Cristal Pigmentos do Brasil S/A

Novo código de conduta e ética

Brilliance inspired by titanium

NOVO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	**3**
NOSSOS PRINCÍPIOS	**5**
DECLARAÇÃO DO CEO	**7**
NOSSA PROMESSA DE APRENDER E VIVER O CÓDIGO	**8**
I. O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL	**22**
RESPEITO, DIGNIDADE E TRATAMENTO CORRETO	**23**
SEGURANÇA, SAÚDE, MEIO AMBIENTE E SEGURANÇA PATRIMONIAL (SSMA)	**35**
POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE	**44**
EVITAR E DENUNCIAR OS CONFLITOS DE INTERESSES	**46**
II. PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA CRISTAL	**54**
CONTABILIDADE E OUTROS CONTROLES	**55**
PROTEÇÃO DA NOSSA PROPRIEDADE INTELECTUAL	**57**
DICAS MOBILIÁRIAS E ABUSO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS	**59**
COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO E AO TERRORISMO	**61**
III. CRISTAL GLOBAL	**63**
CONTROLES COMERCIAIS GLOBAIS	**64**
MITIGAÇÃO DO RISCO DO PRODUTO	**74**
CONFORMIDADE COM AS LEIS SOBRE A CONCORRÊNCIA (ANTITRUSTE)	**83**
FAZER NEGÓCIOS COM TERCEIROS	**97**
TRABALHAR COM ESTADOS SOBERANOS E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS.	**105**
ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO	**111**
IV. CANAL DE DENÚNCIA	**120**
MANIFESTAR-SE PARA REPORTAR PROBLEMAS DE CONFORMIDADE	**121**



Introdução

INTRODUÇÃO

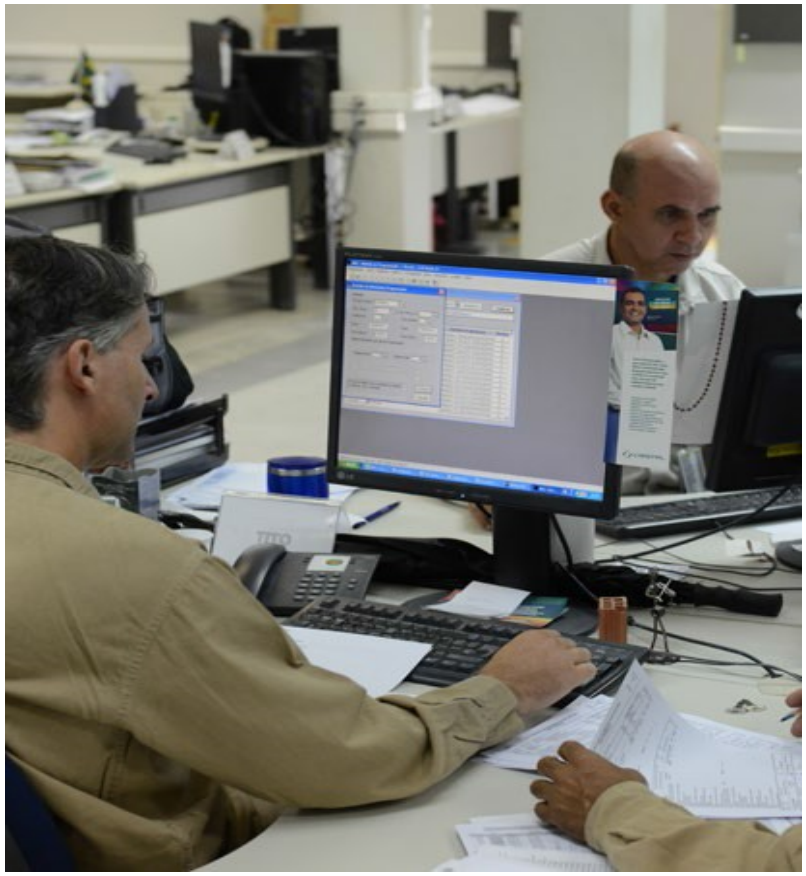
A Cristal é uma das maiores empresas industriais da Arábia Saudita e uma das maiores produtoras mundiais de dióxido de titânio.

As características pelas quais nos destacamos são a ampla variedade das nossas experiências, habilidades, tecnologias de ponta, soluções inovadoras e produtos de alta qualidade.

Para que possamos proteger nossa reputação e garantir que nossos negócios e locais de trabalho reflitam nossos valores, é extremamente importante nos comportarmos todos de uma forma que não apenas seja em conformidade com a lei, mas que seja também ética e demonstre claramente nossos valores.

Acima de tudo, devemos agir da maneira correta e respeitarmos um ao outro: todas nossas outras qualidades irão se desenvolver a partir disso. O Código de Conduta e Ética Empresarial foi concebido como um guia, a ser seguido por todos os empregados da Cristal.

O código se aplica também a qualquer portador de interesses (*stakeholder*) na Cristal, seja este um fornecedor, consultor, contratada ou semelhante: de toda e qualquer pessoa associada à Cristal, espera-se que conheça e defenda o código de conduta.



NOSSOS PRINCÍPIOS

Padrão de Conduta

Conduzimos nossas operações com honestidade, integridade e transparência, bem como no respeito aos direitos humanos e ao interesse dos nossos empregados. Similarmente, iremos respeitar os legítimos interesses daqueles com os quais temos relações.

Cumprir a Lei

A Cristal, seus associados e seus empregados têm a obrigação de respeitar as leis e normas dos países em que operamos.

Nossos Empregados

A Cristal está comprometida com um ambiente de trabalho que promove a diversidade e iguais oportunidades, onde haja confiança mútua, respeito pelos direitos humanos e nenhuma discriminação. Iremos recrutar, contratar e promover empregados unicamente com base nas qualificações e capacidades necessárias para o trabalho a ser realizado. Estamos comprometidos a oferecer condições de trabalho seguras e saudáveis a todos os empregados.
Estamos comprometidos a trabalhar com os empregados para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências e capacidades de cada um. Respeitamos a dignidade do indivíduo e o direito dos empregados à liberdade de associação e negociação coletiva. Iremos manter uma boa comunicação com os empregados, através de informativos internos da empresa e procedimentos de consulta. Iremos assegurar procedimentos transparentes, corretos e confidenciais para que os empregados possam manifestar suas preocupações.

Acionistas

A Cristal irá realizar suas atividades em conformidade com os princípios internacionalmente aceitos da boa governança corporativa. Iremos fornecer a todos os acionistas informações pontuais, regulares e confiáveis sobre nossas atividades, estrutura, situação financeira e desempenho.

Parceiros de Negócios

A Cristal está comprometida a estabelecer relações mutuamente benéficas com os seus fornecedores, clientes e parceiros de negócios. Em nossas atividades de negócios, esperamos dos nossos parceiros que adotem princípios empresariais compatíveis com os nossos.

Envolvimento da Comunidade

A Cristal se esforça para ser um cidadão corporativo detentor de confiança e, como parte integrante da sociedade, cumprir com suas responsabilidades perante às sociedades e comunidades onde opera.

Inovação

Em nossas inovações científicas, destinadas a atender a nossas necessidades empresariais, vamos respeitar as preocupações dos nossos consumidores e da sociedade. Vamos trabalhar com base em dados científicos sólidos, aplicando padrões rigorosos de segurança de produto.

Princípios

NOSSOS PRINCÍPIOS

Integridade nos Negócios

A Cristal não oferece nem recebe, seja direta ou indiretamente, subornos ou outras vantagens indevidas, por negócios ou ganhos financeiros. Nenhum empregado pode oferecer, dar ou receber qualquer presente ou pagamento que represente um suborno, ou possa ser interpretado como tal. Qualquer solicitação ou oferta de suborno deve ser rejeitada imediatamente e reportada à gerência.

Os registros contábeis e documentos de apoio da Cristal devem descrever e refletir exatamente a natureza das transações subjacentes. Não será criada ou mantida qualquer conta, fundo ou ativo de forma oculta, ou sem o devido registro.

Conflitos de Interesses

Espera-se de todos os empregados e demais colaboradores da Cristal que evitem atividades pessoais e interesses financeiros que possam conflitar com suas responsabilidades na Empresa. O empregado não deve perseguir ganhos para si ou outrem através do uso indevido da sua posição.

Concorrência

A Cristal acredita em uma concorrência vigorosa, porém correta, e apoia o desenvolvimento de leis adequadas sobre a concorrência. A Cristal e seus empregados irão conduzir suas operações de acordo com os princípios da concorrência leal e com todas as normas aplicáveis.

Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Terrorismo

A Cristal tem uma política rigorosa contra a lavagem de dinheiro e proíbe as relações com empresas envolvidas em atividades criminosas. Através de verificações aprofundadas de *due diligence*, nos garantimos contra o envolvimento com qualquer grupo ou pessoa associada à lavagem de dinheiro ou terrorismo.

Monitoramento e Denúncias de Conformidade

O atendimento desses princípios é um elemento essencial do nosso sucesso nos negócios. A equipe Jurídica da Cristal é responsável por garantir que esses princípios sejam aplicados em toda a Cristal.

A responsabilidade do dia a dia é atribuição da alta gerência de todas as diferentes áreas geográficas, categorias, funções e associados operacionais. Esses dirigentes são responsáveis pela implementação destes princípios, com o apoio do Departamento Jurídico local.

Qualquer violação do Código deve ser reportada. Não será criticada qualquer perda de negócios resultante da fidelidade a esses princípios e outras políticas obrigatórias. Foram tomadas as necessárias providências para que os empregados possam se comunicar de forma confidencial, sendo que nenhum empregado irá sofrer qualquer consequência ao fazê-lo.



UMA MENSAGEM DO NOSSO CEO

Aqui na Cristal, todas as atividades de negócios, ações e trabalhos são realizados segundo os padrões mais elevados e a ética integral. Como as leis e os dilemas éticos podem parecer às vezes complexos, este Código de Conduta e Ética Empresarial ("o Código") define políticas e exemplos para auxiliarmos na tomada de decisões sensatas em termos jurídicos, éticos e de conformidade. Como sugere o Código, não devemos apenas respeitar as leis em todos os países em que operamos, mas precisamos também ser fiéis ao espírito da lei, com todas suas implicações. É somente instilando uma cultura do comportamento plenamente ético que podemos criar um negócio e ambiente de trabalho exemplares.

Um ambiente assim, todavia, não se forma por si só. Precisamos nos esforçar cotidianamente para construir e manter nossa cultura corporativa. Vamos nos empenhar para termos um ambiente onde empregados e clientes sintam-se tranquilos, sabendo que levamos a sério o nosso trabalho e a conformidade. Vamos ser um lugar onde os líderes enfrentam as questões de forma meticulosa e refletida. Finalmente, vamos ser um lugar onde os empregados, ao expressar suas preocupações, sabem que podem fazê-lo com confiança e sem receio de consequências. Ao compreendermos e vivermos o Código, seus princípios e políticas nos ajudarão a prosperar por longos anos. De fato, descobri que o Código:

Inspira nossa força de trabalho global com valores comuns ou compartilhados e padrões éticos claros, dos quais não desviamos

Garante uma atmosfera segura e respeitosa para todos os nossos empregados

Representa um alicerce ético para nossa expansão econômica, inovação, avanço tecnológico e crescimento global

Garante aos nossos empregados, clientes e parceiros que temos um compromisso inabalável com os padrões mais elevados
Uma cultura de conformidade representa uma liberdade imensa para os empregados, que sabem que a única maneira de se avançar no nosso negócio é mediante um comportamento ético e honesto. Devemos todos trabalhar juntos para criar e manter constantemente uma cultura de conformidade, e o Código é crucial para este objetivo. Portanto, peço que todos leiam, entendam e vivam este Código.

Aprender o Código significa lê-lo para compreender o que diz e como se aplica a você.

Viver o Código significa alinharmos nossas ações com todos os seus elementos e espírito. Isto implica tanto fazer o que o Código diz, quanto procurar fazer o certo, mesmo (ou, talvez, principalmente) quando isso for o mais difícil. Viver o Código significa reportar devidamente toda e qualquer preocupação ética ou de conformidade, sem nunca retaliar contra quem se manifestar para tanto.

Enquanto trabalharmos juntos para compreender e viver o Código da Cristal, iremos fortalecer nossa formidável cultura global de sempre fazer o que é certo.



Mutlaq H. Al-Morished
CEO da Cristal

NOSSA PROMESSA DE APRENDER E VIVER O CÓDIGO

O Código de Conduta e Ética Empresarial ("o Código") destina-se a todos os membros da equipe Cristal, incluindo dirigentes, empregados e qualquer outro representante da Cristal ou das suas afiliadas. Os representantes da empresa, incluindo agentes e consultores, além das contratadas e fornecedores com relações correntes de negócios com a Cristal, devem também estar vinculados por este Código.

Este Código deve ser considerado complementar às disposições contidas em qualquer contrato de trabalho, bem como em todas as diretivas e diretrizes aplicáveis às condições de trabalho dos empregados, políticas, procedimentos, diretrizes, normas e/ou diretivas gerenciais da Empresa. As políticas referentes à conformidade serão disponibilizadas e poderão ser acessadas pelos portais da intranet dos Departamentos Jurídicos regionais.

Este Código substitui qualquer Código de Conduta da Empresa publicado anteriormente, incluindo o Código de Conduta publicado em 01 de dezembro de 2014, relativo ao Complexo Petroquímico da Cristal. Pedimos que você aprenda o Código e, ao lê-lo:

- Obtenha um conhecimento prático das políticas e procedimentos do Código.
- Compreenda como as políticas e procedimentos do Código se aplicam à sua função e à daqueles com quem você trabalha.

Viva o Código aplicando sua letra e espírito:

- Promovendo a conformidade e a ética através de suas ações e influência pessoal.
- Construindo sistemas e procedimentos claros para identificar, evitar e corrigir os problemas de conformidade e ética.
- Reportando com confiança e prontidão preocupações de conformidade ou éticas.
- Conhecendo os devidos procedimentos para sinalizar um problema de conformidade ou ética.
- Implementando e participando das análises periódicas de conformidade e ética.
- Examinando o desempenho de conformidade e ético na avaliação e contratação dos empregados.
- Nunca retaliando contra quem levantar ou reportar questões de conformidade ou éticas.
- Ajudando e cooperando nas investigações da Empresa, sejam de conformidade ou outras.

NOSSA PROMESSA DE APRENDER E VIVER O CÓDIGO

Promover os padrões de comportamento mais elevados

A Cristal considera um ativo a realização de negócios com integridade e respeito pelos outros, sendo isso tão valioso quanto o seu pessoal e suas marcas. A preservação da nossa reputação requer os padrões de comportamento mais elevados.

O Código de Conduta e Ética da Cristal, bem como as políticas em que ele se apoia (Políticas do Código), estabelecem os padrões exigidos de todos os nossos empregados.

A infração do Código ou das Políticas do Código pode ter consequências muito graves para a Cristal e as pessoas envolvidas. Esta Política do Código explica como fazer com que o Código e todas as Políticas de Código sejam compreendidas e seguidas por todos os nossos empregados e outros que trabalhem para a Cristal. O Código reafirma a responsabilidade de cada um de se pronunciar e denunciar violações suspeitas ou reais, definindo como devem ser geridas tais situações.

Qualquer falha no cumprimento do Código e de qualquer uma das Políticas do Código é levada muito a sério pela Cristal, podendo resultar em ações disciplinares, incluindo a demissão e ações legais.

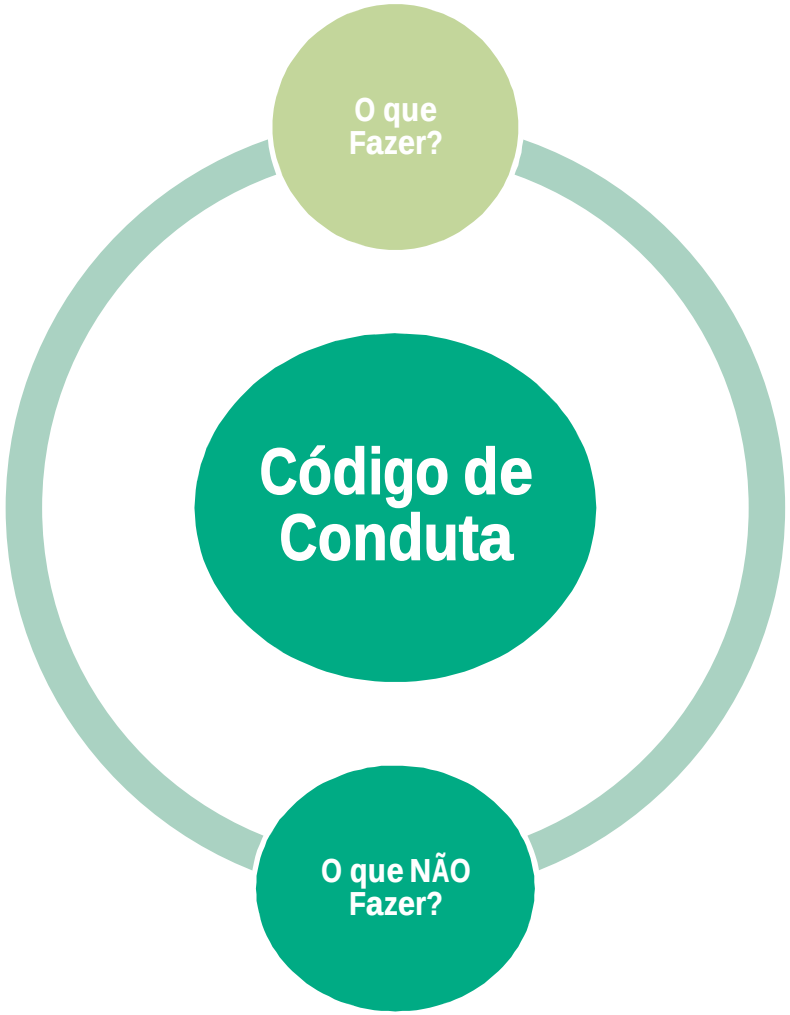
A definição de 'empregado' no Código e nas Políticas do Código incluem as seguintes:

- Empregados, seja em tempo integral, tempo parcial, prazo determinado, permanentes ou *trainees*
- Prestadores de serviço, pessoal temporário, transferidos, estagiários em experiência de trabalho
- Pessoas com funções estatutárias de diretor, ou responsabilidades equivalentes
- Empregados de *joint-ventures* e provedores aprovados de mão de obra terceirizada, quando a Cristal tenha o controle direto da sua gestão
- Empregados de novas aquisições

O Código e as Políticas do Código não podem prever toda eventualidade, particularmente pelas diferenças entre as legislações dos países. Em situações específicas que não forem expressamente cobertas, deve ser resguardado o espírito do Código e das Políticas do Código, usando do bom senso e discernimento, sempre em conformidade com as leis aplicáveis.

