

**HunterDouglas** 

**CÓDIGO DE CONDUCTA  
EMPRESARIAL**





# ÍNDICE

1	Introdução e Finalidade.....	2
2	Conformidade e Responsabilidade.....	2
3	Pessoas e Produto .....	3
	A. Diversidade e Inclusão	
	B. Direitos Humanos	
	C. Inovação Responsável e Qualidade do Produto	
4	Proteção de Informações e Propriedade.....	4
	A. Confidencialidade	
	B. Dados Pessoais e Privacidade	
	C. Redes Sociais	
	D. Sistemas de Informações e Dispositivos da Empresa	
5	Conduta Ética .....	6
	A. Anticorrupção e Antissuborno	
	B. Conflitos de Interesses	
	C. Contribuições Políticas	
	D. Presentes e Hospitalidade	
	E. Relatórios e Registros Financeiros	
	F. Sanções Econômicas e Combate a Lavagem de Dinheiro	
	G. Concorrência Leal e Antitruste	
6	Comunicação Confidencial .....	10
	A. Comunicação Obrigatória	
	B. Compromisso com a Não Retaliação	
7	Liderança e Aplicação.....	11

# 1

## INTRODUÇÃO E FINALIDADE

Na Hunter Douglas, almejamos ajudar as pessoas a viver harmoniosamente em um espaço conectado e com eficiência energética. Nosso sonho é ser a empresa de coberturas de janelas de crescimento mais rápido, mais amada e mais eficiente do mundo. Para alcançar nosso sonho, devemos não apenas garantir que a organização seja eficaz (impulsionando o crescimento) e eficiente (lucrativa), mas também, acima de tudo, ética (fazemos a coisa certa e lideramos pelo exemplo).

Para sustentar esse objetivo, o Código de Conduta Empresarial (“Código”) serve como um guia prático para a tomada de decisões éticas que garantirão a segurança de nossos colaboradores, a sustentabilidade de nossos produtos e o mais alto nível de confiança e respeito de nossos públicos interessados.

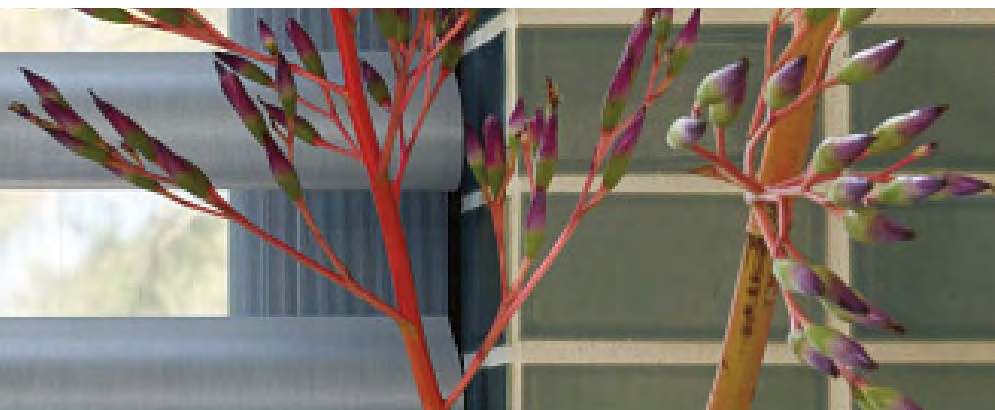
# 2

## CONFORMIDADE E RESPONSABILIDADE

Hunter Douglas sempre foi uma empresa de pessoas responsáveis. Você é responsável por suas decisões e ninguém tem autoridade para exigir que você faça algo antiético ou ilegal. Em situações incertas ou desafiadoras, é sua responsabilidade buscar orientação.

Em todas as circunstâncias, devemos cumprir as leis e os regulamentos de onde atuamos. Quando o Código entrar em conflito com uma lei ou regulamento aplicável, você deve cumprir essa lei ou regulamento. Quando o Código for mais rigoroso do que uma lei ou regulamento aplicável, você deve cumprir o Código.

Este Código se aplica aos funcionários da Hunter Douglas e suas subsidiárias diretas e indiretas (em conjunto, “Hunter Douglas” ou a “Empresa”). Consultores, agentes, parceiros comerciais externos, trabalhadores contratados ou temporários ou quaisquer indivíduos agindo em nome da Hunter Douglas também devem cumprir o Código. Juntos, podemos garantir que a Hunter Douglas mantenha com sucesso seus próprios altos padrões na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e em conformidade legal.





