, Luta Contra a Corrupção e a Modernização da economia ("Sapin II").

Além disso, em julho de 2016, a CLS assinou o contrato do Pacto Global das Nações Unidas, que é a iniciativa mais importante em termos de responsabilidade social das empresas e de desenvolvimento sustentável no mundo. Como signatários, estamos empenhados em promover ativamente, através da nossa estratégia de desenvolvimento e como parte de nossas atividades, os dez princípios fundamentais do Pacto Global, no que diz respeito aos direitos humanos, normas de trabalho, normas ambientais e à luta contra a corrupção.

O Código de Conduta deve ajudar-nos a reforçar estes princípios em nossa esfera de influência, levando-os em conta na nossa estratégia, na nossa cultura corporativa e em todas as nossas atividades, com total transparência.

Seção 1

CONSTRUINDO UM AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO



DIREITOS HUMANOS NO LOCAL DE TRABALHO

Cada um de nós é responsável por garantir o respeito pelos direitos humanos no local de trabalho. Nós também devemos assegurar que nossos parceiros respeitem a lei com o mesmo espírito! Somos todos responsáveis por construir um mundo justo e respeitoso.

A CLS respeita e defende os princípios do Pacto Global relativo aos direitos fundamentais no trabalho:

- Nenhuma discriminação em empregos e profissões.
- Eliminação de todo trabalho forçado ou obrigatório.
- Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
- Efetiva abolição do trabalho infantil.

COMPROMISSOS DA CLS

- Proteger a saúde, meio ambiente e segurança de todos os seus funcionários;
- Garantir um ambiente de trabalho seguro para nossos funcionários assim como para todos os nossos parceiros.
- Incentivar o desenvolvimento sustentável dentro da empresa.
- Isso pode ser feito respeitando o meio ambiente e relações sociais equitativas.
- Respeitar a dignidade dos seres humanos e seus direitos fundamentais à liberdade, cumprindo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- Respeitar o Pacto Global das Nações Unidas que subscrevemos em julho de 2016.

A CLS está determinada a garantir que a empresa e seus parceiros evitem usar trabalho escravo, forçado ou submisso e trabalho infantil. Em particular, os fornecedores e terceirizados devem assegurar que nenhuma forma de escravidão ou de tráfico de seres humanos esteja envolvido em qualquer nível ou estágio, seja em suas empresas ou em suas cadeias de suprimentos.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

- Eu respeito aos direitos humanos.
- Respeito as culturas locais, a lei e os costumes locais quando estou viajando para o exterior (continuando a cumprir os procedimentos padrão e o Código de Conduta).
- Eu tomo as medidas necessárias para respeitar o meio ambiente todo dia.
- Eu nunca realizo uma operação que não seja segura.
- Eu não consumo álcool ou drogas no meu local de trabalho.
- O consumo moderado e prudente de álcool pode ser excepcionalmente aceito em um evento organizado no decorrer do meu trabalho, se autorizado pela gerência.



PERGUNTA *Meu fornecedor oferece à empresa preços extremamente baixos, imbatíveis. Eu suspeito que sua cadeia de suprimentos não cumpra a legislação trabalhista.*

RESPOSTA *Eu comunico a questão ao meu superior, que alertará o Departamento de Compras, que por sua vez irá esclarecer a situação e tomar as medidas necessárias.*

AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO

AMBIENTE DE TRABALHO SEM DISCRIMINAÇÃO

A CLS reconhece os talentos e o know-how dos homens e mulheres que trabalham para a empresa e cuida para garantir que todos os seus funcionários tenham oportunidades iguais de emprego e desenvolvimento de carreira, garantindo a igualdade de tratamento com base em critérios objetivos.

A igualdade de gênero é uma condição fundamental para sua política de igualdade de oportunidade. A CLS proíbe qualquer tipo de discriminação.

