



Código de Conduta e Ética Empresarial

ti

Propósito

Este Código de Conduta e Ética Empresarial (este “Código”) fornece uma descrição geral da expectativa do ChildFund International, EUA (a “Empresa”) concernente aos padrões éticos que cada membro da Diretoria da Empresa (cada “diretor”), oficial, empregado, consultor e voluntário deve aderir para enquanto atuando em prol da Empresa. Espera-se que todo diretor, oficial, empregado, consultor e voluntário leia e se familiarize com os padrões éticos descritos neste Código e lhe será exigido no emprego inicial ou afiliação à Empresa, e daí anualmente certificar-se de assinar e devolver a certificação anexa ou através do processo autenticado online que ele/ela leu, entende e cumprirá o Código.

Administração

A Diretoria da Empresa, mediante recomendação do Comitê de Auditoria da Diretoria (o “Comitê de Auditoria”), é responsável por estabelecer os padrões de conduta empresarial honesta e ética contidos neste Código e atualizar esses padrões se julgado apropriado para refletir mudanças na estrutura legal e regulatória aplicável à Empresa para com as práticas de negócio da própria Empresa, e os padrões éticos prevalentes das comunidades nacionais e internacionais nas quais a Empresa opera. Enquanto o Oficial Executivo Chefe da Empresa, Vice Presidentes e Diretores de País supervisionarão os procedimentos designados para implementar este Código a fim de assegurar que eles estejam operando efetivamente, é responsabilidade individual de cada um dos diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários da Empresa acatar este Código.

Cumprimento das Leis, Regras e Regulamentos

A Empresa cumprirá todas as leis, regras e regulamentos que sejam aplicáveis às atividades da Empresa e espera que todos os diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários atuando em prol da Empresa obedeçam a todas as leis aplicáveis a eles. Especificamente, a Empresa se compromete a:

1. Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável;
2. Promover um local de trabalho que seja livre de discriminação ou assédio com base em raça, cor, etnia, idade, deficiência, religião, sexo ou outros fatores que não sejam relacionados aos interesses empresariais da Empresa;
3. Proibir quaisquer pagamentos ilegais a quaisquer oficiais governamentais ou partido político de qualquer país;
4. Manter atividades políticas dos diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários da Empresa separadas das operações da Empresa; e
5. Conduzir suas atividades em total conformidade com todas as leis ambientais aplicáveis.

Sem de forma alguma limitar a generalidade do precedente, a seguinte conduta expressamente julgada como sendo conduta proibida:

1. Qualquer ato que possa criar uma situação perigosa, tal como atacar outra pessoa ou negligenciar propriedade e padrões de segurança (inclusive portar armas de fogo ou explosivos em violação da lei aplicável) nos recintos da Empresa.
2. O uso de álcool em violação da lei aplicável, o uso, venda ou compra ou tentativa de uso, venda ou compra de drogas ilegais enquanto nos recintos da Empresa, ou relato para negócio numa condição não apropriada para negócio, tal como relato sob a influência de álcool ou drogas ilegais; e
3. Assédio de qualquer forma, inclusive ameaças, intimidação, comportamento sexual ou abusivo, e/ou coerção de qualquer pessoa.

Conflitos de Interesse, Oportunidades Corporativas

É inapropriado que um diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário tenha um interesse externo com qualquer parceiro de negócio ou competidor da Empresa que possa de alguma maneira afetar a objetividade da pessoa, influenciar o modo como a Empresa opera, ou constituir um conflito de interesse. Se você ficar ciente de alguma transação ou relação em que se possa sensatamente esperar que venha a gerar um conflito de interesse, você deve relatá-la prontamente ao Oficial Executivo Chefe da Empresa, qualquer Vice Presidente, o Presidente do Comitê de Auditoria, o Seu Diretor Nacional, ou supervisor.