Promover os padrões de comportamento mais elevados

O que fazer?



Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?
Certificar-se de conhecer e compreender as disposições do nosso Código e Políticas.
Seguir as devidas diretrizes, conforme exigido pelo seu gerente de linha ou Departamento Jurídico local baseado no Código e nas Políticas
Procurar orientação junto ao seu gerente de linha ou Departamento Jurídico local para dúvidas referentes ao código de conduta.

Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?

Comunicar imediatamente as violações, efetivas ou potenciais, do Código ou das Políticas, tanto acidentais como deliberadas, seja que digam respeito a você, a colegas ou a pessoas que atuam em nome da Cristal. Isto inclui os casos em que o comportamento de algum parceiro de negócios possa não atender aos mesmos padrões.

Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?

O seu gerente de linha é, geralmente, a pessoa certa para denunciar violações potenciais ou efetivas. Se isso for inoportuno, você deve falar com os seguintes instrumentos:

- Canal de Denúncia da Cristal, por telefone ou internet
- Departamento Jurídico

Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?
Se o seu gerente de linha ou outro empregado lhe pedir para não denunciar uma violação potencial, você deve informar imediatamente o seu Departamento Jurídico local, ou a linha de apoio do Código.
Liderar pelo exemplo, mandando um recado forte vindo de cima, mostrando que está familiarizado com o Código e Políticas e atuando para incorporar uma cultura da integridade em todas as operações.

Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?
Se o seu gerente de linha ou outro empregado lhe pedir para não denunciar uma violação potencial, você deve informar imediatamente o seu Departamento Jurídico local ou via canal de denúncia.
Liderar pelo exemplo, mandando um recado forte vindo de cima, mostrando que está familiarizado com o Código e Políticas e atuando para incorporar uma cultura da integridade em todas as operações.

Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?

Prezar para que todos os membros da sua equipe, incluindo os novatos:

- Tenham lido o Código e as Políticas do Código.
- Tenham recebido todos os treinamentos obrigatórios pertinentes.
- Compreendam como sinalizar preocupações e/ou denunciar violações, efetivas ou suspeitas

Realizar os treinamentos que o Comitê Jurídico ou gerente de linha tenham requerido, tais como encontros presenciais ou discussões em equipe.

Promover os padrões de comportamento mais elevados

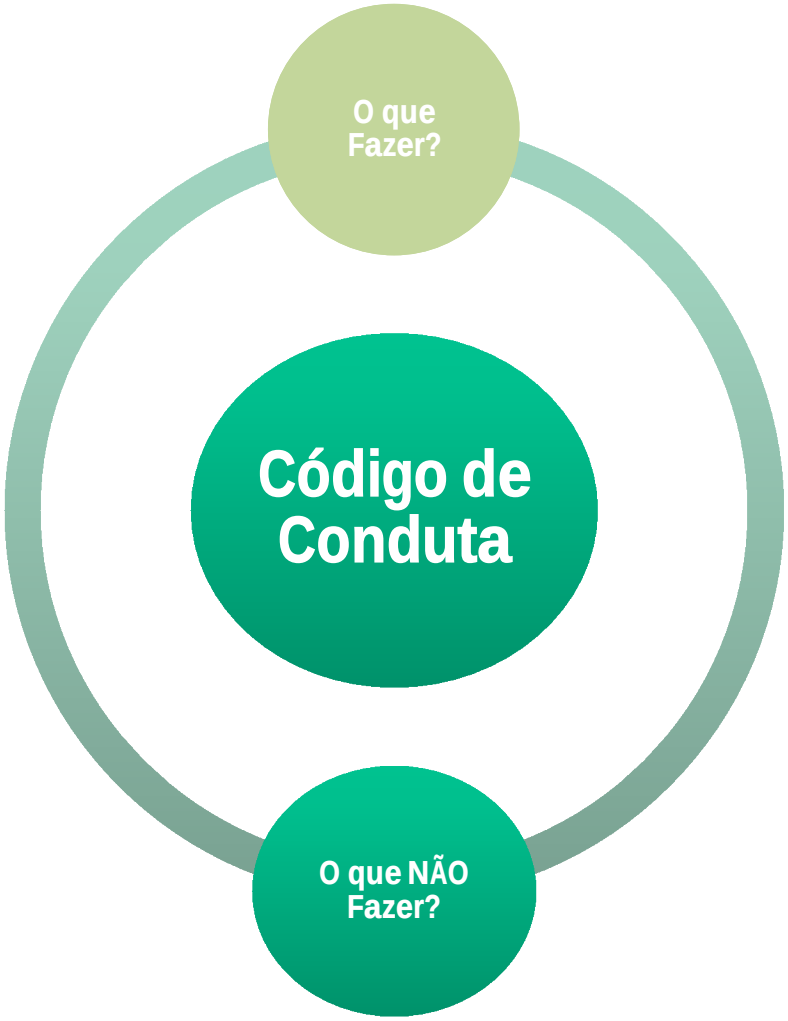


O que fazer?

Oferecer orientação e suporte à sua equipe, quando necessário, sobre o Código e as Políticas, encaminhando ao Departamento Jurídico as questões não resolvidas.

Prezar para que qualquer pessoa, ao manifestar preocupações ou sinalizar violações, efetivas ou potenciais, receba apoio e seja respeitada, sem que haja qualquer retaliação contra ela.

Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?

Prezar para que as questões levantadas sejam levadas a sério e resolvidas com celeridade, tratando as relativas informações com discrição e discutindo-as com o Departamento Jurídico assim que possível, para determinar o oportuno curso das ações, incluindo quem mais deva ser informado.

Colabore adicionalmente e prepare qualquer documentação (tal como a de informação sobre o caso, ou as lições aprendidas) que possa lhe ser requerida pelo Departamento Jurídico.

Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que fazer?

Verificar, na hipótese em que possa ter ocorrido uma violação dentro das suas operações, quais comunicações adicionais, treinamentos ou mudanças nos controles e procedimentos organizacionais serão necessários, para reduzir a probabilidade de ocorrência de violações semelhantes.

Promover os padrões de comportamento mais elevados

O que NÃO fazer?



Promover os padrões de comportamento mais elevados



O que NÃO fazer?
Ignorar ou deixar de reportar situações onde se acredite que haja, ou possa haver, violação do Código ou Políticas.
Tentar impedir que um colega denuncie uma violação potencial ou efetiva, ou peça para ele ignorar um problema.
Retaliar contra qualquer colega que denuncie uma violação, seja potencial ou efetiva.
Discutir com outros colegas qualquer violação, potencial ou efetiva, sob investigação, salvo quando isto tenha sido autorizado pela equipe de investigação.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

- Respeito, Dignidade e Tratamento Correto
- Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial (SSMA)
- Política de Proteção de Dados e Privacidade
- Evitar e Denunciar os Conflitos de Interesses

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto

Nosso Compromisso

Os negócios só podem florescer em sociedades onde os direitos humanos são respeitados, defendidos e promovidos. A Cristal reconhece que os negócios, enquanto responsabilidade de respeitar e capacidade de contribuir positivamente com os direitos humanos, têm impacto nisso.

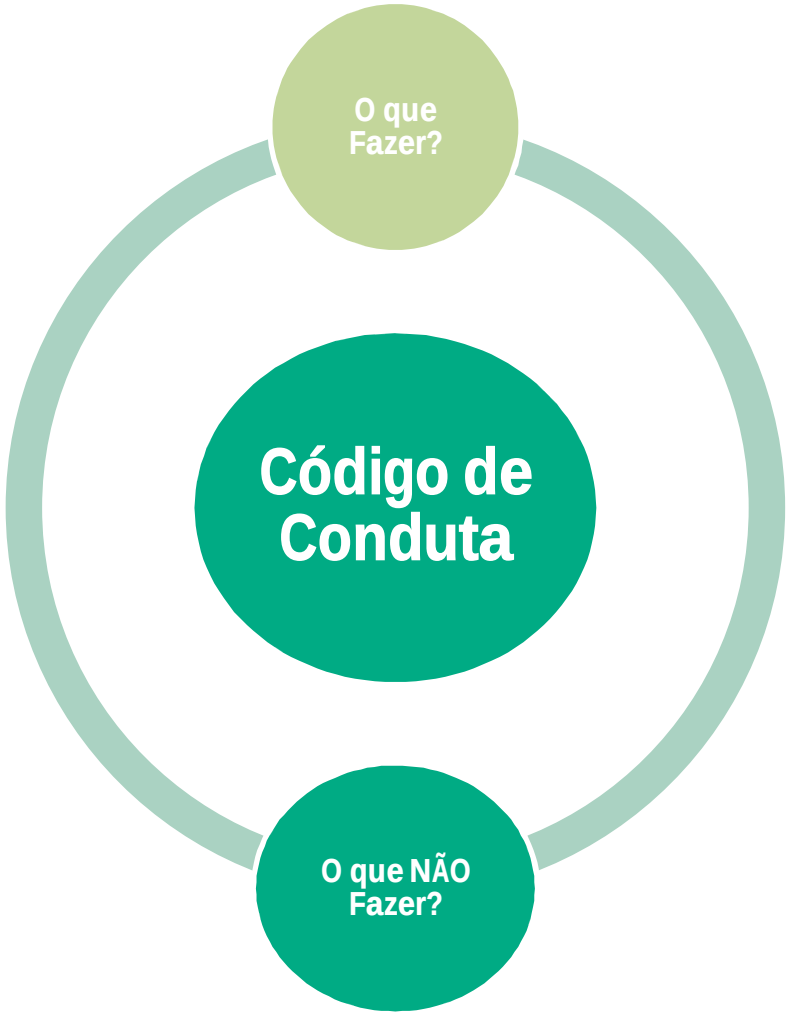
É uma questão moral assegurar que os direitos humanos sejam promovidos em todas as operações e cadeia de valor da Cristal. A Cristal está comprometida a garantir que todos os empregados trabalhem num ambiente que promova a diversidade, onde haja confiança mútua, respeito pelos direitos humanos e oportunidades iguais, sem qualquer discriminação ou vitimização.

Esta Política do Código define o que a Cristal e seus empregados devem fazer para garantir que todos os locais de trabalho preservem esse ambiente.

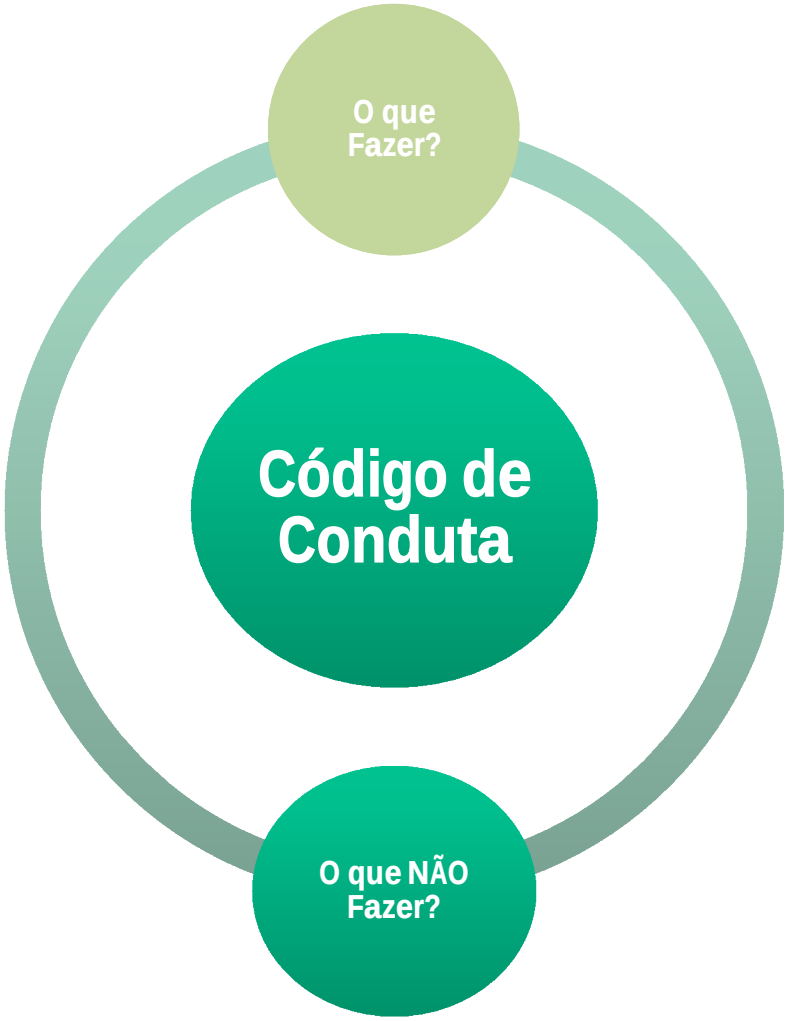


Respeito, Dignidade e Tratamento Correto

O que fazer?



Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



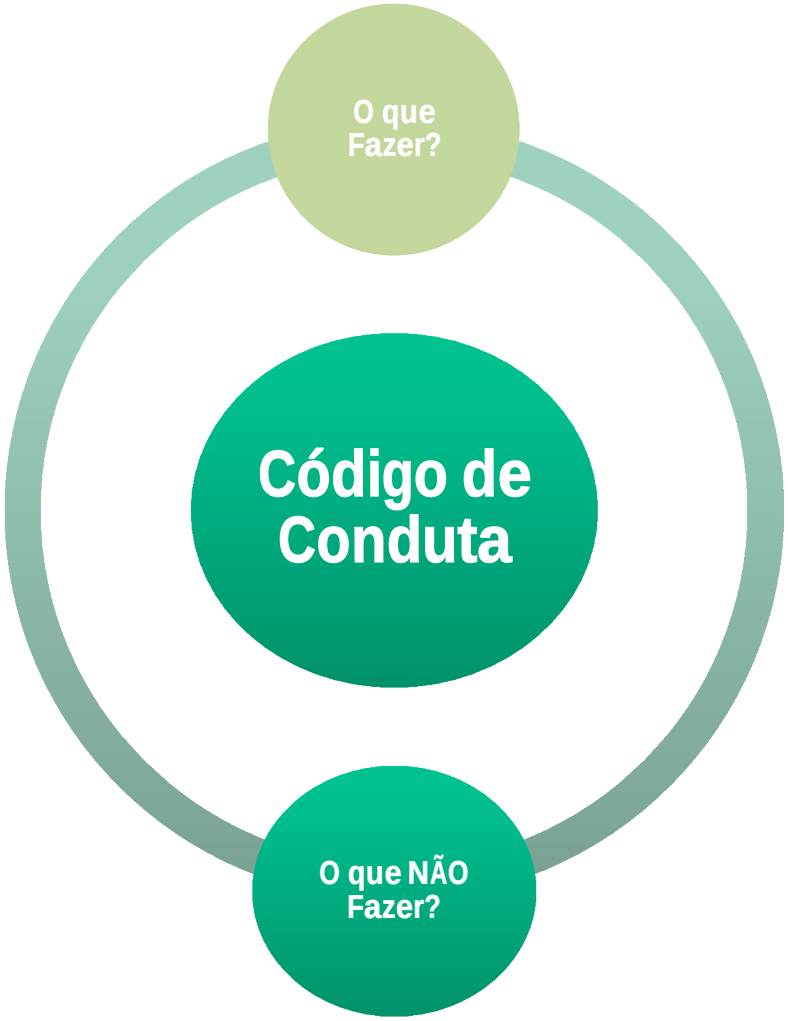
O que fazer?

Liderar pelo exemplo, mandando um sinal forte vindo de cima, mostrando que está familiarizado com o Código e Políticas e atuando para incorporar uma cultura da integridade em todas as operações.