# 3 PESSOAS E PRODUTO

## A. Diversidade e Inclusão

A Hunter Douglas busca atrair, contratar, desenvolver e promover os melhores talentos do mundo. Isso exige que cada um de nós ajude a criar um ambiente de trabalho onde origens, experiências e perspectivas únicas sejam respeitadas e valorizadas e, como resultado, todos os funcionários possam atingir seu pleno potencial. A Hunter Douglas leva as denúncias de assédio e discriminação muito a sério, pois um ambiente de trabalho não comporta esse tipo de comportamento.

## B. Direitos Humanos

A Hunter Douglas está comprometida com práticas comerciais que respeitam os direitos humanos em todas as jurisdições em que atuamos e em todas as nossas operações e redes de fornecedores globais.

## C. Inovação Responsável e Qualidade do Produto

Nós nos esforçamos para manter altos padrões de saúde e segurança em toda a nossa organização. Todos os funcionários devem se esforçar para evitar acidentes, lesões e doenças ocupacionais em todas as nossas operações.

Nossos produtos ajudam nossos clientes a viver harmoniosamente dentro de seus espaços. Nós nos esforçamos continuamente para desenvolver produtos e serviços mais eficientes em termos energéticos, de alta qualidade e inovadores para melhorar a experiência de vida de nossos clientes. Seguir os princípios deste Código e cumprir as leis e os regulamentos ambientais aplicáveis é um passo crucial em nossa jornada contínua de inovação segura e sustentável.





# 4

## PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE

### A. Confidencialidade

Informações e dados são fundamentais para o nosso sucesso e crescimento. Como a informação é um bem valioso, devemos exercer cuidado e discrição antes de compartilhá-la com terceiros. Nossos clientes, parceiros de negócios e funcionários esperam que protejamos seus dados adequadamente.

Devemos manter estritamente a confidencialidade das informações privadas, sigilosas ou exclusivas sobre a Hunter Douglas, nossos funcionários, clientes, fornecedores, partes de joint ventures ou ex-empregadores, exceto quando a divulgação for autorizada ou de outra forma exigida por lei. Informações confidenciais ou exclusivas incluem qualquer informação interna ou não pública que, se divulgada, pode prejudicar ou comprometer seu titular. Usar essas informações para seu benefício pessoal viola este Código.

### B. Dados Pessoais e Privacidade

A Hunter Douglas respeita a privacidade dos indivíduos e seus dados pessoais, incluindo informações digitais mantidas pela Empresa. Por esse motivo, devemos sempre garantir que os dados pessoais de nossos funcionários e clientes sejam protegidos e processados de maneira ética e em conformidade legal. A coleta e o uso de dados pessoais não devem apenas estar em conformidade com as leis e os regulamentos locais, mas também com o princípio de que a privacidade é um direito fundamental.

### C. Redes Sociais

As redes sociais desempenham um papel crítico na construção de nossa reputação e de relacionamentos uns com os outros, clientes, profissionais de *design* e a comunidade em geral. No entanto, a divulgação de informações sigilosas ou inadequadas através das redes sociais tem o potencial de prejudicar a nossa reputação e o nosso pessoal. As publicações nas redes sociais, seja através da Hunter Douglas ou de contas pessoais, não devem incluir informações confidenciais ou exclusivas ou qualquer opinião pessoal em nome da Empresa. Seja sempre educado e respeitoso nas redes sociais.

### D. Sistemas de Informações e Dispositivos da Empresa

Todos os dados eletrônicos recebidos ou armazenados nos sistemas de informações ou dispositivos da Empresa, quer constituam um registro comercial, comunicação pessoal ou outra categoria de arquivo, são propriedade da Empresa e devem ser tratados de acordo.





# 5

## CONDUTA ÉTICA

### A. Anticorrupção e Antissuborno

A Hunter Douglas está comprometida em realizar negócios com o mais alto nível de integridade. Temos uma abordagem de tolerância zero em relação a suborno e corrupção, independentemente dos costumes ou das práticas comerciais locais. Isso se aplica ao suborno público e comercial.