Qualquer diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário ciente de um potencial conflito de interesse é obrigado a evitar ou se opor a quaisquer decisões impactadas por tal potencial conflito de interesse.

É reconhecido que de vez em quando possa ser do melhor interesse da Empresa ter um diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário atuando como diretor ou ter alguma outra relação com um parceiro comercial (ex.: vendedores) ou competidor da Empresa. Tais relações serão consideradas nos méritos individuais, e devem, em casos envolvendo um diretor, ser reveladas ao Presidente do Comitê de Auditoria, e, em casos envolvendo um oficial, empregado, consultor ou voluntário, comunicadas ao Oficial Executivo Chefe da Empresa, qualquer Vice Presidente ou o Diretor Nacional aplicável antes da entrada em tal relação. Qualquer potencial conflito de interesse que envolva um diretor ou oficial executivo da Empresa deve ser aprovado pela Diretoria e conduzido em conformidade com todas as outras leis e regulamentos aplicáveis à Empresa.

Diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários não devem estar envolvidos em qualquer atividade que crie ou dê a aparência de um conflito de interesse entre o seu interesse pessoal e o interesse da Empresa.

Um conflito de interesse ocorre quando o interesse privado de uma pessoa interfere de alguma forma, ou mesmo parece interferir, no interesse da Empresa. Um conflito de interesse pode surgir quando um diretor, oficial, empregado, consultor, ou voluntário (ou membro da sua família - inclusive cônjuges, filhos, pais, irmãos e pessoas compartilhando o mesmo lar sendo ou não parentes legais) toma uma medida ou tem um interesse que possa dificultar para o diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário desempenhar o seu trabalho objetiva e efetivamente. Conflitos de interesse podem também surgir quando um diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário (ou membro da sua família) recebe benefícios pessoais impróprios como resultado do cargo do diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário na Empresa.

Embora não seja possível descrever todas as situações nas quais um conflito de interesse possa surgir, seguem-se alguns exemplos de situações onde as regras são claras:

(a) Nenhum diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário será um consultor para, ou um diretor, oficial ou empregado de, ou de outra forma operará em um negócio externo que:

1. Ofereça programas e serviços a famílias e crianças em competição com a Empresa; ou
2. Forneça produtos ou serviços à Empresa; ou
3. Tenha um contrato ou acordo com a Empresa.

(b) Nenhum diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário:

1. Aceitará qualquer empréstimo ou obrigações de garantias da Empresa exceto até o ponto em que acordos forem legalmente permissíveis;
2. Usará propriedade da Empresa, informações ou cargo para ganho pessoal;
3. Conduzirá negócios em favor da Empresa com membros da família;

4. Buscará ou aceitará quaisquer empréstimos ou serviços de negócio externo que ofereça programas ou serviços em competição com a Empresa, forneça produtos ou serviços à Empresa ou que tenha um contrato ou acordo com a Empresa, exceto de instituições financeiras ou provedores de serviços que ofereçam empréstimos ou serviços similares a terceiros sob termos similares ou no curso ordinário dos seus respectivos negócios;
5. Aceitará compensação, de nenhuma forma, por serviços executados para a Empresa a partir de qualquer fonte que não da Empresa.
6. Competirá com a Empresa pela compra ou venda de propriedade, serviços ou outros interesses;
7. Aceitará qualquer benefício, presente ou entretenimento que seja ilegal ou resulte em violação da lei;
8. Aceitará qualquer presente ou dinheiro ou equivalente a dinheiro (tais como certificados, empréstimos, ações, opções de ações); ou
9. Aceitará ou solicitará qualquer coisa como "quid pro quo" (*uma coisa por outra*), ou como parte de um acordo para qualquer coisa em retribuição pelo benefício, presente ou entretenimento.