Prezar para que todos os membros das equipes, incluindo os novatos:

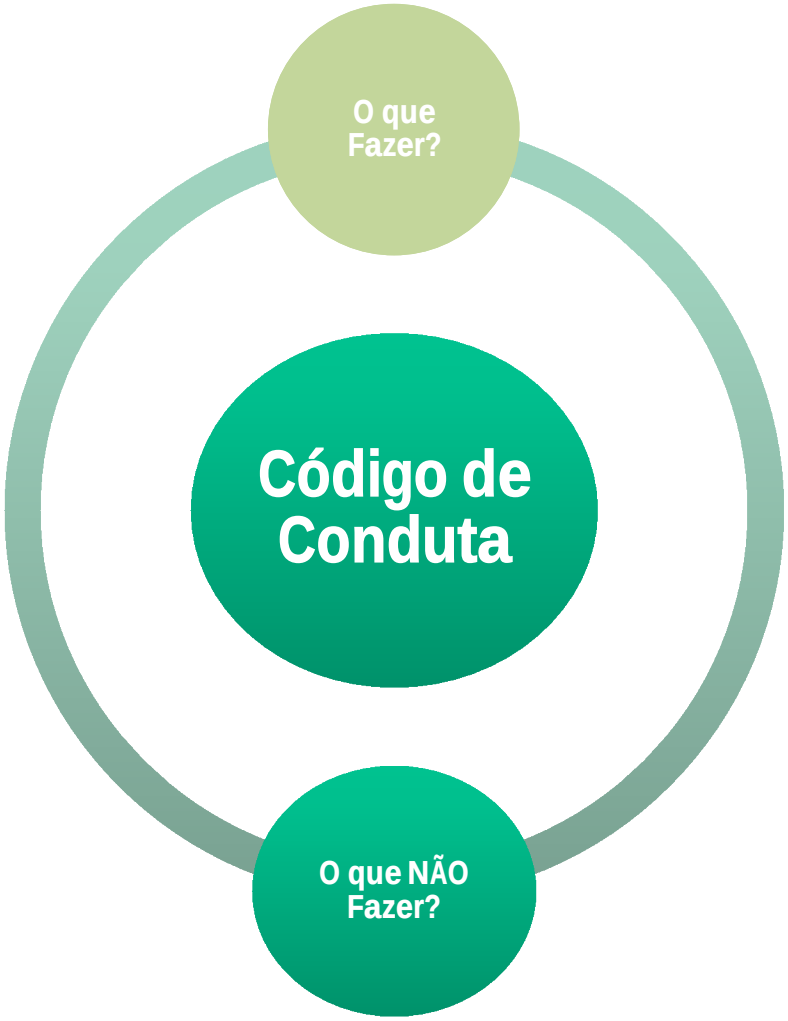
- Tenham lido o Código e as Políticas doCódigo
- Tenham recebido todos os treinamentos obrigatórios específicos
- Compreendam como levantar questões e/ou denunciar violações, efetivas ou suspeitas

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



O que fazer?
Realizar os treinamentos que o comitê Jurídico ou gerente de linha tenham requerido, tais como encontros presenciais e discussões em equipe.
Oferecer orientação e suporte à sua equipe, quando necessário, sobre o Código e as Políticas do Código, encaminhando ao Departamento Jurídico as questões não resolvidas.
Prezar para que qualquer pessoa, ao manifestar preocupações ou sinalizar violações, efetivas ou potenciais, receba apoio e seja respeitada, sem que haja qualquer retaliação contra ela.

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



O que fazer?

Prezar para que as questões levantadas sejam levadas a sério e resolvidas com celeridade, tratando as relativas informações com discrição e discutindo-as com o Departamento Jurídico assim que possível, para determinar o oportuno curso das ações, incluindo quem mais deva ser informado.

Colaborar e preparar qualquer documentação (tal como a de informação sobre o caso, ou as lições aprendidas) que possa lhe ser requerida pelo Departamento Jurídico.

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



O que fazer?

Verificar, na hipótese em que possa ter ocorrido uma violação dentro das suas operações, quais comunicações adicionais, treinamentos ou mudanças nos controles e procedimentos organizacionais serão necessários, para reduzir a probabilidade de ocorrência de violações semelhantes.

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto

O que NÃO fazer?



Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



O que NÃO fazer?

Envolver-se diretamente em qualquer comportamento que seja ofensivo, intimidatório, malicioso ou insultuoso. Isso inclui qualquer forma de *bullying* ou assédio, seja sexual, moral ou de outra natureza, tanto individual como coletivo e seja por motivos de raça, idade, função, gênero, identidade de gênero, cor, religião, país de origem, orientação sexual, estado civil, dependentes, deficiências, classe social ou opiniões políticas

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



O que NÃO fazer?

Envolver-se em qualquer comportamento indireto que possa ser interpretado como *bullying* ou assédio, seja sexual, moral ou de outra natureza, tal como: brincadeiras e insultos ofensivos ou sexualmente explícitos; exibição ou envio por e-mail, mensagem de texto ou outro meio de distribuição, de material ofensivo ou de cunho sexualmente explícito; utilização indevida de informações pessoais; criação de um ambiente hostil ou intimidador; isolamento ou não cooperação com um colega; divulgação de boatos maliciosos ou insultantes.

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



O que NÃO fazer?
Realizar horas extras sem a devida comunicação e avaliação do seu Líder, que buscará atender todas as exigências legais do seu país.
Utilizar trabalho infantil, ou seja, de pessoas menores de 15 anos ou sem a idade mínima legal para trabalhar, ou em idade de escolarização obrigatória, se esta for mais elevada.

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto



O que NÃO fazer?

Exigir ou permitir, quando forem empregados jovens trabalhadores (sendo consentidos projetos de experiência de trabalho de curto prazo, ou trabalho como parte de um programa educacional), que eles executem atividades mental, física, social ou moralmente perigosas, ou que interfiram com sua escolarização, privando-os da oportunidade de frequentar às aulas.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Respeito, Dignidade e Tratamento Correto

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Toda e qualquer investida sexual importuna, verbal ou física, por parte de um empregado para com outro.
- Leitura, distribuição, publicação ou postagem de material indecente, ou de alguma forma impróprio. Isso abrange quaisquer mensagens inapropriadas transmitidas por e-mail, incluindo material de cunho sexual ou sexualmente sugestivo, criminal ou relacionado com atividades ilegais, ou que seja ofensivo ou inadequado em termos de referências raciais, étnicas ou religiosas.
- Condutas ofensivas, inadequadas, degradantes ou hostis. Isso inclui humilhar, ofender ou depreciar uma específica etnicidade, gênero, religião ou raça. "Fazer gracejos" ao respeito de uma ou mais dessas categorias é considerado ofensivo e inoportuno.
- Um empregado que forneça ajuda, relacionada ao trabalho, a outro empregado (ou se abstenha intencionalmente de lhe fornecer ajuda relacionada ao trabalho), em razão da etnia, raça, religião ou outro aspecto relevante das influências ou identidade do outro empregado.
- Quaisquer decisões trabalhistas, incluindo remuneração, promoção, contratação ou rescisão do vínculo empregatício, que não sejam condizentes com os procedimentos ou políticas da Cristal.
- Qualquer divulgação não autorizada de informações ou dados de emprego confidenciais para pessoas externas à Cristal, que não tenham um razoável motivo jurídico ou empresarial (bem como o consentimento do empregador) para receber e dispor de tais informações ou dados.

Perguntas e respostas!

P.: Digamos que você faça uma piada sobre uma raça ou religião, porém sabendo que ninguém dessa específica raça ou religião está presente: isso é igualmente considerado um comportamento ofensivo?

R.: Sim. Humilhar ou rir de uma religião, ou outro grupo específico, é ofensivo e pode ser considerado assédio a qualquer pessoa. Na Cristal, devemos sempre nos comportar de forma a promover a diversidade e uma atmosfera acolhedora, para pessoas das mais diferentes origens e influências.

P.: O meu direito à privacidade, enquanto empregado, permite que eu envie, sem consequências, mensagens ou material midiático pessoal inapropriado de um computador ou dispositivo da Cristal?

R.: Não. Lembre-se que a Cristal se reserva o direito de monitorar como suas propriedades são utilizadas, em consonância com a legislação aplicável. Isso inclui computadores, telefones e emails enviados através dos *servers* da Cristal. A Cristal proíbe comportamentos inoportunos usando dispositivos que lhe pertençam. A Cristal também respeita e observa os direitos dos empregados, incluindo o próprio direito à privacidade.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial (SSMA)

Nosso Compromisso

A Cristal acredita firmemente na proteção da saúde, segurança e vitalidade dos nossos empregados e comunidades. Esforçamo-nos igualmente para preservar o meio ambiente e os recursos naturais, bem como destinar os materiais de forma responsável.

Cada um na Cristal tem um papel a desempenhar. Os gerentes são responsáveis pela saúde e segurança ocupacional dos seus subordinados e terceiros sob o seu controle. Como condição do nosso emprego, temos todos a obrigação de trabalhar com segurança. Esta Política do Código define nossas responsabilidades individuais e compartilhadas para com a saúde e segurança.

O nosso pessoal e vizinhos são nossa máxima prioridade. Demonstramos nosso compromisso com eles cumprindo ativamente com a legislação pertinente de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial. Nosso objetivo, entrentanto, não é simplesmente o de cumprir com as leis e normas, mas também infundir um éthos de gestão consciente entre nós, nossos vizinhos e o mundo ao nosso redor de modo geral.

Desse modo, esperamos permanecer como líderes entre nossos pares, no tocante às questões de SSMA, através da busca constante de formas para melhorar. Fazemos isto através da manutenção de procedimentos e processos que garantem a segurança no trabalho, incluindo os mais elevados padrões de saúde e higiene, em quaisquer das nossas operações pelo mundo afora.

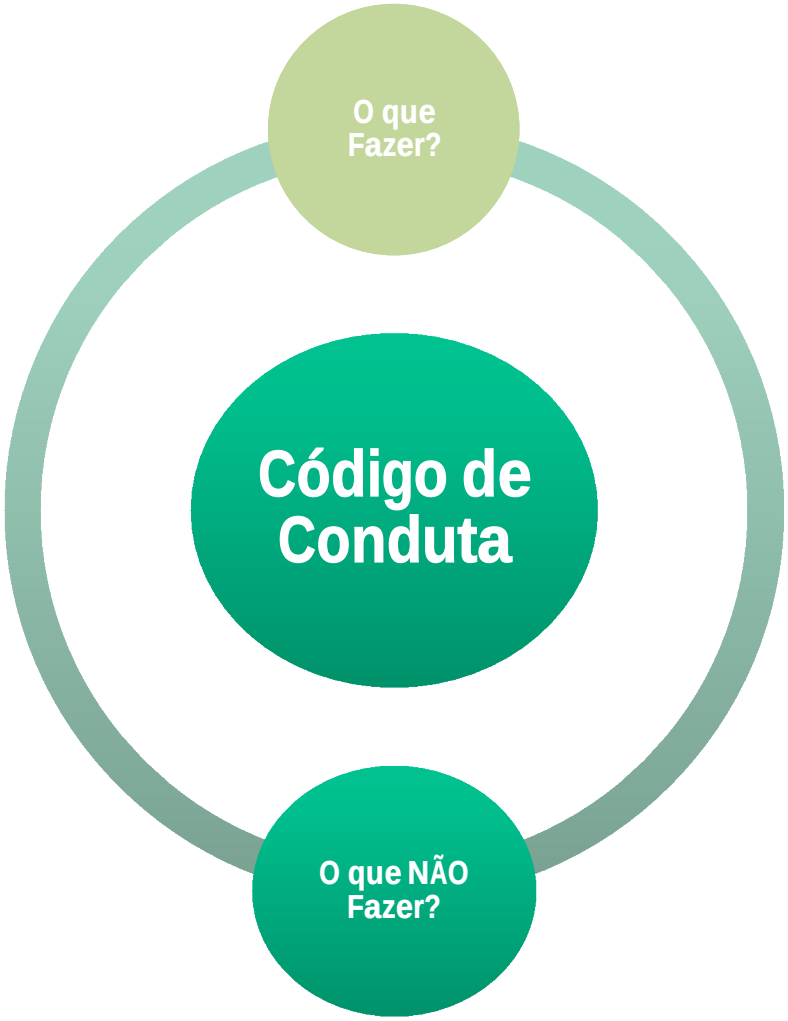
Nos esforçamos também de adotar procedimentos e práticas que garantam a segurança das pessoas e propriedades, bem como o respeito de todas as leis e normas aplicáveis, em nossas instalações operacionais. Em caso de emergências, nossas plantas estão preparadas com planos de prontidão para tanto e seus empregados estão informados sobre esses planos, bem como sobre quaisquer informações adicionais para a gestão de crises, incluindo como responder a emergências causadas por produtos químicos ou máquinas.

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial

O que fazer?



Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial



O que fazer?
Envolver-se em práticas sustentáveis, quando possível, em todas as nossas instalações operacionais.
Criar planos e programas de segurança da planta, mantendo a confiabilidade das instalações operacionais para minimizar os acidentes de trabalho e riscos para a saúde.
Executar qualquer operação em conformidade com as leis e normas de SSMA, bem como regulamentos internos, procedimentos e processos uniformes de SSMA da Cristal.

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial



O que fazer?

Analisar e trabalhar para mitigar os riscos de SSMA em todas as atuais e futuras plantas da Cristal. Considere o impacto de SSMA ao fabricar produtos, tomar outras decisões de negócios ou realizar novos empreendimentos, quando aplicável.

Garantir um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e confiável para todos os empregados, os visitantes e os que representam a Cristal. Disponha de procedimentos para impedir lesões e outros problemas de saúde.

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial

O que NÃO fazer?



Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial



O que NÃO fazer?

Focar exclusivamente a macro-sustentabilidade. Esforce-se também para incentivar práticas sustentáveis em ambientes de escritórios e nas instalações operacionais, a fim de criar e manter uma cultura da gestão na Cristal.

Tornar-se complacente com os processos e procedimentos de SSMA existentes; procure sempre melhorar o nosso desempenho em SSMA, estabelecendo metas, treinamentos, iniciativas e avaliações de desempenho.

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial



O que NÃO fazer?
Não falar a respeito dos problemas de SSMA. Qualquer situação ou ambiente inseguro, perigoso ou não confiável deve ser imediatamente reportado à Gerência e ao Departamento Jurídico. A segurança pessoal e patrimonial estão sempre em primeiro lugar.
Negligenciar a segurança eletrônica. Hoje em dia, a segurança cibernética, incluindo a proteção do IP, está se tornando quase tão vital quanto a segurança física.
Escrever ou falar ao telefone celular quando estiver dirigindo. Antes de efetuar ou receber uma chamada no telefone celular, você deve procurar uma área de descanso ou estacionamento e parar o veículo.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial (SSMA)

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Todo e qualquer descumprimento de qualquer lei ou política de SSMA da Cristal.
- Queixas sobre violações ou irregularidades de SSMA por parte de empregados, distribuidores, fornecedores da Cristal ou membros da comunidade.
- Incidentes ou problemas de SSMA que não tenham resultado em acidentes ou maiores inconvenientes, mas ainda podem causar danos.
- Desinteresse ou falta de atenção, por parte de gerentes ou empregados, para com questões de SSMA.
- Descumprimento de normas e regulamentos da Empresa ao trabalhar com materiais perigosos; isto inclui o transporte e a destinação de tais materiais.
- Riscos e responsabilidades de SSMA referentes a fornecedores, distribuidores, agentes e produtos de terceiros, empreendimentos de negócios ou aquisições.

Todas as condições ou atividades de trabalho que não sejam seguras. Isso inclui, mas não está limitado a:

- Outros descumprimentos de procedimentos de segurança e operacionais
- Uso de produtos químicos inadequados
- Riscos elétricos
- Empregados que não usem os devidos equipamentos de segurança (capacetes, óculos de proteção, luvas, máscaras etc.)
- Lesões, acidentes ou exposições perigosas a materiais e produtos químicos perigosos
- Condições inseguras em locais de trabalho fora da Cristal
- Operação insegura de máquinas, incluindo veículos automotores
- Negligência, ao trabalhar com equipamentos, no uso das proteções de segurança das máquinas e no atendimento das normas de segurança da Cristal

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Segurança Patrimonial (SSMA)

Perguntas e respostas!

P.: De vez em quando você resolve não operar uma máquina de acordo com o procedimento operacional padrão e políticas da Cristal, porque demora mais tempo e você não vê no que a maneira "segura" seria tão mais segura. O seu procedimento operacional relaxado é motivo de preocupação?

R.: Sem dúvidas. Sua atitude para com a segurança e a política está colocando em risco não somente o seu emprego, mas sua própria segurança e a dos seus colegas de trabalho também. Operar equipamentos pode ser perigoso e requer o pleno cumprimento dos procedimentos de segurança por sua parte. De fato, descumprimentos podem resultar em responsabilidade pessoal, pelos danos causados ao não seguir, deliberadamente, os procedimentos operacionais padrão e políticas da Empresa.

Perguntas e respostas!

P.: As leis e políticas de SSMA se aplicam unicamente às chamadas atividades de alto risco, tais como lidar com produtos químicos perigosos?

R.: Não. Os problemas de SSMA surgem desde os escritórios corporativos, até a área de produção. A Política de SSMA da Cristal trata das nossas atividades no local de trabalho, mas também dos nossos produtos, transações e atividades de trabalho fora das instalações da Cristal, incluindo as visitas aos clientes. Entretanto, independentemente do local ou atividade em que nos encontremos, como empregados, contratados ou agentes da Cristal devemos sempre trabalhar de forma segura e protegida, cumprindo plenamente com as normas, padrões industriais e políticas internas da própria Cristal.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Política de Proteção de Dados e Privacidade

Nosso Compromisso

Numerosos governos têm promulgado leis e normas a respeito da coleta de informações pessoais, incluindo nomes, endereços, números de telefone, registros financeiros e outros identificadores pessoais. A Cristal deve lidar com todos os dados e informações pessoais de forma responsável, respeitando a privacidade e mantendo a confiança dentro da Empresa e com nossos clientes, fornecedores, distribuidores e público em geral. Individualmente, os empregados devem cuidar de proteger suas informações pessoais e dados ocupacionais, incentivando seus colegas de trabalho a fazerem o mesmo. Todos devem seguir a Política sobre Proteção de Dados e Informações e Roubo de Identidades da Cristal, no tocante às informações pessoais, a fim de impedir o acesso ilegal ou desautorizado a informações corporativas e dados pessoais.