Corrupção ou suborno pode incluir qualquer benefício recebido ou pago para influenciar indevidamente uma decisão de negócios, incluindo um pagamento, presente ou favor dado a um indivíduo para influenciar como ele ou ela toma uma decisão profissional. Violações das leis anticorrupção podem resultar em responsabilidade criminal ou civil para a Empresa ou para você pessoalmente. Além disso, a Empresa pode ser responsabilizada por atos praticados por nossos agentes, consultores e outros prestadores de serviços que atuam em nosso nome.

Espera-se que os funcionários da Hunter Douglas compartilhem nossa abordagem de tolerância zero em relação ao suborno com quaisquer terceiros que atuem em benefício da Hunter Douglas e tomem medidas para garantir sua conformidade com este Código.



## B. Conflitos de Interesses

Seus interesses pessoais nunca devem entrar em conflito ou mesmo parecer entrar em conflito com os interesses da Hunter Douglas. Uma atividade ou um relacionamento não deve afetar a sua objetividade ao fazer o seu trabalho e você nunca deve buscar uma vantagem para si ou para outros através de seu cargo.

Embora não seja possível delinear cada ação individual que possa entrar em conflito com os interesses da Empresa, conflitos podem surgir de várias maneiras, incluindo: (1) permitir que relacionamentos pessoais ou românticos influenciem suas decisões comerciais, inclusive através da contratação de um amigo próximo ou usando recursos da Empresa para o benefício de terceiros; (2) envolver-se em atividades fora da Hunter Douglas que interfiram nas suas responsabilidades na Empresa ou de outra forma prejudiquem a Empresa; ou (3) prestar serviços, ter um interesse financeiro ou receber um benefício pessoal de um relacionamento comercial atual ou potencial da Empresa, como um fornecedor ou um revendedor.

Quando surgir um conflito de interesses real, percebido ou potencial, você deve divulgá-lo ao seu gerente de linha, a um profissional de conformidade ou recursos humanos ou por meio da Central de Ética para que possamos determinar a melhor maneira de gerenciar a situação. Se não tiver a certeza se um determinado problema pode originar um conflito de interesses, você deve divulgá-lo. Em alguns casos, um potencial conflito de interesses pode ser abordado simplesmente tornando certas funções dentro da Hunter Douglas cientes de sua existência; em outros casos, uma ação adicional será necessária para abordar ou mitigar os riscos associados com o conflito. Em todos os casos, é importante que trabalhemos prontamente e com transparência para alcançar o resultado apropriado, levando em consideração os melhores interesses da Empresa.





### C. Contribuições Políticas

Qualquer contribuição direta ou indireta para um partido político, comitê ou candidato a um cargo público em nome da Empresa ou com fundos da Empresa é proibida sem a aprovação prévia formal do Conselho de Administração da Hunter Douglas. Esta restrição aplica-se a doações em dinheiro e doações em espécie, por exemplo, fornecimento de materiais ou serviços gratuitos.

### D. Presentes e Hospitalidade

A hospitalidade pode ser fundamental para a construção de relacionamentos com terceiros. No entanto, a aceitação ou a oferta de presentes pode estar sujeita a abusos. Você deve garantir que quaisquer presentes que você ofereça ou aceite façam parte de atividades comerciais legítimas e não sejam excessivos.

### E. Relatórios e Registros Financeiros

Devemos sempre manter a precisão e integridade dos nossos registros comerciais e financeiros. Todos os pagamentos devem ser registrados de forma honesta, completa e imediata. Falsificar ou criar informações enganosas nunca é permitido e pode ser considerado fraude.

Você deve seguir qualquer instrução para reter registros que estejam sujeitos a uma retenção legal ou relevantes para uma auditoria ou investigação em andamento.



## F. Sanções Econômicas e Combate a Lavagem de Dinheiro

A União Europeia, os Estados Unidos, o Reino Unido e outros países e organizações têm sanções econômicas em vigor que podem restringir certas transações ou negociações internacionais. Transações comerciais com determinados países ou indivíduos listados ou seus representantes são proibidas sob esses regimes.

Lavagem de dinheiro é a ofensa criminal de receber o produto de atividade criminosa, mesmo quando ocorre através de meios legítimos.

A Hunter Douglas está comprometida em cumprir todos os regimes de sanções e regulamentos contra a lavagem de dinheiro aplicáveis. Consulte um profissional de conformidade se tiver conhecimento de quaisquer atividades comerciais que envolvam o Irã, a Rússia, Mianmar ou Cuba, ou se acreditar que uma transação pode envolver recursos provenientes de atividades criminosas.