COMPROMISSOS DA CLS

- Garantir oportunidades iguais para recrutamento, promoção, emprego, independentemente de origem, religião, sexo, toda e qualquer necessidade especial, idade, orientação sexual etc.
- Respeitar e apreciar o trabalho de cada pessoa.
- Promover a diversidade.
- Lutar contra todas as formas de discriminação.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

- Eu ajo de maneira justa e com respeito aos outros.
- Eu desafio o comportamento discriminatório.
- Eu levanto qualquer preocupação que tenha sobre o comportamento discriminatório.
- Eu baseio todas as decisões de trabalho que faço puramente por mérito.



PERGUNTA *Você está procurando por um engenheiro de negócios para impulsionar sua equipe. Você acredita que o campo de vendas é um mundo de homens e você se pergunta se deveria considerar apenas candidatos do sexo masculino.*

RESPOSTA *Você não tem permissão para procurar apenas candidatos do sexo masculino, nem para rejeitar candidaturas de mulheres unicamente por causa de seu gênero, já que isso é um caso claro de discriminação de gênero. A seleção de contratação deve considerar as qualificações profissionais da pessoa e experiência, bem como a sua capacidade para realizar as tarefas principais do trabalho.*

AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO

UM AMBIENTE DE TRABALHO SEM ASSÉDIO

Um ambiente de trabalho harmonioso exige que os direitos dos empregados sejam respeitados, incluindo sua dignidade e que não haja intimidação ou assédio qualquer que seja. A CLS determina que, em todas as suas empresas e instalações, cada funcionário deva ser respeitado e agir respeitosamente com os outros e que deva haver um ambiente benevolente na empresa, tornando o local um bom lugar para se trabalhar.

COMPROMISSOS DA CLS

- Não tolerar qualquer forma de assédio ou intimidação.
- Tomar todas as medidas disciplinares necessárias para pôr fim a tais situações.

ESSAS PRÁTICAS PODEM ENVOLVER, ENTRE OUTROS

- comentários agressivos,
- contato físico indesejado,
- comentários sobre orientação sexual,
- insultos ou piadas sobre sexo, religião, origens, idade etc.
- Fofocas, rumores ou informações ofensivas

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

- Eu trato todos com dignidade e respeito.
- Eu nunca sou depreciativo ou abusivo com ou sobre meus colegas.
- Eu informo meu superior e o gerente de RH se eu acho que um dos meus colegas está sendo assediado ou intimidado.
- Em um caso menor, primeiro digo à pessoa que pare e se ela continuar informo imediatamente.
- Eu não exibito, envio ou baixo qualquer conteúdo ou informação que possa ofender, insultar, desacreditar ou assediar outra pessoa.



PERGUNTA *Pedro adora fazer piadas de mau gosto que chocam seu colega Tiago. Tiago já disse várias vezes a Pedro que suas piadas eram inaceitáveis e provocativas, mas esse continua a fazer comentários rudes. Tiago sabe que ele não é a única pessoa que se sente desconfortável com as observações de Pedro, mas ninguém mais se atreve a protestar, nem mesmo o gerente dele. O que Tiago deveria fazer?*

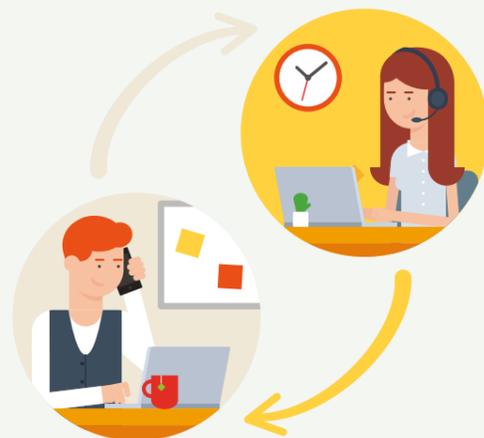
RESPOSTA *Se ele não se sentir confortável discutindo o problema com seu gerente, Tiago deve conversar com outro gerente, ou com o gerente de RH ou com o Oficial de Compliance sobre o comportamento de seu colega. As piadas de Pedro estão criando um ambiente hostil e provocativo para Tiago (e talvez para os outros) e, conseqüentemente, deve ser considerado assédio. Medidas devem ser tomadas para conduzir uma investigação para que o problema seja resolvido.*

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A coleta, uso e divulgação de informações pessoais é de preocupação legítima para clientes, legisladores e indivíduos. Vários países adotaram a legislação de privacidade e proteção de informação.