A aparência de um conflito de interesse pode existir se um membro da família de um diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário da Empresa for um consultor para, ou um diretor, oficial ou sócio de, ou tenha um interesse financeiro significativo em, um sócio comercial (inclusive fornecedores, provedores de serviços e partes em contratos com a Empresa) ou competidor da Empresa, ou de outra forma seja uma parte em transações ou acordos com a Empresa. Conflitos de Interesse podem nem sempre ser claros. Se você tiver uma dúvida, você deve consultar o Presidente do Comitê de Auditoria se você for um diretor ou o Oficial Executivo Chefe da Empresa, qualquer Vice Presidente ou Diretor Nacional aplicável ou supervisor se você for um oficial, empregado, consultor ou voluntário.

Diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários são proibidos de tomar para si pessoalmente, oportunidades que são descobertas através do uso de propriedade corporativa, informações ou cargo, a menos que a Diretoria tenha recusado, após completa revelação de todos os fatos, aproveitar a oportunidade. Diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários não podem usar propriedade corporativa, informações, ou cargo para ganho pessoal, ou competir com a Empresa diretamente. Todos os diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários têm o dever para com a Empresa de promover seus legítimos interesses sempre que surgir oportunidade para fazê-lo.

A Empresa não endossa, patrocina ou apoia partidos políticos para cargo público. É responsabilidade de cada diretor, oficial, empregado, consultor e voluntário assegurar que na conduta do seu trabalho, nenhum endosso, pagamento ou outra forma de patrocínio ou apoio se estenda a qualquer funcionário do governo, partido político ou candidato a cargo público.



Confidencialidade: Proteção e Uso Adequado de Ativos

Diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários manterão a confidencialidade de todas as informações confiadas a eles pela Empresa ou seus parceiros de negócio, exceto quando a revelação é autorizada pela Empresa ou legalmente exigida.

Informações confidenciais incluem (1) informações marcadas “Confidenciais”, “Privadas”, “Somente para Uso Interno”, ou com legendas similares, (2) os nomes, identidades e quaisquer informações de crianças e famílias inscritas, doadores e padrinhos, (3) negócio ou planos e projeções mercadológicos, (4), dados financeiros e contábeis, (5) informações pessoais, (6) listas de parceiros de negócio, (7) informações discutidas em encontros da diretoria ou comitês da diretoria de diretores e registradas em atas da diretoria de diretores ou comitês da diretoria, (8) propostas e estruturas de projetos e (9) quaisquer informações não públicas que, se reveladas, possam ser danosas para a Empresa ou para os seus parceiros de negócio.

Para evitar revelação inadvertida de informações confidenciais, diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários não discutirão informações confidenciais com, ou na presença de quaisquer pessoas não autorizadas, inclusive membros da família e amigos.

O uso de informações confidenciais deve ser estritamente limitado à conduta regular e própria do negócio da Empresa. Exceto quando autorizado pela Empresa ou exigido por lei, nenhum diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário pode revelar informações confidenciais a nenhuma pessoa, empresa ou outra entidade que não esteja em conexão com o negócio oficial da Empresa. O uso de informações confidenciais com a imprensa deve ser autorizado com antecedência pelo V.P. de Comunicações e Assuntos Públicos.

As exigências de confidencialidade discutidas acima se somam às obrigações que você pode ter para com a Empresa sob qualquer acordo contratual ou outro com a Empresa e se estende além do seu emprego ou envolvimento com a Empresa.

Diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários são pessoalmente responsáveis por proteger esses ativos que são confiados a eles e ajudar a proteger os ativos da Empresa em geral. Diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários usarão os ativos da Empresa somente para propósitos de negócio legítimos. Os ativos da Empresa incluem o seu tempo no trabalho e o produto do trabalho, como também os equipamentos e veículos, computadores e software da empresa, informações mercadológicas, informações sobre empregados, dados e relatórios financeiros não publicados, informações concernentes a crianças e famílias inscritas, doadores e padrinhos e outras questões similares.