O que fazer?	O que NÃO FAZER?
Manifestar caso ocorra uma violação de segurança de qualquer tipo, especialmente se tiverem sido comprometidos ou acessados ilegalmente, ou em violação das políticas da Tasnee, informações ou dados pessoais.	Permitir violações de acesso ou segurança ao transmitir, ou, de qualquer forma, processar, informações e dados pessoais.
Observar e cumprir, no país específico onde as informações ou dados são coletados e guardados, com todas as normas e leis sobre privacidade atinentes às informações e dados pessoais dos empregados.	Extrair, processar, coletar ou manter dados pessoais, exceto que, conforme for exigido, por razões comerciais legítimas, apropriadas e aprovadas, em conformidade com a relativa política da Cristal. Antes de utilizar, criar ou guardar informações pessoais ou privadas, certifique-se de estar em conformidade com quaisquer leis, normas ou políticas da Cristal aplicáveis. Caso você tenha qualquer pergunta ou dúvida, procure aconselhamento junto ao Departamento Jurídico.
Restringir apenas às finalidades aprovadas qualquer uso dos dados pessoais, de acordo com a Política da Cristal sobre Proteção dos Dados e Informações e Roubo de Identidades.	

Política de Proteção de Dados e Privacidade

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Fornecimento ou venda ilegal de dados ou informações pessoais a terceiros, incluindo o inofensivo compartilhamento de informações com fornecedores ou clientes. Se terceiros precisarem de dados ou informações pessoais para fins específicos de negócios, consulte o seu gerente e o Departamento Jurídico sobre o assunto.
- Mecanismos, processos ou procedimentos de segurança fracos para informações e dados pessoais sensíveis. Por exemplo: envio por email de dados pessoais, dispositivos de armazenamento deixados desprotegidos, documentos visíveis em espaços de trabalho abertos ou dispositivos da Empresa deixados desacompanhados ou desbloqueados.
- Posse e conservação de informações e dados pessoais sensíveis, sem finalidades de negócios identificáveis ou legítimas.
- Extração indevida, desautorizada ou desnecessária de dados e, especialmente, coleta de dados particularmente sensíveis, tais como informações financeiras, registros médicos e identificadores pessoais confidenciais.
- Utilização de informações ou dados pessoais para finalidades diversas daquela pela qual foram originalmente coletados. O empregado deve considerar se a Cristal tem o direito de aproveitar os dados para outro fim e se a nova finalidade constitui um legítimo escopo de negócios. Consulte o Departamento Jurídico sobre suas dúvidas.
- Transmissão de informações ou dados pessoais sem qualquer consideração sobre a legalidade da transferência, ou as leis e normas aplicáveis, que podem dizer respeito até às transferências internas e intragrupo da Cristal.

Perguntas e respostas!

P.: A Cristal anuncia um novo produto. Com disposição para ajudar a espalhar a notícia, você pode enviar e-mails com informações de contato de clientes fiéis, para outros empregados usá-las para contatá-los a respeito do novo produto?

R.: Muito provavelmente, não. Como muitos países não permitem a transferência de informação ou dados pessoais através das fronteiras, você teria que verificar as leis aplicáveis, ou se a Cristal tenha predisposto um apropriado acordo de transferência de dados, bem como se isso se aplica a suas ações potenciais, antes de prosseguir com o envio das informações, a fim de cumprir coma legislação aplicável.

P.: Ao assistir a uma conferência em Tokyo, você encontra uma empresária japonesa que poderia se tornar uma cliente muito importante. Essa pessoa dá-lhe suas informações de contato pessoais e você está ansioso para que a Cristal comece a enviar informações relevantes para ela. Você deve ir em frente e colocar as informações dela na base de dados global de contatos da Cristal, para que outros possam contatá-la com informações do eventual interesse dela?

R.: Não. Os países têm, frequentemente, leis sobre dados pessoais que protegem e proíbem, às vezes, o compartilhamento de informações pessoais sem o expresso consentimento do interessado. Se você tiver qualquer pergunta relacionada com uma situação semelhante, consulte o Departamento Jurídico sobre como conservar e utilizar informações ou dados pessoais desse tipo.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Evitar e Denunciar os Conflitos de Interesses

Nosso Compromisso

Na Cristal fazemos jus aos padrões éticos mais elevados no local de trabalho. Isto significa evitar qualquer conflito de interesses, efetivo ou aparente. Até mesmo dar a impressão de haver um conflito de interesses pode causar danos irreparáveis aos negócios da Cristal e à carreira de um empregado. Isso dito, todos os empregados estão livres para se dedicar aos próprios assuntos pessoais, incluindo negócios particulares ou outras atividades, desde que o façam cumprindo com a lei e os padrões éticos, além de não interferir com o próprio trabalho ou criar conflitos de interesses. Os empregados não devem usar os recursos, marcas ou nome da Cristal para ganhar vantagens em suas atividades pessoais externas. Não devem usar sua posição na Cristal para conseguir vantagens particulares para membros das suas famílias, amigos ou outras pessoas das suas relações pessoais. Mais uma vez, os empregados não devem ter qualquer conflito de interesses.

O que fazer?	O que NÃO FAZER?
Denunciar se você se deparar com informações ou fatos que sugiram um conflito de interesses (ou potencial conflito de interesses), o qual envolva ou poderia envolver você ou outro empregado da Cristal.	Efetuar ações ou fomentar relacionamentos que poderiam causar, ou parecer causar, conflitos de interesses com o seu trabalho na Cristal.
Informar à Cristal qualquer atividade pessoal que poderia representar um conflito de interesses, ou parecer um conflito de interesses. Se surgir, de fato, um conflito de interesses, comunique a situação e consulte a gerência da Cristal e o Departamento Jurídico.	Buscar lucrar individualmente com oportunidades de negócios que pertençam legalmente à Cristal. Não tente lucrar com oportunidades de negócios das quais você tome conhecimento em consequência do seu trabalho como empregado da Cristal, ou que resultem do seu trabalho como empregado da Cristal.
Fazer uso de bom senso e discernimento em seus negócios e relações pessoais. Cumpra com todas as leis pertinentes sobre conflitos de interesses, bem como os procedimentos e políticas empresariais da Cristal sobre a comunicação das informações. Esteja ciente de que alguns contratos de emprego irão restringir ou proibir totalmente o seu emprego concomitante junto a determinadas empresas, ou a posse das mesmas. Se você tiver qualquer dúvida sobre potenciais conflitos de interesses ou a Política da Cristal, não hesite em consultar o Departamento Jurídico e o pessoal de Recursos Humanos competente.	Buscar lucrar individualmente com oportunidades de negócios que pertençam legalmente à Cristal. Não tente lucrar com oportunidades de negócios das quais você tome conhecimento em consequência do seu trabalho como empregado da Cristal, ou que resultem do seu trabalho como empregado da Cristal.
	Usar o seu tempo no trabalho para se dedicar a negócios ou atividades financeiras pessoais; não use o nome da Cristal, seus recursos ou propriedades para fins de negócios ou atividades financeiras particulares.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Evitar e Denunciar os Conflitos de Interesses

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Compras ou interesses em uma empresa externa, quando o empregado estiver em posição, na Cristal, de afetar as relações de negócios entre a Cristal e a Empresa objeto do interesse do empregado.
- Comprometimento com um segundo emprego, ocupação ou trabalho em tempo parcial que faça o empregado gastar tempo cuidando de assuntos não relacionados com a Cristal durante o horário comercial, ou usar recursos da Cristal para fins referentes ao seu outro cargo.
- Nomeação como conselheiro, ou outro cargo oficial, em outra organização, onde o empregado possa estar envolvido em decisões que afetem, ou possam afetar a Cristal, ou outras entidades que possam interagir diretamente com a Cristal.
- Aceitação de subornos, presentes, hospitalidade ou outros favores ou serviços, que possam ou pretendam levar o empregado a conseguir vantagens particulares para o concessor, ou a usar o seu cargo na Cristal para influenciar as relações da Cristal com o concessor.
- Empregados que usem o próprio cargo para conseguir vantagens particulares para parentes, amigos ou parceiros de negócios, incluindo o envolvimento da Cristal em relações de negócios com empresas administradas ou de propriedade de parentes, amigos ou parceiros de negócios, ou a tomada de decisões ocupacionais referentes a parentes ou amigos pessoais que trabalhem na Cristal.

Perguntas e respostas!

P.: Sua família tem uma pequena empresa. Durante um período de trabalho fraco, você está considerando a possibilidade de utilizar instalações e materiais do seu trabalho para tocar os projetos da empresa da sua família. Isso está certo?

R.: Não. Seus interesses pessoais de negócios não devem interferir com o seu trabalho na Cristal. Nem você deve usar qualquer material ou instalação da Cristal para tratar dos seus próprios interesses de negócios pessoais. A forma apropriada de se separarem os assuntos pessoais dos de trabalho é a de mantê-los em esferas diferentes, de modo a evitar a violação de qualquer política da Empresa.

P.: Meu irmão acabou de se tornar vice-presidente executivo de um de nossos principais fornecedores. Uma vez que se trata de pura coincidência (ele foi contratado de fora), tenho realmente que comunicar esta relação?

R.: Sim. Embora você certamente não tivesse intenção de originar essa situação, dependendo do seu cargo na Cristal você pode estar em conflito de interesses e precisar informar os seus superiores sobre isso, buscando aconselhamento com o pessoal de Recursos Humanos, gerência e Departamento Jurídico.

PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA CRISTAL

- Contabilidade e outros Controles
- Proteção da nossa Propriedade Intelectual
- Dicas Mobiliárias e Abuso de Informações Privilegiadas
- Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Terrorismo

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Contabilidade e outros Controles

Nosso Compromisso

A organização do controle da contabilidade é vital para o sucesso da Cristal. Uma sólida organização do controle não apenas facilita a tomada de decisões informadas pela Gerência, mas permite também a divulgação de informações financeiras corretas ao público. Uma organização sólida de controle da contabilidade, para a Cristal, consiste em: (i) categorizar as transações e calcular os balanços devidamente; (ii) procedimentos e processos internos para verificar que as informações sejam sempre precisas e corretamente registradas, bem como que todos os ativos da Cristal estejam protegidos; e (iii) apresentação de todas as informações financeiras segundo os devidos prazos e formas. Os documentos serão conservados de acordo com os requerimentos estatutários e corporativos aplicáveis ao armazenamento de documentos.

O que fazer?	O que NÃO fazer?
Certificar de que todos os relatórios, incluindo os financeiros, não financeiros e operacionais, sejam sempre precisos, completos e pontuais.	Falsificar ou manipular registros, projeções, auditorias internas ou avaliações. As projeções devem ser objetivas, imparciais e apresentadas pontualmente.
Redigir regularmente registros completos e precisos das transações de negócios, incluindo a prestação de contas de todos os gastos e despesas.	Permitir o acesso ou uso não autorizado de qualquer ativo da Cristal, incluindo sua propriedade intelectual.
A qualquer momento e em todas as circunstâncias, aplicar os princípios contabilísticos internos e externos usualmente aceitos, cumprindo com qualquer norma e política que tenha impacto nas práticas referentes à informação financeira e contabilidade..	Descartar documentos importantes, particularmente os que sejam relevantes para as auditorias ou o Departamento Jurídico.
Participar de forma plena e apropriada de todas as auditorias, externas e internas.	
Proteger e conservar sempre os documentos que possam ser relevantes para auditorias, controvérsias em curso ou potenciais e outras investigações.	

Contabilidade e outros Controles

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Destruição de documentos importantes (sejam eletrônicos ou impressos), que possam ser relevantes para futuras auditorias ou controvérsias.
- Violações de práticas de contabilidade geralmente aceitas, incluindo controles e autorizações internos.
- Ausência de documentação sobre procedimentos, ou sobre o acompanhamento ou monitoração dos procedimentos especificados.
- Informações financeiras imprecisas ou resultados financeiros incongruentes com o efetivo desempenho da empresa.
- Registros irregulares ou manipulados, podendo incluir faturas inexatas ou inverídicas.
- Ausência de controles contábeis, ou processos pobres de proteção contra riscos financeiros e de outra natureza.

Perguntas e respostas!

P.: Falhamos em cumprir nossas metas financeiras trimestrais. Entretanto, você achou uma maneira de melhorar o quadro financeiro, apresentando algumas vendas recentes como se tivessem ocorrido no mês anterior. Como as vendas, de fato, ocorreram, tem algo errado nesta prática?

R.: Sim. Isso constitui uma fraude e pode resultar em incriminação, penalidades financeiras ou perdas de reputação incalculáveis para a Cristal. Não há qualquer escusa que possa jamais justificar a representação enganosa de informações financeiras. Devem sempre ser seguidas as práticas contábeis geralmente aceitas, a serem monitoradas através de controles rigorosos. A honestidade é a melhor política.

P.: Você acabou de ficar sabendo de uma ação judicial movida contra a Cristal por um antigo fornecedor. Você se dá conta de ser a única pessoa que dispõe de vários documentos relacionados ao assunto da controvérsia. Com o pensamento de não querer ser implicado em uma ação judicial, você cogita destruir os documentos, de modo a se poupar do transtorno de ficar envolvido. Como você sabe que não fez nada de errado, é realmente incorreto se garantir para não ser incomodado em função da controvérsia?

R.: Sim, é errado e ilegal. Se você estiver ciente da possibilidade de um litígio e resolver destruir documentos relevantes, estará obstruindo a justiça. De fato, mesmo que você realmente não tenha a sensação de ter feito algo errado, com o próprio ato de destruir documentos, em si, você já estaria cometendo um delito. Proteja e conserve sempre os documentos (incluindo eletrônicos) que estejam relacionados com qualquer potencial disputa ou controvérsia, pois eles podem se tornar parte da instrução processual em uma ação judicial.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Proteção da nossa Propriedade Intelectual

Nosso Compromisso

Um dos maiores ativos da Cristal é nossa propriedade intelectual. Os direitos de propriedade das descobertas, invenções, inovações e/ou avanços tecnológicos realizados pelos empregados durante sua permanência na Cristal cabem à Cristal. Proteger, estabelecer e continuar resguardando e defendendo nossa propriedade intelectual está entre as mais importantes prioridades da Cristal. Além disso, justamente por sermos inflexíveis sobre a preservação da nossa propriedade intelectual, somos também escrupulosos no reconhecimento da propriedade intelectual legítima pertencente a outros, especialmente no tocante aos nossos concorrentes nos negócios. O Departamento Jurídico deve sempre ser envolvido quando os empregados quiserem utilizar uma propriedade intelectual que não seja nossa.

O que fazer?	O que NÃO fazer?
Respeitar e cumprir com o seu dever de lealdade para com a Cristal no tocante a possíveis oportunidades de negócios, invenções e ideias. Se você tiver dúvidas com relação à sua obrigação de reportar a descoberta, durante sua atividade como empregado, de um possível item de propriedade intelectual, não hesite em discutir a situação com o Departamento Jurídico.	Usar meios indevidos para obter informações proprietárias ou propriedade intelectual de outras empresas ou pessoas. Cumpra com todos os requisitos legais relativos às informações proprietárias pertencente a outrem, ou a empregadores anteriores. Comunique as informações relevantes ao Departamento Jurídico.
Proteger a legitimar propriedade intelectual da Cristal. Mantenha nossos valiosos ativos, incluindo os segredos comerciais, sob estrita confidencialidade. Dirija-se sempre ao Departamento Jurídico para encontrar maneiras de proteger a propriedade intelectual, direitos autorais e marcas registradas da Cristal, ou para organizar qualquer acordo formal que envolva a propriedade intelectual da Cristal.	Divulgar nossa propriedade intelectual a terceiros, incluindo segredos comerciais ou outras informações confidenciais ou proprietárias, sem consultar o Departamento Jurídico e receber a aprovação da Cristal.
	Usar uma propriedade intelectual de outrem, incluindo segredos comerciais, direitos autorais e patentes ou marcas registradas, sem uma permissão legal expressa. Acione o Departamento Jurídico para obter a autorização de uso de qualquer propriedade intelectual externa.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Proteção da nossa Propriedade Intelectual

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Declaração de violações de informações proprietárias, efetuada em má fé ou sem o conhecimento e aprovação do Departamento Jurídico.
- Divulgação de informações proprietárias da Cristal para outrem sem consultar o Departamento Jurídico ou receber aprovação para tanto, mesmo fazendo as partes selarem formalmente um acordo de confidencialidade.
- Envolvimento de terceiros para auxiliar no desenvolvimento de um novo produto, sem um contrato específico que detalhe os direitos de posse e monetização da propriedade intelectual efetiva ou potencialmente descoberta no processo.
- Uso de informações proprietárias de terceiros, sem seguir os devidos procedimentos da Empresa e envolver o Departamento Jurídico.
- Aprovação de qualquer licenciamento de propriedade intelectual, acordo de confidencialidade ou outro trato legal, sem a plena autorização e aprovação do Departamento Jurídico.
- Divulgação pública de informações sobre um novo serviço ou produto, antes da aprovação do pedido de patente. Isto se aplica, similarmente, se for anunciado publicamente o nome de um produto antes da verificação de possíveis violações de patentes, direitos autorais ou marcas registradas.

Perguntas e respostas!

P.: Você está prestes a contratar um empregado de um concorrente, o qual possui vários segredos comerciais e propriedades intelectuais que a Cristal poderia usar no desenvolvimento de novos produtos. Você deve consultar o Departamento Jurídico ao respeito dos procedimentos e políticas aplicáveis, com relação à contratação dessa pessoa?

R.: Sim, sem qualquer dúvida. A lei proíbe que você contrate pessoas e as faça furtar segredos comerciais e propriedade intelectual de um empregador anterior. O potencial empregado pode também estar sob alguma restrição legal, imposta por seu atual contrato de trabalho. Antes de se ativar para empregar a pessoa, você deve acionar o Departamento Jurídico da Cristal, a respeito dos devidos procedimentos e políticas a serem seguidos.