COMPROMISSOS DA CLS

A política da CLS é manter as informações confidenciais e seguras em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados. Dados pessoais incluem vários tipos de informações pessoais, particularmente o nome, data e local de nascimento, números de telefone pessoais, endereços, salário e outros aspectos, desempenho passado, detalhes da conta bancária e, possivelmente, números de registro fornecidos por vários departamentos administrativos.



O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

Os dados pessoais devem ser processados seguindo estes princípios, de modo que os dados sejam:

- processados de forma justa e legal e apenas se determinadas condições são atendidas,
- obtidos para fins específicos e legais,
- adequados, relevantes e não excessivos,
- precisos e, quando necessário, mantidos atualizados,
- não mantidos por mais tempo do que o necessário,
- processados de acordo com os direitos de um indivíduo,
- mantidos de forma segura,
- não transferidos sem uma adequada proteção adequada

Para mais informações por favor consulte a política da CLS.

PERGUNTA *Você recebe um pedido de um funcionário ou cliente da CLS querendo consultar suas informações pessoais. O que você deve fazer?*

RESPOSTA *Você nunca deve automaticamente recusar o pedido, já que várias leis de proteção de dados estipulam que os indivíduos têm o direito de consultar seus dados pessoais. Você deve então imediatamente transferir a solicitação para o departamento jurídico da CLS e / ou ao Oficial de Proteção de Dados da Empresa. Você deve fazer isso assim que receber o pedido porque a CLS é legalmente obrigada a responder dentro de um período especificado.*

PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO ADEQUADA E ATIVOS E INFORMAÇÕES

Os ativos da CLS são muito valiosos e devem ser usados para finalidades profissionais. Qualquer pessoa que trabalhe em nome da CLS é responsável por proteger e preservar os ativos da Empresa.

Esses ativos incluem os sistemas de TI, equipamentos e tecnologia, telefones, fotocopiadoras, edifícios, suprimentos, propriedade intelectual (como códigos de software, conceitos, know-how, invenções, marcas e logotipos) ou quaisquer outros bens pertencentes à Empresa.

O QUE ISSO SIGNIFICA PARA MIM? EU CONCORDO EM:

- proteger os ativos da CLS contra qualquer perda, roubo, uso, dano e desperdício,
- não remover ou transformar ativos da CLS, nem usar serviços da CLS sem permissão prévia do meu gerente,
- usar sistemas de TI e recursos de comunicação de forma adequada e responsável,
- manter a confidencialidade, integridade e disponibilidade do sistema de informação,
- respeitar a legislação sobre propriedade intelectual, me assegurando que tenho direito legal ou autorização para usar software, marcas, direitos autorais ou imagens de terceiros antes de usá-los,
- tomar cuidado ao abrir arquivos anexados a um e-mail e antes de clicar em um link no e-mail,
- informar à empresa sobre qualquer uso não autorizado de propriedade intelectual,
- não interromper os controles de segurança da CLS,
- ter em mente que todos são responsáveis pela segurança, que cada pessoa é responsável por todas as informações em seu nível de segurança e que cada pessoa deve informar ao gerente de segurança sempre que surja algum problema,
- cumprir a política de segurança do computador, bem como as instruções gerais de segurança.



PERGUNTA *Você copia o Software de instalação do Microsoft Word em uma chave USB para que você possa instalá-lo em seu computador de casa. Você acredita que a CLS não será responsável, porque o arquivo original ainda está instalado em seu sistema. Você tem permissão para fazer isso?*

RESPOSTA *Não. Quando a CLS adquire uma licença, ela geralmente faz parte de uma licença de usuário concedida pela empresa que produziu o software. O uso do software para fins pessoais pode ser uma violação do contrato de licença, para o qual a CLS pode ser responsabilizada por uso não autorizado.*

Para mais informações, consulte a política de segurança do computador disponível na intranet.