Uso Legítimo

A Empresa se compromete a promover os valores de honestidade, integridade e imparcialidade na conduta do seu negócio e a manter um ambiente de trabalho que promova respeito mútuo, abertura e integridade individual. Espera-se que diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários negociem honesta e imparcialmente com terceiros. Para este fim, diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários:

1. Não darão declarações falsas ou enganosas a doadores, fornecedores ou crianças e famílias inscritas que participam dos programas da Empresa;
2. Não solicitarão ou aceitarão de qualquer pessoa que faça negócio com a Empresa, ou oferecerão ou concederão a qualquer pessoa,
 - a. Dinheiro de qualquer valor; ou
 - b. Presentes, gratuidades, refeições ou entretenimentos que possam influenciar ou dar a aparência de influenciar a relação da Empresa com essa pessoa, ou ir além de cortesias comuns normalmente associadas à prática de negócio aceita.
3. De outro modo, tirar vantagem iníqua de doadores, crianças inscritas e suas famílias, fornecedores ou terceiros, através de manipulação, ocultação, e abuso de informações privilegiadas ou qualquer outra prática de negócio desleal.

Nenhum diretor, oficial, empregado, consultor ou voluntário fará, ou fará com que seja feito, qualquer pagamento impróprio ou ofereça qualquer induzimento a qualquer doador real ou potencial, fornecedor ou criança ou família inscrita ou a um intermediário como suborno, propina ou pagamento similar que seja direta ou indiretamente para o benefício de qualquer pessoa (inclusive qualquer funcionário público), empresa ou organização em qualquer país, e que seja designado, direta ou indiretamente, para assegurar tratamento favorecido para a Empresa. De acordo com a legislação em muitas jurisdições, é crime, punível com prisão e multas substanciais, fazer pagamentos desse tipo a funcionários públicos. A política da Empresa, todavia, é mais ampla em escopo e se destina a ser aplicável independentemente de se ou não o pagamento ou uso é legal sob as leis de um determinado país. É importante que quaisquer questões sobre esta política sejam discutidas com o Oficial Chefe de Finanças da Empresa antes que seja feito qualquer pagamento que possa ser visto como uma possível violação desta política.

A Lei de Práticas Corruptas Estrangeiras dos EUA (FCPA) proíbe dar qualquer coisa de valor, direta ou indiretamente, a funcionários de governos estrangeiros ou candidatos políticos estrangeiros a fim de obter ou reter negócio. É estritamente proibido fazer pagamentos ilegais a funcionários públicos de qualquer país. Além disso, o governo dos EUA tem muitas leis e regulamentos concernentes a gratuidades de negócio que podem ser aceitas por pessoas autorizadas do governo. A promessa, oferta ou entrega a um funcionário público ou empregado do governo dos EUA de um presente, favor ou outra gratuidade em violação destas regras não somente violaria a política de Empresa, mas também poderia ser uma ofensa criminal. Governos estaduais e locais, como também governos estrangeiros, podem ter regulamentos similares.

Revelação Completa, Exata e Oportuna

A contabilidade e a manutenção de registros da Empresa devem ser mantidas em conformidade com políticas, procedimentos e controles estabelecidos, e de acordo com exigências legais, contábeis e regulatórias. A Empresa:

1. Na medida em que for aplicável, acatará os princípios contábeis geralmente aceitos em todas as ocasiões e permitirá preparação de demonstrações financeiras em conformidade com princípios contábeis geralmente aceitos ou outros critérios aplicáveis;
2. Manterá um sistema de controles contábeis internos que fornecerão razoáveis garantias à gerência de que todas as transações sejam devidamente autorizadas e registradas;
3. Manterá livros e registros que reflitam de forma exata e imparcial as transações da Empresa;
4. Proibirá o estabelecimento de quaisquer fundos ou ativos não revelados ou não registrados;
5. Manterá um sistema de controle interno que fornecerá garantias razoáveis à gerência de que informações importantes sobre a empresa sejam levadas ao conhecimento da gerência; e
6. Apresentará informações de maneira clara e satisfatória em descobertas regulatórias e comunicações públicas.