P.: Nas suas pesquisas de trabalho, você descobriu uma nova mistura química, que produz uma versão superior e potencialmente mais econômica de um produto de sucesso. Você está vinculado por qualquer obrigação de comunicar a descoberta, ou pode seguir desenvolvendo ou vendendo o produto por conta própria?

R.: Como sua descoberta foi feita enquanto empregado da Cristal, no curso do seu trabalho na Cristal e utilizando estruturas e equipamentos da Cristal, a propriedade intelectual compete à Cristal, para a qual você tem o dever de lealdade de comunicar a descoberta. Entretanto, isso não significa que a Cristal não o recompensará para tal descoberta.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Dicas Mobiliárias e Abuso de Informações Privilegiadas

Nosso Compromisso

A fim de respeitar as leis e contribuir para o funcionamento correto e aberto dos mercados, a Cristal proíbe as práticas de abuso de informações privilegiadas (*insider trading*) e abuso de informações privilegiadas para terceiros negociarem títulos (*stock tipping*). Isso inclui as ações da Cristal, bem como de entidades relacionadas com a Cristal que tenham capital aberto, o que inclui a Cristal Pigmentos do Brasil, braço brasileiro da Cristal com títulos negociados na Bolsa de Valores brasileira (BM&F Bovespa). A Cristal e seus empregados têm a obrigação legal de não comprar ou vender títulos com base em informações relevantes ainda não conhecidas publicamente.

Além disso, se o empregado tiver parentes (pais, irmãos e irmãs, esposa ou marido etc.) que comprem ou vendam títulos mobiliários da Cristal, ele terá que informar o Departamento Jurídico ou Líder de GRC.

O que fazer?	O que NÃO fazer?
Consultar o Departamento Jurídico caso tenha dúvidas se uma operação planejada possa ser considerada *insider trading*.	Comprir ou venda títulos de uma Empresa estando na posse de informações relevantes não públicas sobre a mesma.
Cumprir com todas as leis e normas que proíbem o *insider trading* e *stock tipping*.	Revelar informações que poderiam motivar outra pessoa a comprar, vender ou manter títulos de uma Empresa, enquanto você tiver informações privilegiadas sobre essa Empresa.
Consultar o Departamento Jurídico caso você não tenha certeza se o compartilhamento de informações sobre uma Empresa constitua violação das políticas referentes ao *stock tipping*.	

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Dicas Mobiliárias e Abuso de Informações Privilegiadas

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Comunicação a terceiros de informações que poderiam motivá-los a vender, comprar ou manter títulos.
- Falha em reconhecer informações como sendo consideradas "privilegiadas". As informações são "privilegiadas" quando não forem conhecidas publicamente e alguém possa achá-las relevantes ao considerar uma operação de investimento.
- Uso de informações privilegiadas para negociar títulos de outras empresas. Informações privilegiadas obtidas sobre empresas parceiras, fornecedores e clientes da Cristal não podem ser utilizadas para negociar os títulos dessas empresas.

Perguntas e respostas!

P.: Você participa das etapas iniciais de um projeto para a Cristal, que você acredita irá gerar retornos significativos para a Empresa e seus acionistas. As informações sobre esse projeto não foram ainda divulgadas publicamente. Uma vez que se trata ainda da fase inicial e que sua previsão de lucros elevados desenvolveu-se a partir das suas próprias opiniões e observações, está tudo bem se você comprar ações da Cristal, uma grande acionista da Cristal?

R.: Não. Suas razões para comprar ações da Cristal são baseadas em informações relevantes confidenciais que você obteve enquanto empregado.

P.: Em uma conversa casual com um irmão que trabalha no exterior, ele lhe pergunta como vai o seu trabalho. Você está dedicando muito tempo a uma fusão em curso, que significará um aumento de receitas para a Empresa e, potencialmente, seus acionistas. Está tudo bem se você mencionar que está trabalhando para esse negócio e o que isso significa para as finanças da Cristal?

R.: Não. Mesmo excluindo das suas conversas os detalhes, as informações relevantes confidenciais não devem ser divulgadas para sujeitos externos.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Terrorismo

Nosso Compromisso

Grupos e pessoas envolvidas em atividades impróprias ou ilegais –incluindo fraudes, atividades terroristas e tráfico de drogas e seres humanos– frequentemente ocultam ou tentam limpar o seu dinheiro através da lavagem financeira. Isto significa que eles colocam o dinheiro em negócios aparentemente legítimos, ou o ocultam das autoridades governamentais. Muitos países do mundo criaram ou adotaram leis que proíbem e perseguem criminalmente a lavagem de dinheiro. A Cristal tem uma política rigorosa contra a lavagem de dinheiro e proíbe lidar com empresas que estejam envolvidas nessas atividades criminosas. Estamos também em plena conformidade com todas as leis contra lavagem de dinheiro e terrorismo em nível global.

Além disso, efetuamos todas as devidas verificações (*due diligence*) a respeito dos novos clientes, antes de dar seguimento a uma transação pela primeira vez. É importante se salvaguardar contra o envolvimento involuntário com grupos ou pessoas associadas à lavagem de dinheiro ou terrorismo. Tal associação não apenas iria prejudicar gravemente a nossa reputação, mas a Cristal poderia ser acusada de aprovar, tolerar ou apoiar e incentivar tais atividades ilegais e indignas.

O que fazer?	O que NÃO fazer?
Familiarizar-se com os clientes, fornecedores e parceiros de negócios suficientemente bem para perceber se suas atividades de negócios são financiadas por atividades legítimas ou não. Verifique devidamente o histórico deles, para se garantir de que não estejam envolvidos em atividades ilegítimas.	Fazer negócios com clientes, fornecedores ou parceiros sobre os quais você não tenha efetuado uma verificação completa.
Seguir a Política da Empresa a respeito dos cuidados de conformidade, caso você observe qualquer sinal de lavagem de dinheiro ou outra atividade ilegítima. Informe imediatamente o Departamento Jurídico do problema, e proceda somente se a questão tiver sido completamente resolvida e documentada.	Efetuar pagamentos a funcionários de governo, a não ser que você tenha confirmado que o funcionário atua de forma legítima e que esse tipo de pagamento é geralmente admitido.
Ter a ciência das formas de pagamento comumente utilizadas na lavagem de dinheiro. Isso pode incluir cheques de terceiros não identificados a favor de um comprador, cheques de viagem ou diversas ordens de pagamento.	
Entender a legislação que exige a denúncia das transações suspeitas e em dinheiro vivo, bem como a que proíbe a lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo. Saiba como ela se aplica a suas atividades de negócios.	

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Terrorismo

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Transferências bancárias para ou de países inesperados.
- Atividades de negócio ou transações ligadas a lugares associados ao terrorismo, tráfico de drogas ou lavagem de dinheiro.
- Transações estruturadas especificamente para evitar exigências de denúncia.
- Pedidos ou pagamentos com quantidades ou importes anormais, ou itens suspeitos.
- Ansiedade do cliente com relação a uma visita à sua planta operacional.
- Formas de pagamento que não requerem informações de identificação do cliente.
- Relutância de um parceiro de negócios, fornecedor ou cliente em disponibilizar informações ou a documentação completa de identificação e apoio, ou em cumprir com requisitos de informação.
- Envolvimento com instituições de financiamento especiais, tais como organizações que não dispõem de uma presença física em qualquer país, bancos *offshore*, remetentes de dinheiro não autorizados e intermediários financeiros não bancários.
- Pedidos de transferências de dinheiro para contas desconhecidas ou terceiros.

Perguntas e respostas!

P.: Em uma conferência, você conhece alguém que se apresenta como um empresário, que ganha dinheiro criando aplicativos para *smartphones*. Ele se diz interessado em se tornar cliente da Cristal, em função de outro empreendimento de negócios que ele está iniciando. Pouco tempo depois, ele envia um pedido particularmente grande, por um determinado produto químico sensível. Você está perplexo sobre como ele faria uso de tanto produto; quando você pergunta, ele responde de forma vaga, incoerente. Você pede, então, para a Cristal poder visitar a planta dele, antes de processar o pedido. Ele se torna, de repente, insistente e irritado, recusando a visita. Levantando a voz, ele exige que você processe a ordem imediatamente. Com receio de ter ofendido um novo cliente muito rico, você resolve processar a ordem sem maiores questionamentos. Isso está certo?

R.: Absolutamente não. Antes de entrar em uma transação com um novo cliente, você deve sempre efetuar o procedimento de *due diligence* integralmente. Esta é política da companhia e, se isto ofender um cliente potencial, você pode explicar que se trata de um procedimento operacional padrão, para o qual não abrimos exceções.

Cristal Global

- Controles Comerciais Globais
- Mitigação do Risco do Produto
- Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)
- Fazer Negócios com Terceiros
- Trabalhar com Estados Soberanos e Órgaos Governamentais
- Antissuborno e Anticorrupção

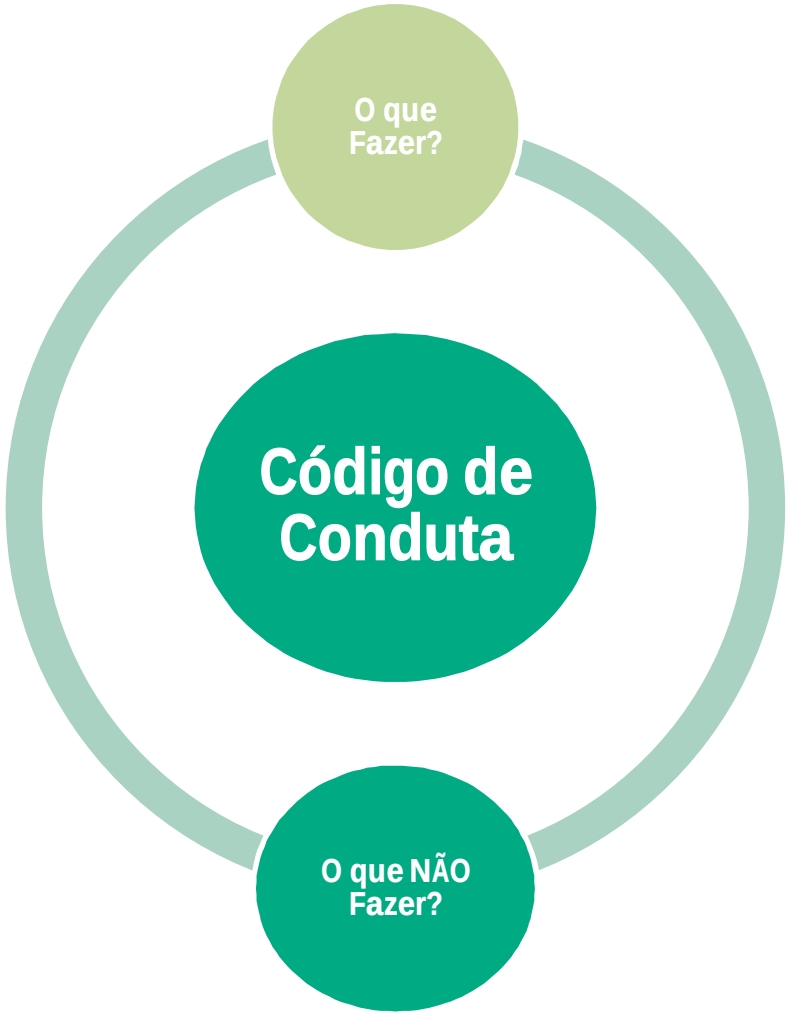
Controles Comerciais Globais

Nosso Compromisso

Na maioria dos países em que a Cristal opera, existem leis que regem o intercâmbio e transporte internacional de produtos, tecnologias ou serviços. Essas leis, ditas de Controle do Comércio Internacional, ou ITC, incluem a adesão a embargos que proíbem o comércio com nações específicas, ou a restrições da exportação e importação para finalidades de uso militar, ou motivos de segurança nacional. Contudo, a expedição é somente um aspecto das leis de ITC. A Cristal está também em conformidade com a legislação que rege a comercialização e intercâmbio de tecnologias e informações através de várias mídias, eletrônicas ou não. O descumprimento da legislação de ITC acarreta consequências prejudiciais para os negócios da Cristal, incluindo sanções financeiras e perda de reputação.

Controles Comerciais Globais

O que fazer?



Controles Comerciais Globais



O que fazer?
Consulte o Departamento Jurídico se você tiver dúvidas sobre restrições comerciais ou outras leis de ITC.
Observe todas as políticas e procedimentos de ITC da Cristal, de modo a garantir a conformidade da Cristal em todo lugar onde operamos.
Preze para que a Cristal forneça informações completas e precisas às autoridades governamentais, para cumprir com todas e quaisquer leis de ITC pertinentes, incluindo as normas *antidumping* e ambientais.

Controles Comerciais Globais



O que fazer?
Cumprir com todas as leis de ITC em qualquer país em que a Cristal opere.
Prezar para que a Cristal e seus agentes forneçam informações completas e precisas sobre as importações e exportações da Cristal às autoridades governamentais competentes.
Prezar, quando aplicável, para que as exportações de tecnologias ou produtos relevantes obtenham a autorização governamental.

Controles Comerciais Globais



O que fazer?
Guardar os dados e informações, conforme prescrito pelas leis de ITC pertinentes.
Estar em conformidade com todas as leis que regem a importação ou exportação de produtos ou tecnologias antes de serem patenteados.
Verificar que todos os fornecedores operem com as devidas licenças de exportação ou importação.

Controles Comerciais Globais



O que fazer?

Manter-se atualizado sobre mudanças, sanções e a outras notícias relevantes, referentes à legislação de ITC.

Controles Comerciais Globais

O que NÃO fazer?



Controles Comerciais Globais



O que NÃO fazer?
Envolver-se em vendas, compras, exportações, importações ou negociações com países sob embargo ou sanção; não participe também de outras transações de negócios que infrinjam sanções, restrições ou embargos contra algum país específico.
Envolver-se em novas atividades empresariais antes de verificar que elas não violem sanções aplicáveis.
Compartilhar tecnologia ou produtos relevantes com outrem, incluindo colegas empregados e dirigentes da Cristal, mesmo quando fazê-lo não seja uma violação explícita das normas do país sobre compartilhamento de tecnologias.

Controles Comerciais Globais



O que NÃO fazer?
Violar leis de ITC referentes ao uso militar de importações ou exportações, ou às informações sobre tais transações.
Enviar ou receber transferências de dinheiro de ou para países onde isso for proibido, ou sem a devida aprovação ou notificação prévia, quando isto for exigido pela legislação aplicável.
Negligenciar termos de contratos internacionais que possam condicionar muitas das responsabilidades de conformidade da Cristal referentes a importações e exportações.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Controles Comerciais Globais

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Qualquer proposta de importação, exportação ou outra transação envolvendo uma pessoa, entidade ou estado soberano sob embargo ou sanção. Isso inclui também os cidadãos, associados, empresas ou agências desse estado soberano.
- Falsificação de relatórios e faturas; por exemplo, quando os preços não correspondem ao valor pleno dos produtos ou serviços, ou quando o país de origem dos produtos ou mercadorias for declarado incorretamente.
- Indicações de que um sócio, empregado, dirigente, cliente ou fornecedor esteja burlando, ou tentando burlar, as leis de ITC.
- Conexões, relacionamentos ou relações de negócios com pessoas envolvidas na construção de armas nucleares, biológicas, químicas ou outras comparáveis.

Perguntas e respostas!

P.: Uma empresa de defesa e segurança dos Estados Unidos pede determinados produtos para uso em um projeto de defesa militar. O grupo lhe envia informações referentes ao projeto. Você pode encaminhar as informações para a sua equipe de desenvolvimento no exterior?

R.: Não. Quando se trabalha com produtos a serem aplicados em contextos relacionados com a defesa, aplicam-se as leis sobre o controle das exportações. Caso se deparar com uma situação como a descrita acima, você deve acionar imediatamente o Departamento Jurídico. Podem ser necessários arranjos especiais para o envio de informações confidenciais para o exterior. A transmissão internacional de tais informações pode ser efetuada apenas com o pleno envolvimento e aprovação do Departamento Jurídico.

Mitigação do Risco do Produto

Nosso Compromisso

Gerar produtos e serviços eficazes, que resultem na satisfação do cliente, é a prioridade máxima da Cristal. Para atingir esse objetivo, precisamos gerir a inovação no contexto de determinado ambiente normativo, sendo que cada funcionário tem a responsabilidade de considerar e assinalar os riscos, efetivos ou potenciais, que nossos produtos podem comportar. Estando em jogo a segurança, relações com os clientes e reputação e responsabilidades da Empresa, os empregados devem cumprir com sua obrigação de identificar, minimizar e denunciar situações que possam ter impacto sobre esses riscos.

Mitigação do Risco do Produto

O que fazer?



Mitigação do Risco do Produto



O que fazer?
Prezar por uma comunicação simples, precisa e completa sobre nossos produtos.
Ao participar de acordos de licenciamento ou marketing com outras empresas, apresentar e tratar das atribuições referentes às responsabilidades pelo produto.
Informar sobre qualquer cuidado referente ao risco do produto e consulte o Departamento Jurídico, especialmente se você identificar ou perceber a possibilidade de riscos de lesões pessoais, controvérsias ou mau funcionamento dos produtos.

Mitigação do Risco do Produto



O que fazer?
Ter consciência do conhecimento potencialmente menor dos nossos produtos pelo cliente, reconhecendo nossa compreensão limitada da sua utilização e implementação final.
Familiarizar-se com os fatores que afetam o risco do produto, para saber reconhecer um desempenho adequado ou fraco.
Incluir, em cada venda, os acordos comerciais padronizados e inalterados, termos, condições de venda e notas de ressalva da Cristal, em conformidade com as diretrizes locais sobre contratos.