PROTEÇÃO DE INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

Todas as pessoas que trabalham na CLS têm acesso a informações confidenciais relacionadas à nossa atividade, como informações técnicas sobre nossos produtos e serviços, nossas estratégias de custos e marketing, dados financeiros, projetos de desenvolvimento, todos os clientes, fornecedores, projetos de aquisição etc.

Informações confidenciais, incluindo aquelas relativas a direitos de propriedade intelectual são bens valiosos dos quais os concorrentes podem se aproveitar, caso tenham conhecimento delas, ou cuja divulgação pública possa prejudicar a empresa.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM? EU CONCORDO EM:

- manter meus códigos de ID de usuário confidenciais, assim como minhas senhas e dispositivos de autenticação,
- tomar cuidado com pessoas de fora da CLS que pedem informações financeiras, comerciais, técnicas ou profissionais por e-mail ou por telefone,
- cumprir com a política de segurança do computador,
- ter muito cuidado ao falar sobre informações confidenciais em locais públicos (em aviões, táxis, restaurantes etc.),
- ler o guia de boas práticas para viajantes antes de fazer viagens de negócios,
- manter em sigilo qualquer informação que eu saiba se tratar de informações confidenciais pertencentes à CLS ou a terceiros,
- assinar um acordo de confidencialidade antes de compartilhar qualquer informação confidencial.



PERGUNTA *Eu às vezes faço ligações telefônicas profissionais ao usar transporte entre minha casa e meu escritório. Isso é um problema?*

RESPOSTA *Quando em lugares públicos, por exemplo em táxis, trens, elevadores ou em barcas, você deve ter cuidado para não revelar informações sobre a empresa, que já não sejam conhecidas do público em geral. Se você deve necessariamente telefonar quando em um espaço público, certifique-se de que ninguém ao redor possa te ouvir.*

Seção 2 CONSTRUINDO RELAÇÕES DE NEGÓCIOS BASEADAS EM CONFIANÇA



PREVENINDO CORRUPÇÃO

Corrupção é definida como o desejo de oferecer, dar, propor ou receber dinheiro ou algum outro objeto de valor com a finalidade de influenciar uma ação, uma decisão ou obter ou manter negócios em troca

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM? EU CONCORDO EM:

- realizar minhas tarefas diárias com franqueza, lealdade e honestidade,
- relatar todos os casos de corrupção ou suspeitas de corrupção ao Oficial de Compliance,
- não oferecer presentes, mesmo autorizados, para obter uma venda ou ganhar um contrato.

SITUAÇÕES DE RISCO

- Trabalhar em países onde a corrupção é prática comum.
- Negociar direta ou indiretamente com representantes de autoridades públicas.
- Lidar com indivíduos e não com uma empresa ou uma organização.

Esta lista obviamente não é exaustiva e se você se deparar com uma ou mais dessas situações, isso não significa necessariamente que você não deve estabelecer uma relação comercial ou concluir uma transação. Se você observar uma dessas situações durante as primeiras etapas das negociações, consulte seu Oficial de Compliance. Ele / ela irá ajudá-lo a decidir se isso deve ser investigado mais a fundo e se precauções devem ser tomadas.

PERGUNTA Você responde a um convite de concorrência de várias centenas de milhares de Reais e seu contato na empresa cliente dá a entender que para ganhar o contrato você terá que ser "Generoso" com o comprador. O que você deve fazer?

RESPOSTA Faça o que fizer, não ofereça ao Comprador qualquer incentivo extra. Este é um caso claro de corrupção de acordo com nossos procedimentos e com a lei. Em caso de dúvida, não hesite em dividir a sua preocupação com o seu gerente ou Oficial de Compliance.



PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Presentes e convites de negócios são definidos como sinais de cortesia dada ou recebida em benefício de um terceiro ou de um parceiro de negócios.



EM CASO DE DÚVIDA, PERGUNTE A VOCÊ MESMO AS SEGUINTESS QUESTÕES:

O presente é de baixo valor?

- SIM
- NÃO

O destinatário pode retribuir, por sua vez?

- SIM
- NÃO

Ofertas de presentes ou entretenimento são raras?

- SIM
- NÃO

A oferta de um presente ou entretenimento é um costume local legal?

- SIM
- NÃO

Se você responder "NÃO" a uma das perguntas anteriores e / ou se você não tiver certeza de que um presente ou entretenimento seja apropriado:

- Consulte o procedimento relativo aos presentes através do portal da CLS.
- Relate isso ao seu gerente.

PERGUNTA Um importante fornecedor da CLS convida você a participar de um evento para o qual o custo excede o valor autorizado, a fim de agradecer pelo relacionamento de longa data com a CLS. Você está autorizado a aceitar?

RESPOSTA Não. Aceitar este convite significaria comprometer a sua integridade e independência, mas especialmente a da CLS. O convite não é aceitável.

Estes podem vir na forma de refeições, convites para eventos profissionais, viagens, entretenimento (eventos esportivos, concertos etc.). Embora os costumes locais concernentes a presentes variem de um país para outro, há um princípio claro: uma troca de presentes não deve de modo algum influenciar ou parecer influenciar nossa capacidade de tomar decisões de negócios objetivas e justas.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

- Eu respeito os limites estabelecidos na política da empresa e / ou peço a autorização necessária.
- Eu não ofereço nenhum presente ou convite para obter uma vantagem para o qual não tenha direito.
- Eu ajo abertamente e não tenho nada a esconder.
- Eu entendo que aceitar ou dar um presente ou um convite pode lançar dúvidas sobre a minha integridade pessoal da CLS.
- Eu não posso oferecer nem aceitar presentes em dinheiro ou equivalente.
- Eu não devo pedir presentes ou favores de qualquer tipo.

PREVENIR O SUBORNO E PAGAMENTOS INDEVIDOS

Um suborno é definido como sendo um pagamento não oficial de uma pequena quantia para funcionários públicos, a fim de acelerar uma ação ou garantir a execução de um procedimento administrativo ordinário ao qual o pagador é legalmente autorizado, tais como formalidades administrativas, alfandegárias etc.

Subornos são uma forma de corrupção. A CLS proíbe todas as formas de suborno.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

- Eu me recuso a aceitar ou oferecer um suborno a qualquer funcionário de governo.
- Eu consulto o Oficial de Compliance quando suspeito se um pedido de pagamento se destina a facilitar um procedimento administrativo. Em alguns países, esse tipo de problema é generalizado.
- Eu não tento esconder um suborno.
- Eu me certifico de que os intermediários da CLS nunca façam ou aceitem subornos.

SITUAÇÕES DE RISCO

- Estar em contrato direto com funcionários públicos, governo, autoridades locais etc.
- Encontrar dificuldades com um procedimento administrativo rotineiro (por exemplo, solicitar uma licença).
- Lidar com uma autoridade pública que solicitou uma quantia em dinheiro sem qualquer motivo.

ATENÇÃO

Movimentos de mercadorias através das fronteiras, às vezes envolvem problemas específicos. No evento em caso de dificuldades relativas ao desembaraço de bens ou atrasos significativos no processamento, consulte imediatamente o seu Oficial de Compliance.



PERGUNTA *Você precisa obter a certificação para um equipamento/serviço o mais rápido possível. O representante do governo com quem você está trabalhando oferece para acelerar o processo em troca de uma pequena comissão. Você tem permissão para pagar esse valor?*

RESPOSTA *Não. Isso seria um suborno. Em alguns países, as multas podem ser bastante significativas. Além disso, existe o risco de se tornar um hábito ou mesmo uma obrigação ao longo do tempo.*

N.B Há uma exceção a este princípio, que é se sua segurança física está ameaçada. Por exemplo, uma guerra civil irrompe no país em que você está trabalhando. O funcionário da alfândega permite que você vá para o aeroporto, desde que você pague uma taxa de transporte. Ele está ultrapassando sua autoridade, mas você pode pagar esta taxa para se proteger.