Todos os registros financeiros devem ser exatos, oportunos e em conformidade com a lei. Esses registros são a base para gerenciar o negócio da Empresa e para cumprir com suas obrigações. Assim, oficiais, empregados, consultores e voluntários devem sempre registrar e classificar transações no período contábil apropriado e na conta e no centro de custos apropriados. Todas as transações devem ser apoiadas por documentação exata. Dependendo do seu cargo na Empresa, oficiais, empregados, consultores e voluntários podem ser solicitados a fornecer informações para garantir que os relatórios da Empresa estejam em conformidade com este parágrafo ou a cooperar com investigações na exatidão e pontualidade de registros financeiros. Esperamos que todo o pessoal da Empresa assuma a sua responsabilidade muito seriamente e forneça respostas oportunas para as perguntas relacionadas às suas obrigações de relatório e revelação.

Relatório e Efeito de Violações

A Empresa deseja promover comportamento honesto e ético. Empregados, consultores e voluntários são encorajados a falar com seus supervisores, gerentes ou outro pessoal apropriado quando em dúvida sobre o melhor curso de ação em uma determinada situação. Além disso, diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários são obrigados a relatar violações, e suspeitas de violação, de leis, regras e regulamentos aplicáveis deste Código ao Oficial Executivo Chefe da Empresa, ou Vice Presidente, ao Diretor Nacional aplicável ou supervisor (ou o Presidente do Comitê de Auditoria se você for um diretor). Você pode também relatar tais violações ou suspeitas de violação online em <https://www.compliance-helpline.com/ChildFund.jsp> (o "Alertline") (um serviço fornecido pelo 'Serviços Globais de Assessoria', um provedor de serviços terceirizado) ou via número de telefone gratuito dentro dos EUA, ligando para 1-800-750-4972 ou ligação a cobrar auxiliada por telefonista de fora dos EUA ligando para 1-704-973-0349 (a "Hotline") (ambos os números estão disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana e assistidos pelo pessoal do 'Serviços Globais de Assessoria'). Nenhum relato ou alegação de uma violação de leis, regras e regulamentos aplicáveis ou a este Código precisa ser assinado e pode ser enviado anonimamente. Todos os relatos de violações deste Código, inclusive relatórios enviados anonimamente, serão prontamente considerados para investigação e, se comprovados como sendo verdadeiros, medidas serão tomadas de maneira oportuna. Se qualquer relato de irregularidade se relacionar às questões de relato contábil e financeiro, ou se relacionar a pessoas envolvidas no desenvolvimento ou implementação do sistema de controles internos da Empresa, uma cópia do relatório será prontamente fornecida ao Presidente do Comitê de Auditoria. É política da Empresa não permitir real retaliação, assédio ou discriminação real ou ameaçador devido a relatórios de má conduta por parte outros feitos em boa fé por empregados, consultores ou voluntários. Espera-se que empregados, consultores e voluntários cooperem em investigações de má conduta internas. Por favor, veja a 'Política e Procedimentos de Denunciantes de Irregularidades da Empresa para detalhes sobre relato de conduta ilegal ou antiética e as proteções que a Empresa fornece.

Diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários que violarem quaisquer leis, regras, regulamentos ou este Código enfrentarão ação disciplinar apropriada específica de caso, que pode incluir rescisão do contrato de trabalho.

Treinamento e Investigação Prévia

A Empresa pode solicitar que diretores, oficiais, empregados, consultores e voluntários se submetam à checagem de antecedentes e registros criminais. Você deve revelar quaisquer investigações de atividades criminais, detenções e/ou condenações pertinentes aos procedimentos acima descritos.

A Empresa pode fornecer treinamento de conscientização e prevenção contra fraude, e outros treinamentos, e pode também exigir a sua frequência.