Mitigação do Risco do Produto

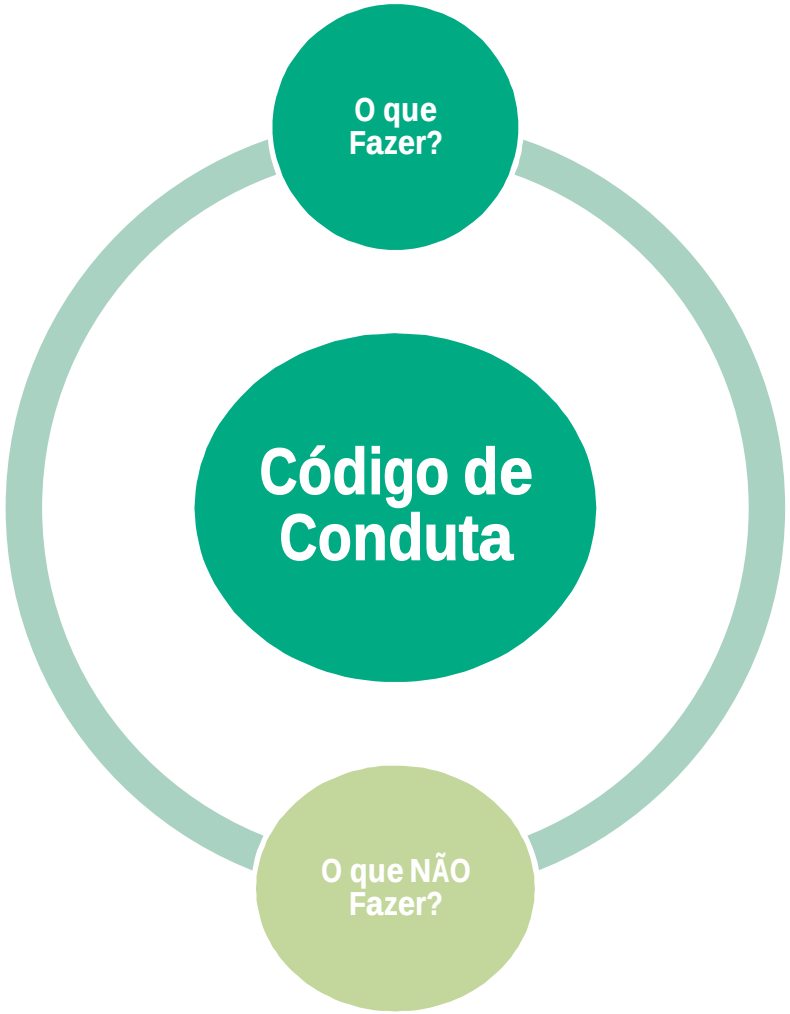


O que fazer?

Fornecer informações completas, precisas e atualizadas ao se comunicar com clientes ou outrem, através de todo e qualquer meio, incluindo terminais *on-line*. Ao descobrir erros, informe sem hesitação os responsáveis pelo gerenciamento do relativo produto ou informações.

Mitigação do Risco do Produto

O que NÃO fazer?



Mitigação do Risco do Produto



O que NÃO fazer?
Especular ou insirir opiniões pessoais ao comunicar sobre nossos produtos.
Modificar os acordos, termos e condições de vendas, descrição dos produtos ou notas de ressalva padronizadas da Cristal, ou aceitar termos alternativos, sem a aprovação prévia do Departamento Jurídico.
Tomar decisões pelos clientes: nós oferecemos fatos, para facilitar as escolhas de materiais e de projeto do cliente.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Mitigação do Risco do Produto

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Possíveis imprecisões nos dados internos sobre o produto.
- Controvérsias, em curso ou possíveis, relacionadas com nossos produtos ou aplicações do cliente.
- Solicitações de clientes para nós indicarmos a melhor opção para suas aplicações.
- Solicitações de garantias, por parte de clientes, de que nossos produtos (ou seus produtos que utilizam nossos produtos) estejam em conformidade com as normas pertinentes.
- Solicitações de um cliente para trabalharmos juntos, ou em parceria, no desenvolvimento dos seus produtos.
- Solicitações de garantias, por parte de um cliente, de que o nosso produto irá "funcionar" em suas aplicações.
- Clientes aparentemente desprovidos do conhecimento técnico, capacidade ou estratégia razoável para o desenvolvimento de um novo produto e cumprimento das normas.
- Solicitações de clientes para testarmos ou analisarmos seus produtos finais.
- Evidências de que nossos produtos possam ser utilizados de maneiras potencialmente causadoras de danos substanciais.
- Comunicações do cliente indicando a Empresa como responsável por problemas no produto dele.

Perguntas e respostas!

P.: Um cliente quer a garantia de que nosso produto estará em conformidade com as normas governamentais ao ser utilizado no produto dele. Você deve comentar sobre a conformidade do nosso produto?

R.: Não. Não sugerimos nem de outra forma explicamos que nosso produto atenda a determinadas normas governamentais. Particularmente, não avaliamos se o produto do cliente atenda a tais requisitos.

P.: Um cliente, que demonstra um elevado grau de competência, solicita sua opinião sobre qual solução de projeto funcionaria melhor para a aplicação dele. Você deve fornecer uma resposta direta?

R.: Não. Não tomamos decisões sobre o produto ou sua implementação pelos clientes. Nós fornecemos, sim, informações completas e precisas sobre nossos produtos, para que o cliente possa fazer uma escolha quanto mais informada possível.

P.: Na descrição de um produto a ser entregue a um cliente, você observa informações que parecem ser incorretas. Entretanto, elas dizem respeito a um assunto provavelmente irrelevante para as exigências do cliente no momento. Você deve dar seguimento e repassar as informações ao cliente?

R.: Não. Mesmo que possam não ser utilizadas ou aplicadas de outra forma, as informações dadas aos clientes devem ser quanto mais completas e exatas possível. Você deve assinalar as informações questionáveis à pessoa ou departamento responsável por editá-las.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)

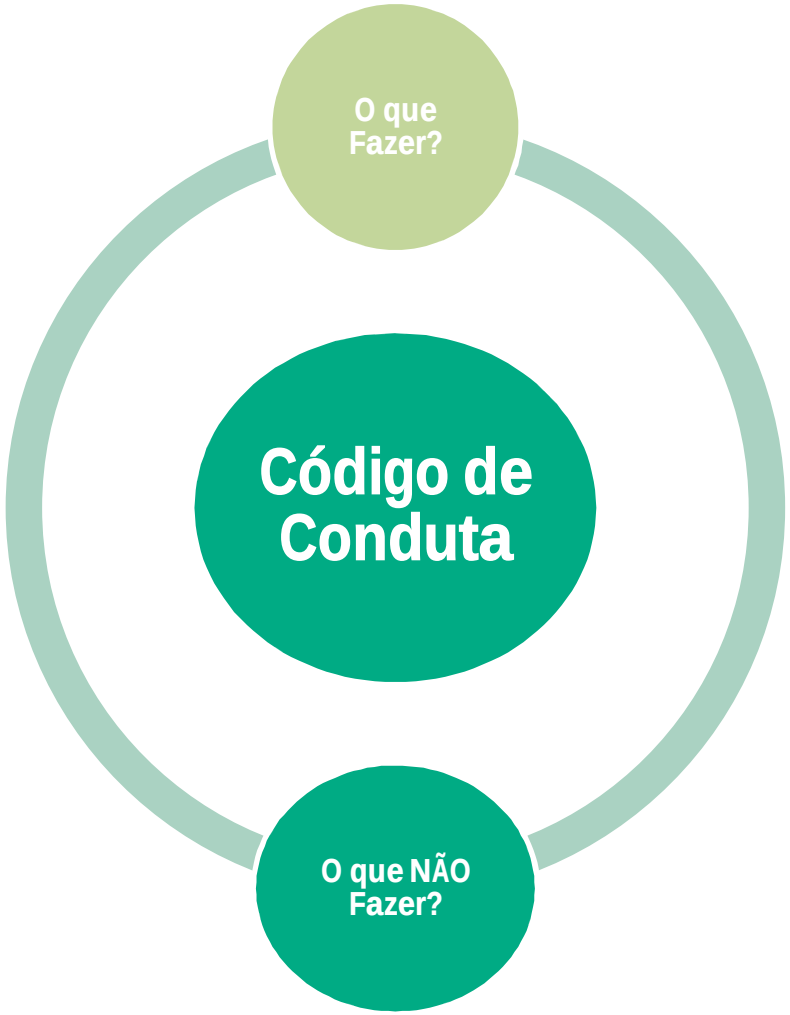
Nosso Compromisso

Os governos promulgam leis antitruste ou sobre a competição comercial para evitar conluios e estimular a concorrência. São leis complexas que, frequentemente, variam entre países ou regiões diferentes. O cumprimento de todas as leis sobre a concorrência, no entanto, é algo de suma importância e faz o objeto de uma Política rigorosa. Para respeitar essa Política, os empregados devem estar familiarizados com as leis antitruste, de modo a não infringí-las.
Os empregados devem também seguir as diretrizes prescritas pelo Departamento Jurídico e solicitar indicações deste a respeito de situações e leis específicas.

Não precisa dizer que, deixando de estar em conformidade, a Empresa irá sofrer prejuízos imensos. A violação do direito da concorrência não apenas resultaria em multas, como também iria provavelmente sujeitar a Empresa a dispendiosas controvérsias. Além disso, essas questões podem também resultar em multas e sanções penais individuais.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)

O que fazer?



Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que fazer?
Aprender como as leis sobre a concorrência têm relação com o nosso trabalho diário e como podemos cumprir plenamente com essas leis, evitando sua violação.
Cumprir com todas as leis e normas sobre a concorrência, bem como todas as políticas internas.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que fazer?

Integrar os procedimentos de conformidade em todas nossas transações de negócios. O nosso trabalho deve ser concebido e estruturado de forma que tudo o que fazemos esteja alinhado com as leis da concorrência. Siga nossas políticas sobre fixação de preços e interações, formais e informais, com concorrentes, fornecedores, varejistas e distribuidores. Envolva sempre o Departamento Jurídico no processo de planejamento e definição estratégica dos negócios, de modo a evitar a contravenção dessas leis.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que fazer?

Procurar a orientação do Departamento Jurídico para saber como as leis da concorrência afetam o seu trabalho e como você pode adequar os procedimentos para garantir a plena conformidade. Não hesite em fazer perguntas se você tiver dúvidas sobre sua aplicação em algum âmbito específico.

Manter-se atualizado sobre as mudanças ou modificações das leis sobre concorrência, para se garantir de que todo o seu trabalho esteja em conformidade.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)

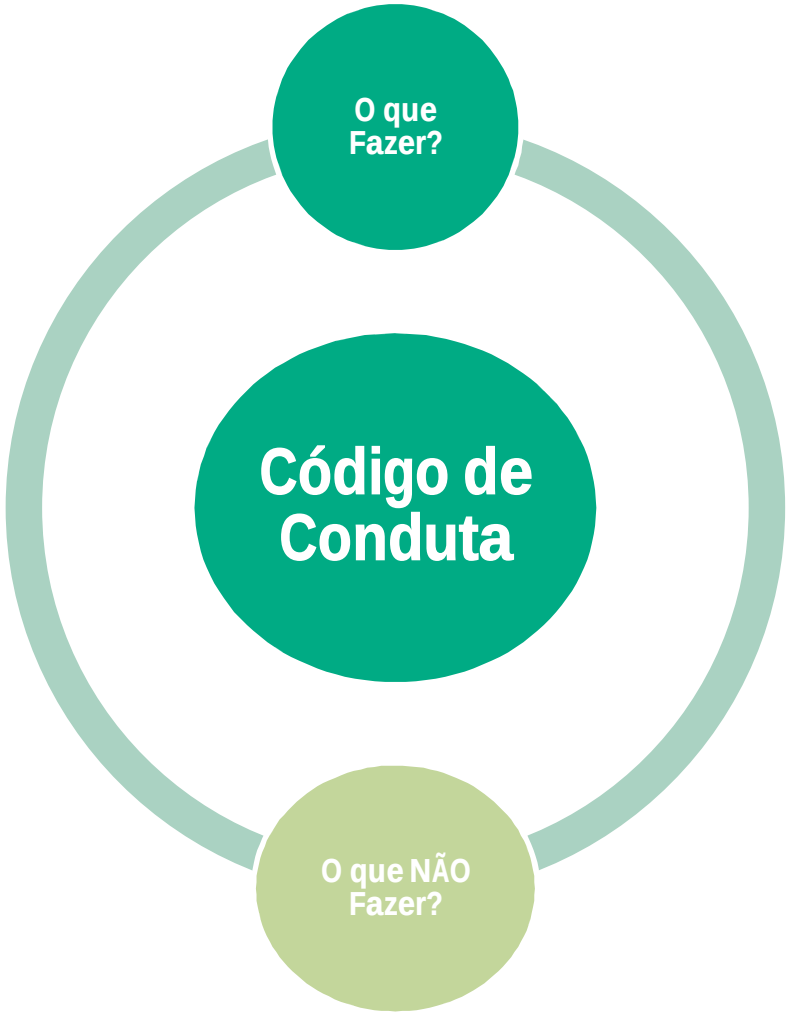


O que fazer?

Comunicar prontamente qualquer possível violação das leis da concorrência, ou qualquer descumprimento percebido. Reporte imediatamente qualquer comportamento ou ação desse tipo ao Departamento Jurídico. Qualquer suposta violação da conformidade por um concorrente, ou um dos varejistas ou distribuidores da Cristal, deve também ser comunicada ao Departamento Jurídico. Decline imediatamente qualquer tentativa, por parte de um concorrente, varejista ou distribuidor, de envolver a Cristal na violação das leis da concorrência: denuncie imediatamente e discuta o assunto com o Departamento Jurídico.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)

O que NÃO fazer?



Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que NÃO fazer?

Estipular com empresas concorrentes acordos que, de alguma forma, atenuem a concorrência; nunca insinue qualquer acordo desse tipo.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que NÃO fazer?

Criar estratégias ou planos com concorrentes. As decisões de negócios devem ser discutidas e tomadas distanciadamente de qualquer concorrente. Nunca deve haver coordenação ou comunicação com os concorrentes comerciais a respeito das decisões de negócios. Até mesmo interações aparentemente inócuas, em eventos ou encontros setoriais, devem ser abordadas com rigoroso cuidado. Assuntos tais como produtos, serviços, fabricação, preços, despesas, lucros, clientes, territórios, produção, novos empreendimentos ou licitações e mercados futuros nunca devem ser discutidos ou divulgados a concorrentes. Fale com o Departamento Jurídico antes de envolver-se em uma consociação de empresas, de modo a assegurar o cumprimento das leis pertinentes.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que NÃO fazer?

Violar leis sobre a concorrência, atuando de forma a causar impactos indevidos sobre concorrentes comerciais, através do abuso de posição dominante no mercado. Por exemplo, uma grande empresa que detenha um amplo segmento do mercado consumidor de um determinado serviço ou produto não deve explorar sua vantagem em um mercado para melhorar as vendas de outros produtos ou serviços. Além disso, em muitos países a legislação pode não consentir que se influencie o preço de varejo de um produto.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que NÃO fazer?

Efetuar transações, incluindo aquisições, fusões ou *joint ventures*, que reduzam a concorrência. Determinados arranjos e empreendimentos de negócios devem passar, antes da estipulação, por uma análise em nível governamental, além do que, a legislação sobre a concorrência exige que as transações comerciais não reduzam a concorrência. Os governos se empenham muito em verificar se determinadas fusões ou aquisições violem as leis da concorrência. Investigam se as transações forem concebidas para alcançar objetivos de negócios normais ou se, fundamentalmente, reduzam a concorrência.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)



O que NÃO fazer?

Restringir a liberdade de concorrência dos seus distribuidores, varejistas ou fornecedores. Não determine nem influencie o preço de revenda de um produto. Você nunca deve prescrever preços mínimos de revenda, proibir a concessão de abatimentos ou descontos específicos, ou requerer dos distribuidores ou varejistas da Cristal que sigam recomendações de preço de revenda. Além disso, evite reduzir os territórios, ou a clientela, para os quais os distribuidores e varejistas da Cristal podem vender os produtos sob contrato. De modo geral, não proíba as exportações. Se você estiver considerando restringir as exportações a territórios específicos, ou estabelecer acordos de exclusividade de compra, exclusividade de fornecimento ou não concorrência, consulte sempre previamente o Departamento Jurídico da Cristal.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Concorrentes que queiram estabelecer acordos destinados a reduzir a concorrência.
- Concorrentes que desejem comunicar sobre temas referentes aos negócios e que dizem ou podem dizer respeito à concorrência. Isso pode incluir preços, mercado ou meios de distribuição.
- Varejistas ou distribuidores visando estabelecer acordos exclusivos que possam reduzir a concorrência, ou acordos de alocação exclusiva de determinados territórios ou clientes.
- Ações que explorem a dominância de um produto para melhorar as vendas de outro, tais como obrigar o consumidor a comprar o outro produto para obter o produto dominante.

Perguntas e respostas!

P.: Um concorrente de longa data lhe convida a participar de uma conferência sobre o estado atual e futuro do setor. Você deve aceitar o convite para participar do evento?

R.: Isso depende. Como regra geral, você nunca deve participar de qualquer encontro com concorrentes que possa infringir as leis da concorrência. Entretanto, uma conferência pode representar uma boa oportunidade de desenvolvimento de negócios. Busque o máximo de informações possíveis sobre o encontro. Faça perguntas: é um encontro público? Quem irá participar do encontro? O que está em pauta para o encontro? O que será discutido? Qual vai ser o seu papel no encontro? Uma vez que você tenha reunido suficientes informações, discuta o convite com o Departamento Jurídico, use o bom senso e, por precaução, prefira sempre evitar qualquer circunstância que possa dar a impressão, até mesmo em aparência, de violar a legislação sobre a concorrência.