CONFLITOS DE INTERESSE

Existe um conflito de interesse sempre que seus interesses pessoais interferem ou parecem interferir com os da CLS. Seja no trabalho ou durante o seu tempo livre, nada que você faça deve entrar em conflito com suas responsabilidades para com a empresa. Mesmo se não houver intenção de fazer errado, o surgimento de um conflito de interesses pode ter efeitos negativos no trabalho realizado. Por isso é crucial considerar o impacto de suas ações para evitar o surgimento de conflito de interesses.

A CLS está empenhada em evitar qualquer conflito de interesses e em assegurar que não surja nenhuma situação em que seus funcionários sejam colocados nesse tipo de situação.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

- Sou transparente em todas as minhas negociações e declaro qualquer cargo ou interesse atual que possa ser um conflito de interesses.
- Nem todos os conflitos são proibidos. Alguns conflitos são aceitos se tiverem sido divulgados e aprovados.
- Como é impossível descrever cada conflito em potencial, eu uso meu próprio julgamento e peço conselhos quando necessário.

ALGUMAS SITUAÇÕES DE RISCO

- Qualquer papel de consultor ou qualquer relacionamento pessoal, significativo, com o cliente, fornecedor ou concorrente, além de dinheiro equivalente, investido em uma empresa pertencente a um dos últimos citados,
- qualquer interesse pessoal que entre em conflito com os interesses da CLS,
- conduzir atividades em nome da CLS com uma pessoa com a qual você tem uma relação pessoal ou com um amigo, ou mesmo com uma empresa controlada por qualquer um desses
- ser capaz de influenciar ou controlar uma avaliação de trabalho ou o pagamento de uma pessoa com a qual você tem uma relação ou é amigo próximo,
- qualquer uso ou transmissão de informações confidenciais da CLS para meu próprio benefício ou qualquer outra pessoa.



PERGUNTA *Meu amigo está no comando de uma das empresas que está respondendo à nossa concorrência. Eu sou um membro do comitê que seleciona os candidatos. Isso é um problema?*

RESPOSTA *Sim. Esta situação cria um conflito de interesses entre a sua vontade de ajudar seu amigo e a neutralidade necessária para selecionar o fornecedor mais competitivo. Você deve informar seu gerente e se retirar do processo de seleção para que empresa do seu amigo tenha uma chance justa de ganhar o contrato de serviço.*

PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Os intermediários de negócios da CLS são terceirizados fazendo conexão entre a empresa e seus clientes, como agentes, representantes locais de vendas ou nossos consultores.

A CLS deve ter cautela ao escolher um parceiro de negócio. Isso requer uma investigação completa para detectar quaisquer sinais de comportamento ilegal ou atos que vão contra a nossa ética de negócios.

Em particular, quaisquer pagamentos feitos aos nossos parceiros de negócios devem ser apropriados e justificáveis em troca de serviços legítimos.

O relacionamento deve ser documentado e o agente distribuidor em questão deve assinar um acordo para cumprir este Código de Conduta.

A CLS porá fim as suas relações com qualquer distribuidor ou agente, se houver qualquer prova ou julgamento após um pagamento ou um pedido de suborno, ou qualquer outra ação contrária às disposições do Código de Conduta ou que seja contra a lei.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM? EU CONCORDO EM:

- informar nossos parceiros de negócios sobre o nosso Código de Conduta,
- aplicar nosso Código de Conduta aos nossos parceiros de negócios, particularmente em relação às regras anticorrupção,
- denunciar qualquer comportamento inadequado da sua parte,
- pagar por serviços através de transferência bancária de uma conta bancária que não esteja em um paraíso fiscal e nunca pagar em dinheiro,
- assinar um contrato oficial com qualquer parceiro de negócios.