## G. Concorrência Leal e Antitruste

Os funcionários da Hunter Douglas devem estar cientes de todas as leis de concorrência e antitruste aplicáveis e procurar orientação de um profissional de conformidade para garantir a adesão a elas. As práticas de mercado devem estar em conformidade com as leis de concorrência nos países onde a Hunter Douglas atua. Infringir essas leis pode acarretar penalidades severas, incluindo litígios, prisão e danos à reputação.

Uma lista não inclusiva de atividades proibidas inclui: (1) participar de um cartel, inclusive de ajustes formais ou informais com concorrentes para restringir a concorrência (por exemplo, aumentar preços) ou limitar a concorrência em um mercado específico (por exemplo, criar territórios exclusivos); (2) trocar informações confidenciais com concorrentes, exceto em certas circunstâncias limitadas e pré-aprovadas; ou (3) restringir a capacidade dos clientes de enviar e vender mercadorias em toda a União Europeia. Além disso, algumas práticas de mercado podem ser restritas em certas jurisdições, como as relacionadas a descontos e condições de venda.





# 6

## COMUNICAÇÃO CONFIDENCIAL

A Hunter Douglas incentiva você a levantar quaisquer dúvidas ou preocupações que possa ter em relação a possíveis violações deste Código, nossas políticas ou leis ou regulamentos aplicáveis. Comunicações podem ser feitas para os recursos internos, como seu gerente de linha ou um profissional de conformidade ou recursos humanos, ou através da Central de Ética que está disponível em qualquer lugar do mundo, 24 horas por dia, 7 dias por semana.

A Central de Ética é um meio confidencial e seguro para fazer denúncias no seu idioma, e é gerida por terceiros. Onde as leis locais permitirem, você pode encaminhar e acompanhar denúncias anonimamente. Para contatar a Central de Ética, acesse [hdethics.listeningline.com](http://hdethics.listeningline.com).

Tratamos todas as informações que os funcionários relatam com a máxima confidencialidade e as compartilhamos apenas na medida necessária para investigar, resolver e remediar a questão apresentada. Em determinadas circunstâncias, podemos exigir a sua cooperação para realizar uma investigação completa e rápida.

### A. Comunicação Obrigatória

A Hunter Douglas exige que os gerentes comuniquem qualquer problema de assédio imediatamente a um profissional de conformidade ou recursos humanos ou por meio da Central de Ética. Da mesma forma, qualquer funcionário com preocupações de que os direitos humanos de uma pessoa em nossa Empresa ou redes de fornecedores tenham sido violados deve relatar imediatamente suas preocupações por meio de um desses canais.

A Empresa não restringe os direitos ou a capacidade de um funcionário de relatar quaisquer violações da lei ou política a qualquer governo ou órgão regulador.

### B. Compromisso com a Não Retaliação

A intimidação ou retaliação contra qualquer pessoa que se manifeste para denunciar uma violação potencial ou real deste Código, das políticas da Empresa ou de qualquer lei ou regulamento é estritamente proibida. Da mesma forma, a intimidação ou retaliação contra qualquer pessoa que auxilie com uma investigação ou investigação de tal violação não será tolerada. A retaliação sob qualquer forma será considerada uma violação deste Código.



# 7

## LIDERANÇA E APLICAÇÃO

Embora todos os funcionários devam seguir este Código, os gerentes têm as responsabilidades aumentadas de liderar pelo exemplo, capacitar os outros a agir de forma ética e aplicar uniformemente este Código e suas políticas relacionadas, inclusive distribuindo e disponibilizando-os para suas equipes. Os gerentes também devem garantir que eles revisem este Código anualmente para confirmar que não estão cientes de qualquer infração ou violação do Código.

Qualquer colega que viole este Código, ou autorize ou permita que um subordinado direto o viole, estará sujeito a medidas disciplinares, que podem incluir rescisão do contrato de trabalho, recuperação de remuneração diferida ou outras medidas consideradas apropriadas pela Hunter Douglas.

Este Código é revisado e atualizado periodicamente. Encaminhe quaisquer dúvidas sobre o Código, políticas da Empresa ou qualquer lei ou regulamento aplicável à equipe de Conformidade.