P.: Um cliente de longa data lhe pede para vender um novo produto da Cristal exclusivamente para ele. Em troca, ele promete comprar da Cristal toda a produção em questão, ao preço que a Cristal estabelecer. Você pode aceitar essa oferta?

R.: Não. Você não pode estipular qualquer acordo ou trato que conceda tratamento exclusivo ou preferencial a um cliente dessa forma, especialmente se o produto for dominante em seu segmento de mercado.

Conformidade com as Leis sobre a Concorrência (Antitruste)

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Ações que requeiram dos clientes a compra de um produto para obter o licenciamento de determinada tecnologia.
- Ações para vender produtos com preços desiguais a compradores diferentes, em concorrência entre si no mesmo mercado.
- Descontos em determinados produtos se o comprador comprar outros produtos, ou uma quantidade maior ao longo de um período de tempo definido.
- Ações que inibam ou restrinjam a capacidade do cliente de revender um produto.

Perguntas e respostas!

P.: Um concorrente anuncia publicamente que está reduzindo o preço de um produto que a Cristal também vende. A Cristal pode anunciar à clientela que irá igualar o preço do concorrente?

R.: Com certeza. A Cristal tem todo o direito de reduzir os preços dos seus produtos para se manter concorrencial para os seus clientes.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Fazer Negócios com Terceiros

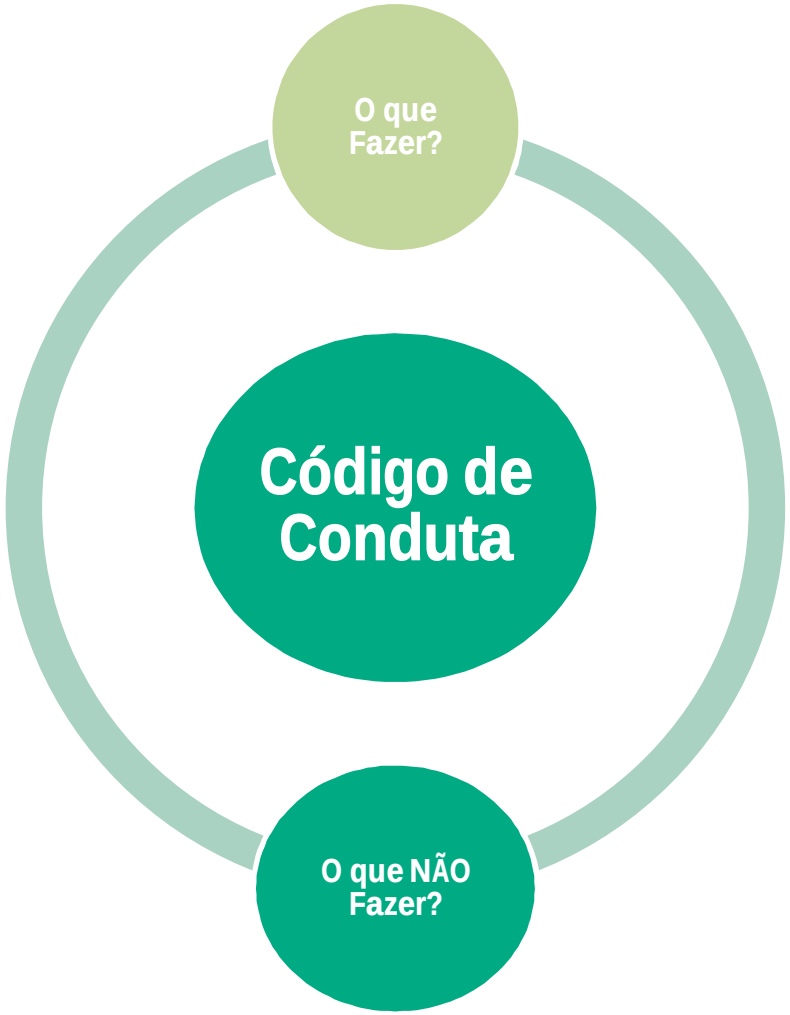
Nosso Compromisso

Todas as nossas interações e práticas de negócios devem ser efetuadas em conformidade não apenas com a lei, mas também com os mais elevados padrões éticos e de lisura. Operações de má fé, enganos, fraudes e comportamentos impróprios de qualquer tipo são inaceitáveis na Cristal. Eles são particularmente problemáticos quando praticados na interação com terceiros, sejam eles parceiros de negócios, compradores, fornecedores ou distribuidores.

Devemos nos preocupar com qualquer comportamento antiético por parte de distribuidores e informar disso o Departamento Jurídico. Comportamentos antiéticos por parte de fornecedores são um problema ainda maior. A Cristal só contrata fornecedores que operem em plena conformidade com a legislação ambiental, trabalhista e de segurança. Todos os nossos parceiros de negócios e agentes devem também operar segundo elevados padrões éticos. Lidar com terceiros que operam de forma ilegal ou com falta de ética pode ter consequências graves; no entanto, as consequências em termos de reputação, financeiras e jurídicas aumentam consideravelmente se agirmos de forma imprópria em alguma das nossas relações de negócios.

Fazer Negócios com Terceiros

O que fazer?



Fazer Negócios com Terceiros



O que fazer?
Realizar os processos padronizados de verificação dos novos clientes interessados em fazer negócios com a Cristal.
Aprender e cumprir a Política anticorrupção da Cristal, inclusive nunca oferecendo, dando ou aceitando subornos ou presentes inapropriados.
Estabelecer que os fornecedores externos operem de acordo com as normas e políticas da Cristal. Busque sempre indicações por parte do Departamento Jurídico, no tocante às formas e terminologia adequadas a serem utilizadas na contratação de terceiros, incluindo os fornecedores.

Fazer Negócios com Terceiros



O que fazer?

Procurar manter uma certa distância e imparcialidade ao lidar com terceiros.

Fazer Negócios com Terceiros

O que NÃO fazer?



Fazer Negócios com Terceiros



O que NÃO fazer?

Selecionar fornecedores, representantes de vendas, distribuidores ou outros agentes que representem a Cristal, sem realizar por completo o devido procedimento de verificação (*due diligence*).

Fazer Negócios com Terceiros



O que NÃO fazer?

Selecionar um fornecedor sem abrir licitação concorrencial, a qual não apenas traz um aumento de valor para a Cristal, como também oferece uma oportunidade a empresas empreendedoras, ou de qualquer forma válidas, que tenham sido subestimadas anteriormente, ou desfavorecidas no passado. Há também casos de leis ou normas que se aplicam especificamente a um determinado processo de licitação: a Cristal irá cumprir ativamente com essas leis e normas, sendo que os empregados devem compreender essas leis e suas implicações.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Fazer Negócios com Terceiros

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Qualquer relação com fornecedores externos, ou outra relação de negócios que possa configurar conflito de interesses, ou condicionar de outra forma o julgamento de um decisor.
- Fatos ou informações que indiquem o descumprimento da legislação ambiental, de segurança ou trabalhista, ou desrespeito das normas éticas e políticas da Cristal, por parte de um fornecedor.
- Fatos ou informações sobre uma relação de negócios (incluindo com fornecedores, clientes, distribuidores ou agentes) que sugiram haver atividades de negócios ilegais ou antiéticas, ou relações que possam dar origem a conflitos de interesses ou influências indevidas.
- Qualquer tentativa ou solicitação para documentar de forma inexata ou falsear intencionalmente, por qualquer motivo, uma transação comercial.
- Evidências de condicionamentos na seleção de um fornecedor, incluindo a não utilização de um processo de licitação aberto, quando tal processo seria apropriado e cumprido de acordo com as normas aplicáveis.

Perguntas e respostas!

P.: Você foi encarregado de encontrar um novo fornecedor para um novo produto da Cristal. Você deve incentivar seu tio a participar do processo de licitação aberto a fim de encontrar um novo fornecedor?

R.: Não. Considerando sua relação de parentesco e o como isso poderia condicionar sua decisão, é melhor não incluir o seu tio no processo de licitação. A Cristal deve evitar até mesmo a aparência de um conflito de interesses, mesmo que todos os devidos procedimentos sejam seguidos e nenhum parente próximo obtenha qualquer vantagem no processo de licitação.

P.: A Cristal tem interesse em contratar um representante comercial externo, o qual possui vários contatos que ajudariam a acrescer o mercado e a marca da Cristal. Você fica ciente de informações e fatos que sugerem um comportamento antiético, no passado, por parte do representante comercial, incluindo suborno e presentes impróprios. Você deve informar o Departamento Jurídico, ou ignorar a informação, uma vez que se trata de coisas do passado?

R.: Informe imediatamente o Departamento Jurídico. Apresente os fatos e as informações, solicitando indicações para o caso. Muito provavelmente, você terá que se desvincular do representante comercial e buscar outras opções.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Trabalhar com Estados Soberanos e Órgãos Governamentais

Nosso Compromisso

A Cristal espera de todos os seus empregados e dirigentes que cumpram honesta e plenamente com todas as leis e normas aplicáveis. Qualquer violação ou evasão de normas pertinentes pode sujeitar a Empresa e/ou o empregado a sanções penais ou civis, que incluem, entre outras consequências, multas, detenção ou proibição de conduzir atividades de negócios. A Cristal e seus empregados devem lidar com o(s) Governo(s) e seus funcionários atendendo ao mais elevado padrão de conduta ética.

Você deve também estar ciente de que muitos países possuem leis com efeitos extraterritoriais. Isso significa que uma Empresa e seus empregados e dirigentes competentes podem ser considerados culpados, nesses países, por atos que podem ser legais, ou considerados práticas aceitas, sancionadas ou necessárias, em outro país (vide o capítulo sobre Antissuborno e Anticorrupção, abaixo).

Trabalhar com Estados Soberanos e Órgãos Governamentais

O que fazer?



Trabalhar com Estados Soberanos e Órgãos Governamentais



O que fazer?
Prezar para que as comunicações e demandas a agências e funcionários governamentais sejam precisas e completas.
Obedecer a legislação sobre conflitos de interesses, a respeito do emprego ou contratação de atuais ou antigos funcionários do governo.
Agir honestamente e com integridade ao obedecer leis e normas.
Aprender as regras e normas aplicáveis a uma transação ou decisão de negócios, antes de começar a discuti-la com qualquer funcionário ou agência do governo.

Trabalhar com Estados Soberanos e Órgãos Governamentais

O que NÃO fazer?



Trabalhar com Estados Soberanos e Órgãos Governamentais



O que NÃO fazer?

Oferecer, aceitar ou permitir subornos ou presentes impróprios para afetar decisões ou ações de um governo

Trabalhar com Estados Soberanos e Órgãos Governamentais

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Presentes ou entretenimentos para funcionários de governo, de qualquer valor e cuja admissibilidade não tenha sido previamente determinada pelo Departamento Jurídico da Cristal.
- Regras de jurisdições diferentes que sejam conflitantes entre si. Consulte o Departamento Jurídico para determinar como abordar e resolver qualquer conflito.

Perguntas e respostas!

P.: Um formulário, que precisa ser apresentado ao governo, pede informações não imediatamente disponíveis, bem como onerosas de serem reunidas. Posso fornecer números provavelmente próximos dos valores reais, já que tenho a possibilidade de fazer uma estimativa razoável, baseada em dados imediatamente acessíveis?

R.: Não, a menos que seja concedida uma permissão específica pelo órgão governamental. A Cristal está comprometida com o fornecimento de informações completas e exatas aos solicitantes. Devem ser envidados esforços para a implementação de sistemas e processos que facilitem a conformidade com regras e normas. Se surgir alguma situação em que a coleta das informações seja despropositadamente onerosa, a Cristal e seus empregados devem dialogar com o órgão governamental, para determinar se forem aceitáveis métodos ou reportes alternativos, recebendo uma orientação escrita que os instrua nesse sentido. Em qualquer circunstância, a Cristal e seus empregados devem agir de forma honesta e aberta.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL

Antissuborno e Anticorrupção

Nosso Compromisso

Não toleramos subornos ou corrupção. Ambos são ilegais e inibem gravemente o desenvolvimento. A Cristal é honesta, ética e cumpridora da lei, em todas suas relações de negócios. Nenhum empregado da Cristal deve oferecer, receber, permitir ou ajudar outrem a oferecer ou receber um suborno. Os presentes comuns, associados com o recepcionamento e o desenvolvimento de negócios, devem ser oferecidos de forma transparente e nunca serem ilegais ou impróprios. As mesmas regras se aplicam aos agentes da Cristal.

As contratadas nunca devem aceitar ou oferecer subornos em nome da Cristal. A Política Anticorrupção da Cristal não é apenas uma precaução relativa à reputação, mas também uma salvaguarda fundamental contra a criminalidade, sanções financeiras e possíveis condenações à prisão. Subornos e atividades corruptas são resolutamente condenados na Cristal.

Antissuborno e Anticorrupção

O que fazer?



Antissuborno e Anticorrupção



O que fazer?

Denunciar prontamente qualquer presente ou fato impróprio que sugira suborno ou intenção de subornar.

Aprender a diferença entre um suborno e um presente ou recepcionamento aceitáveis. Preze para que todos os presentes e recepcionamentos sejam apropriados e respeitem todas as leis antissuborno e políticas da Cristal. As despesas razoáveis de recepcionamento, acomodação de viagem e presentes comuns e apropriados, associados aos negócios, não devem ser confundidas com subornos ou práticas corruptas. Entenda a diferença e familiarize-se com as diretrizes da Cristal para presentes e recepcionamento.

Antissuborno e Anticorrupção



O que fazer?
Procurar fazer com que todo e qualquer presente ou recepcionamento de negócios seja oferecido de forma transparente e apropriada.
Seguir as diretrizes antissuborno da Cristal, bem como as sobre presentes e recepcionamento.
Preparar todos os registros exigidos com pontualidade, completude e precisão, para atender aos requerimentos de conformidade antissuborno.

Antissuborno e Anticorrupção



O que fazer?

Prezar para que todos os agentes da Cristal, incluindo consultores e prestadores de serviços ou representantes externos, estejam em conformidade com as políticas e procedimentos da empresa.

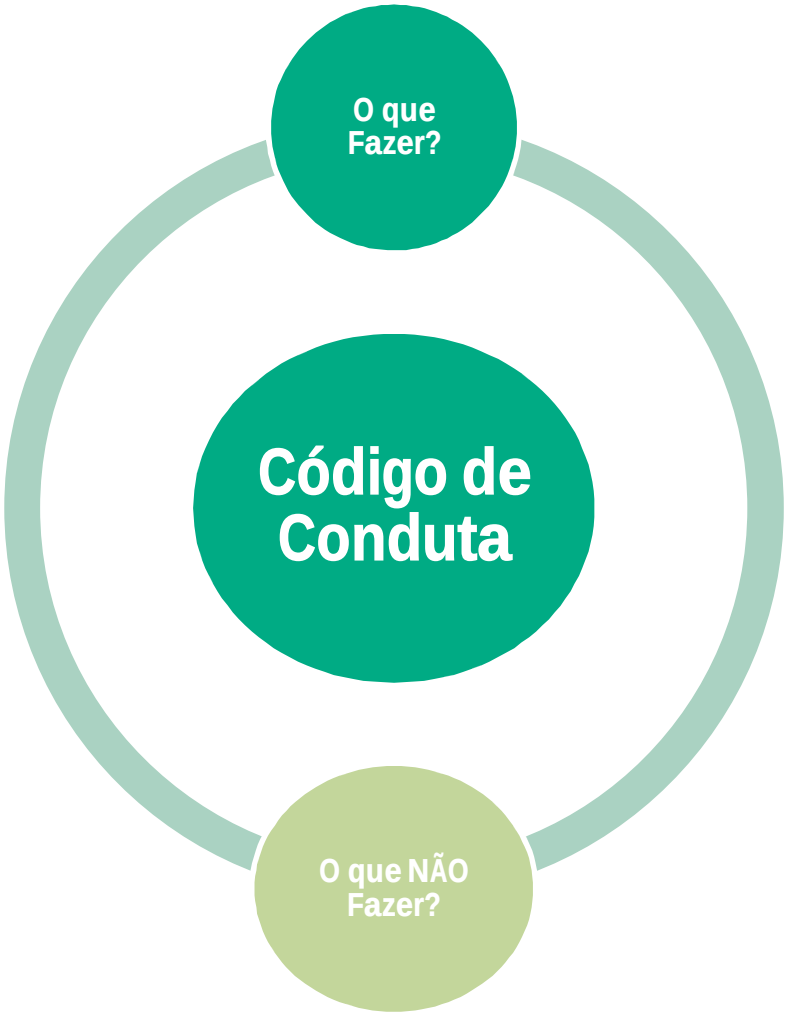
Obter um conhecimento aplicado das leis que dizem respeito a presentes e recepcionamento para empresas privadas e estatais. Se houver qualquer dúvida, busque orientação junto ao Departamento Jurídico.

Antissuborno e Anticorrupção

O que NÃO fazer?