SITUAÇÕES DE RISCO

- pagar o parceiro de negócios em dinheiro,
- trabalhar com um parceiro de negócios que é uma organização pública,
- não ter um contrato entre a CLS e o parceiro de negócios.

PERGUNTA A CLS assina contrato com um consultor para assistência na obtenção de uma licença. O consultor cobra a CLS para "Custos adicionais", explicando que esta é uma prática comum no país para obtenção da Licença necessária. O que devo fazer nesta situação?

RESPOSTA Eu denuncio este pedido ao Oficial de Compliance e ao meu gerente. Em nenhum caso, aceito pagar tal fatura sem garantir que é em troca pelos serviços prestados.



TOMANDO AS DECISÕES CORRETAS

COMPROMISSOS DA CLS

Através deste Código de Conduta, a CLS se compromete com uma política de responsabilidade social na qual:

- garante a confidencialidade de informações coletadas
- protege o anonimato dos funcionários que assim o desejam
- protege seus funcionários no âmbito de suas relações comerciais
- atualiza o Código de Conduta
- facilita o relato de qualquer violação de conduta
- toma as medidas apropriadas baseadas em tais relatos
- aumenta a consciência de seus funcionários sobre os princípios e compromissos estabelecidos no Código e cria os meios necessários para treinar todos os funcionários para consolidar a cultura corporativa da CLS.

O QUE ISTO SIGNIFICA PARA MIM?

Eu devo respeitar os valores e princípios no Código de Conduta da seguinte maneira:

- cumprindo estritamente a lei e os regulamentos aplicáveis
- sendo leal e ético em relação à CLS
- cuidando das relações humanas no trabalho em grupo.

COMO RELATAR UMA VIOLAÇÃO DE PRINCÍPIOS?

Qualquer funcionário, qualquer pessoa ou terceiro, pode usar o procedimento de alerta, de acordo com a lei e regulamentos em vigor no país onde ele está vivendo ou trabalhando ou se ele suspeita que o Código de Conduta ou as suas regras anticorrupção, foram violados.

RECONHECENDO UMA AÇÃO QUE NÃO É ÉTICA

Se em qualquer dúvida sobre uma decisão, nós devemos fazer as seguintes perguntas:

- Isso é legal?
- Minha decisão passaria no teste do tempo?
- A ação aparece ser justa e honesta?
- Como vou me sentir sobre isso?
- Eu gostaria de ler sobre isso no jornal?
- Como posso justificar minhas ações para a minha família?
- Será que os clientes e acionistas aprovariam essa ação?

Se a resposta a alguma destas perguntas é "não" ou "não tenho certeza", então a ação prevista não deve ser apropriada. Devemos consultar os nossos superiores ou se preferirmos, falar com um membro da diretoria de RH ou com o Oficial de Compliance.

Diante desse tipo de situação, nós devemos lidar com a questão de maneira franca.

Funcionários da CLS, seus clientes, fornecedores, seus parceiros ou terceirizados também podem entrar em contato com o Oficial de Compliance da CLS enviando um e-mail para compliance.officer@cls.fr

Todas as solicitações serão tratadas prontamente e discretamente. Qualquer pessoa relatando

uma possível violação do Código tem direito ao anonimato e confidencialidade, que será respeitado.

Nenhum funcionário será penalizado, demitido, rebaixado ou suspenso nem será discriminado por ter relatado uma possível violação do Código ou por pedir informações sobre o assunto ou conselhos sobre como lidar com uma suspeita de violação.

Violações e Penalidades

Qualquer pessoa que não cumpra com as regras e princípios definidos no Código de Conduta, pode ser responsabilizada e sujeita a sanções disciplinares.



**Para quaisquer dúvidas sobre questões de
Compliance, por favor entre em contato:
compliance@cls.fr**

<https://www.cls.fr/commitments>

© CLS - 2019