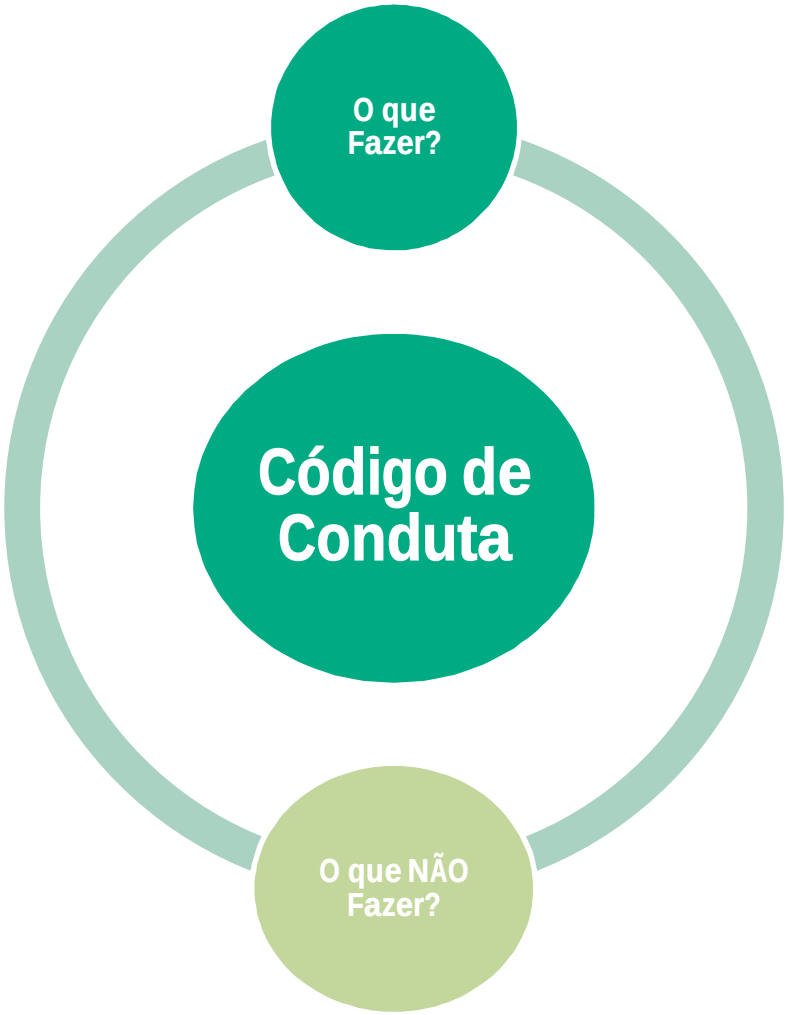


Antissuborno e Anticorrupção



O que NÃO fazer?
Receber subornos ou deixar que outros recebam subornos, que sejam empregados da Cristal ou agentes atuando em nome da empresa.
Aceitar presentes, dinheiro ou outro incentivo que possa condicionar o seu julgamento, ou fazê-lo agir de forma parcial ou desleal com relação a qualquer sujeito interessado, particularmente compradores ou fornecedores.
Esquecer que suborno é qualquer presente, oferta, transação ou promessa, tendo ou não valor monetário, destinado a conseguir novos negócios ou qualquer vantagem imprópria sobre os concorrentes. Isso pode incluir presentes em dinheiro, doações caridosas, ofertas de emprego e determinadas despesas de recepcionamento.

Antissuborno e Anticorrupção



O que NÃO fazer?
Oferecer subornos ou permita que qualquer pessoa, atuando em nome da Cristal, ofereça algum suborno.
Oferecer incentivos ou presentes para se garantir um atendimento mais favorável, ao lidar com funcionários ou agências do governo.
Disponibilizar recepcionamento, convites ou presentes para funcionários do governo, seus familiares, amigos ou pessoas relacionadas com eles, sem a permissão expressa do Departamento Jurídico.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA CRISTAL
Antissuborno e Anticorrupção

Empregados e gerentes devem estar atentos e reportar qualquer um dos seguintes motivos de atenção:

- Valores anormais ou elevados para itens secundários, tais como gorjetas e presentes, nas faturas de um fornecedor.
- Solicitação, por parte de um sujeito externo, para contratar ou empregar determinada empresa ou pessoa.
- Pedidos de pagamento de comissões a terceiros não diretamente associados com determinada transação.
- Qualquer recepcionamento, dinheiro ou presentes dados a agências ou funcionários governamentais. Isso inclui contribuições políticas ou honorários para palestras, entre outros.
- Ofertas de dinheiro em espécie ou serviços que excedam valores simbólicos, ou os valores permitidos pelas diretrizes da Cristal sobre presentes e recepcionamento.
- Solicitação de taxas ou pagamentos, por parte de funcionários públicos, para acelerar serviços governamentais, ou conseguir ou manter negócios com o governo.
- Subornos ou tentativas de suborno por empregados ou outros agentes que trabalhem para a Cristal.
- Solicitação de subornos, dinheiro ou presentes impróprios por terceiros, particularmente clientes e fornecedores.
- Encargos estranhos ou anomalias em alguma fatura, que não estavam contempladas na transação.

Perguntas e respostas!

P.: Uma agência de governo lhe oferece a assinatura de um contrato, referente a um projeto para o qual a Cristal havia apresentado uma oferta, mas somente se a Cristal concordar em utilizar um fornecedor pertencente a um parente do diretor da agência de governo. Você deve concordar em estipular o contrato?

R.: Não. Embora os contratos com os governos frequentemente especifiquem determinadas condições, no caso tipificado as condições fogem das provisões contratuais formais, causam preocupações éticas e devem ser evitadas. As leis sobre corrupção e suborno podem prever graves consequências legais e financeiras se infringidas.

P.: Como membro engajado da sua comunidade, você é membro do conselho diretivo de uma associação beneficente local, de cunho religioso. Você pode sugerir casualmente que um dos nossos clientes ofereça contribuições a essa entidade?

R.: Não. Embora suas intenções possam ser virtuosas, essa solicitação poderia ser interpretada como uma instância de suborno, para obter preferências especiais ou vantagens no preço dos produtos ou serviços.

P.: Você tem um relacionamento de longa data com um fornecedor da Cristal. Um dia, durante as festas natalinas, ele manda para você uma cesta de frutas sortidas e doces. Você pode aceitar o presente?

R.: Relaxe. Esses tipos de presentes são coisas comuns no mundo dos negócios e dificilmente fariam com que você lhes concedesse vantagens injustas sobre outro potencial fornecedor. É importante perceber a diferença entre subornos e presentes comuns, ou normal recepcionamento de negócios.

CANAL DE DENÚNCIA

Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade

CANAL DE DENÚNCIA

Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade

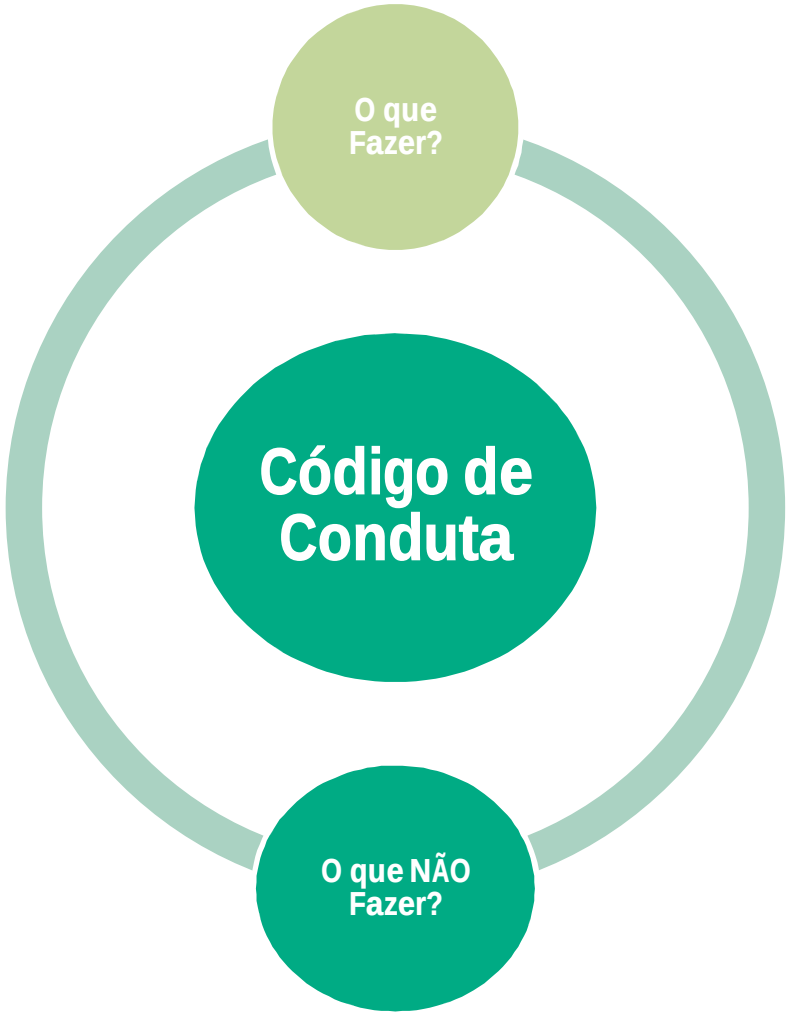
Nosso Compromisso

A violação da lei, desvio dos valores fundamentais da Cristal ou omissão em aderir ao seu Código de Conduta e Ética Empresarial podem trazer consequências graves para a Cristal e seus empregados. Os empregados da Cristal são determinantes para assegurar a conformidade da Empresa e nós proibimos terminantemente a represália contra eles por levantar questões de conformidade, sejam efetivas ou potenciais. Dada a criticidade das suas funções e perspectivas, os empregados têm não apenas a responsabilidade de agir em conformidade com essas exigências, como também a de "policiar" o seu cumprimento. Caso observarem ações que contrariam ou conflitam com elas, os empregados deverão denunciá-las, para que possa ser prontamente adotada uma solução. A Empresa disponibiliza um sistema pelo qual os empregados podem denunciar problemas de conformidade de forma segura e eficaz.

Os receptores de denúncias de conformidade, pelos oportunos canais de comunicação (dirigentes, Recursos Humanos, Departamento Jurídico, Auditoria Interna ou Canais de Denúncia para a Conformidade), sigam as Diretrizes de Investigação de Conformidade da Cristal. O processo pode incluir: (i) avaliar o problema e destiná-lo a um responsável na posição adequada para investigá-lo, em função da sua competência e independência; (ii) investigar o problema através da análise de documentos e conversação com pessoas afetadas; (iii) sugerir ações a serem implementadas pelas pessoas apropriadas, para resolver o problema; e (iv) informar do resultado a pessoa que reportou inicialmente o problema, desde que fazê-lo não coloque em risco os legítimos interesses da Cristal.

Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade

O que fazer?



Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade



O que fazer?
Reportar, através dos devidos canais da Cristal, todas as preocupações de conformidade que você acreditar, em boa-fé, serem legítimas.
Conhecer os diversos canais internos para reportar preocupações de conformidade, incluindo o seu gerente, os Recursos Humanos, o Departamento Jurídico, a Auditoria Interna e o Canal de Denúncia para a Conformidade.
Comunicar qualquer preocupação de conformidade, efetiva ou percebida. Enquanto olhos e ouvidos da Empresa, você está na melhor posição para observar e chamar a atenção para esses problemas.

Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade



O que fazer?
Cooperar, caso um problema de conformidade resultar em investigação e entenda que qualquer informação comunicada (incluindo sua identidade, caso você a informar) será mantida sob o devido nível de confidencialidade pelos responsáveis pelo assunto.
Acompanhar qualquer questão que você tenha levantado e, se não for resolvida satisfatoriamente, informe o seu gerente ou o Departamento Jurídico.
Denunciar os problemas de conformidade quanto antes possível. A Cristal quer evitar os descumprimentos e buscar resolvê-los imediatamente, caso ocorram.

Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade



O que fazer?

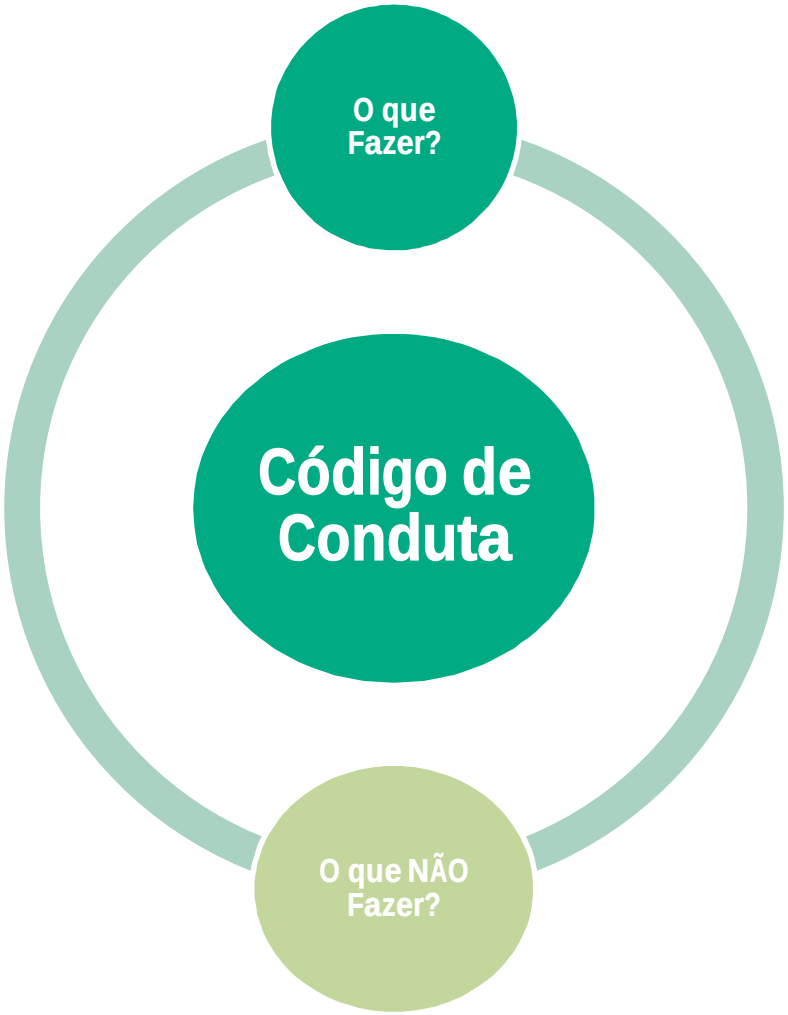
Entender que podemos lhe dar retorno a respeito das questões que você tenha levantado, se você se identificar na sua denúncia. Esteja também ciente do seu direito legal de relatar preocupações anonimamente, bem como de que iremos cumprir com as leis que limitam nossa possibilidade de investigar denúncias anônimas, particularmente em alguns países europeus.

Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade

O que NÃO fazer?



Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade



O que NÃO fazer?
Retaliar contra qualquer pessoa por denunciar, ou cooperar com investigações sobre problemas de conformidade levantados em boa fé.
Investigar de forma independente um problema de conformidade. Use os canais de denúncia à sua disposição, para ter certeza de que as questões sejam resolvidas de forma adequada, profissional e coerente.
Denunciar preocupações com o único propósito de prejudicar a reputação ou condição de emprego de alguém.

CANAL DE DENÚNCIA

Manifestar-se para Reportar Problemas de Conformidade

O Canal de Denúncia confidencial para a Conformidade da Cristal pode ser acessado por meio da internet ou por telefone:

- Site para os Estados Unidos: https://www.reportlineweb.com/Cristal
- Site para Todos os Demais Países: https://iwf.tnwgrc.com/Cristal

País de Origem	Número de Acesso AT&T Direct	Número do Canal de Denúncia para a Conformidade
Austrália	1-800-881-011	(877) 349-7496
Bélgica	0-800-100-10	(877) 349-7496 a cobrar
Brasil	0-800-890-0288	
França	0-800-99-0011	
Arábia Saudita	1-800-10	
Reino Unido	0-800-89-0011	
Estados Unidos	Não Aplicável	
Todos os demais países	Não Aplicável	

Departamento Jurídico da Cristal

Oriente Médio, África e Índia – Elfadil Yagoub, +966.12.224.8240
América do Norte – James Koutras, +1.410.229.8105
América do Sul – Viktor Veras, +55.713.634.9304
Europa – Jean-Herve Furling, +33.3.89.38.47.14
Austrália e Região Ásia-Pacífico – Christine Williams, +61.8.9411.1282

Você também pode pedir orientação diretamente a qualquer membro do Departamento Jurídico da sua planta.

Perguntas e respostas!

P.: Como vou saber se algo constitui um problema de conformidade?

R.: Por precaução, não hesite em denunciar qualquer situação que você, em boa fé, acredite possa implicar em violação da lei ou Política da Empresa. Os receptores de denúncias de conformidade se assumem a responsabilidade de determinar se for necessária uma ação corretiva. É melhor para a Cristal ter a possibilidade de analisar um problema, do que não saber da sua existência.

P.: Quais seriam alguns exemplos de problemas de conformidade?

R.: Entre os exemplos de problemas de conformidade que devem ser denunciados estão incluídos, entre outros: resistência em cooperar nas investigações de problemas de conformidade, ou violação, solicitação de violação ou omissão em informar uma violação de leis, regras, normas ou Políticas da Empresa.

LEMBRE-SE:

A Cristal não tolera retaliações contra qualquer pessoa que sinalize um problema ou preocupação em boa fé. Se você buscar orientação, assinalar um problema ou denunciar suspeitas de conduta imprópria, você está cumprindo com o nosso Código e vivendo nossos valores.

NOVO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código e todas as políticas e procedimentos são desenvolvidos para atender às necessidades da organização e dos seus empregados. A Empresa reserva-se o direito de alterar, mudar, modificar, substituir ou suspender o Código, ou as políticas e procedimentos relacionados, a qualquer momento, sem aviso prévio e por qualquer razão. Nada do que consta no Código, ou políticas e procedimentos relacionados, destina-se a estabelecer um contrato ou alterar qualquer relação de emprego temporário que possa existir.