

W. L. Gore & Associates

**NORMAS DE CONDUCTA
ETICA DOS ASSOCIADOS**



Caro associado,

Ao expressar nossos valores através de normas de conduta ética e ao obedecê-las continuamente, conquistamos uma reputação internacional por nossa integridade. Somos uma empresa de confiança. Pretendemos ser o fornecedor preferido de todos os nossos clientes e o local de trabalho preferido de cada um de nossos associados. Queremos que todo associado tenha orgulho de nossa empresa.

Nossa crença no indivíduo e na cultura do empoderamento concede, a cada um de nós, oportunidades de tomar decisões que moldam nossa reputação de integridade. É um privilégio que vem com grande responsabilidade. Incentivamos cada associado a lembrar que estamos todos no mesmo barco, onde cada escolha que fazemos pode afetar toda a empresa.

Como tomamos decisões, pedimos que você considere se teríamos orgulho caso os detalhes completos destas escolhas viessem a público. Será que nossos colegas associados, nossas famílias e comunidades nos aplaudiria? Conduzir negócios de forma legal e ética é uma fonte de vantagem competitiva que afeta nossa reputação, nosso sucesso financeiro e a experiência de nossos clientes e associados globalmente. Reputações são difíceis de construir, mas fáceis de destruir. Caso questione uma escolha, siga o princípio de consulta (waterline) e pergunte antes de agir.

Tão importante quanto a nossa responsabilidade pessoal por preservar os mais elevados padrões de conduta ética, é a responsabilidade de cada um de nós em reportar violações. Caso observe um ato que não seja correto, ou que possa não ser correto, fale imediatamente com seu líder, com a equipe de compliance, com o jurídico, com recursos humanos, com a Linha Direta de Compliance (Hotline) ou com um de nós. Temos o compromisso de criar e manter um ambiente onde todos os associados podem manifestar e relatar preocupações de forma segura.

Esperamos que cada associado leia, entenda e siga a terceira e mais recente edição das Normas de Conduta Ética dos Associados, o documento que estabelece nossas diretrizes éticas e legais. Demonstrar um compromisso com a conduta ética dia após dia nos permite ter orgulho de quem somos e de como agimos.

Jason E. Field
Presidente e CEO

Bret Snyder
Presidente do Conselho de
Administração

ÍNDICE

INTRODUÇÃO: UM COMPROMISSO COM A ÉTICA E INTEGRIDADE.	4
Visão de longo prazo	4
Nosso compromisso	4
Manifestando dúvidas e preocupações.	4
Expectativas especiais para nossos líderes	5
RELAÇÕES BASEADAS NA CONFIANÇA: TRABALHANDO COM COLEGAS ASSOCIADOS	6
Diversidade e não discriminação	6
Assédio	6
Segurança no local de trabalho	7
TODOS NO MESMO BARCO: TOMANDO BOAS DECISÕES EMPRESARIAIS.	8
Protegendo os ativos da Gore	8
Criando e retendo registros exatos	9
Conflitos de interesse	10
IMPARCIALIDADE EM NOSSAS RELAÇÕES COMERCIAIS	11
Presentes e entretenimento	11
Suborno e anticorrupção.	12
Concorrência justa e antitruste	12
Privacidade	13
Integridade dos produtos	14
Interagindo com uma organização governamental	14
Negócios internacionais	14
LEVANDO A VISÃO DE LONGO PRAZO ÀS NOSSAS COMUNIDADES	15
Responsabilidade ambiental	15
Atividades políticas.	15

INTRODUÇÃO: UM COMPROMISSO COM A ÉTICA E INTEGRIDADE

VISÃO DE LONGO PRAZO

Na Gore, nosso compromisso com a ética e integridade é parte vital ao assumir uma visão de longo prazo. Acreditamos que nossa reputação e nossa cultura são cruciais para nosso sucesso como empresa e que nossos valores fundamentais nunca devem ser sacrificados em função de ganhos a curto prazo. Acima de tudo, temos o compromisso de fazer a coisa certa em todas as nossas negociações comerciais.

As Normas de Conduta Ética dos Associados (ASEC) ajudam a fortalecer estes compromissos, reforçando a importância de mantermos relações sólidas com nossos stakeholders - como nossos colegas associados, clientes, fornecedores e comunidades. Esse documento guia a forma como agimos uns com os outros e também a forma como nos apresentamos para pessoas externas à nossa empresa. Conduzir negócios de forma ética, responsável e legal por toda nossa organização global ajuda a proteger nossa reputação e a empresa de sucesso que construímos.

Embora nosso ASEC não consiga tratar de toda circunstância que podemos encontrar no trabalho, ele pode nos ajudar a decidir quando e como buscar ajuda. Use-o como um guia, mas saiba que você pode sempre consultar recursos adicionais caso ainda

Para explorar mais a fundo os recursos, as diretrizes e as políticas da Gore, visite a seção Ética e Compliance na Intranet da Gore. Local das diretrizes que se aplicam a funções, negócios e divisões específicas, esta seção também mantém ferramentas e recursos úteis relacionados a assuntos comuns de compliance.

tenha dúvidas. Nosso ASEC é apenas uma das ferramentas disponíveis para ajudar a garantir que estamos agindo com integridade.

NOSSO COMPROMISSO

Todos na Gore compartilham o compromisso de seguir nosso ASEC. Espera-se que todos nós conheçamos seus princípios e que busquemos orientação sempre que não tivermos certeza de como agir. Além disso, precisamos saber e seguir as leis e regulamentos que se aplicam ao trabalho que fazemos, onde quer que façamos negócios. Caso exista uma divergência entre a legislação local e nosso ASEC ou nossas políticas, busque a assessoria de nossa equipe jurídica antes de tomar providências. Assim como temos o compromisso de buscar o sucesso comercial criando produtos inovadores, é essencial que busquemos nossos objetivos à medida que seguimos o ASEC e as políticas da Gore.

Esperamos o mesmo compromisso ético por parte de nossos parceiros de negócios que esperamos de nossos colegas associados na Gore. Isso significa que fornecedores, agentes, consultores, licenciados, fabricantes e outros parceiros de negócios da Gore têm a responsabilidade de conduzir seus negócios de forma ética e legal, refletindo princípios semelhantes aos estabelecidos nesse documento. Caso enfrente situações com parceiros de negócios que o preocupam, manifeste sua preocupação a um dos recursos listados abaixo.

MANIFESTANDO DÚVIDAS E PREOCUPAÇÕES

Por que é importante reportar preocupações éticas?

A Gore leva muito a sério todos os relatórios de preocupações éticas. Espera-se que você se manifeste caso veja algo que não parece certo - mesmo que não tenha certeza se a situação apresenta um conflito com nosso ASEC. Afinal, nossa empresa não pode tomar providências a menos que alguém levante a questão. Como nosso ASEC não consegue tratar de toda situação que pode acontecer durante o curso de nosso trabalho, depende de cada um de nós usar o bom senso para garantir que nossas preocupações sejam informadas.

Recursos

Existem vários recursos que você pode consultar caso venha a ter conhecimento de um comportamento ou ação questionável que o preocupa:

- Um líder
- Um sponsor
- Um associado de RH
- A equipe de Compliance
- A equipe Jurídica da Gore
- Nossa Linha Direta ASEC (Hotline)
- O Presidente ou Presidente do Conselho de Administração

Em geral, seu sponsor pode assessorá-lo sobre como reportar uma preocupação e/ou direcioná-lo para o melhor recurso. Você pode acessar nossa Linha Direta ASEC (Hotline) - por telefone, pela intranet da Gore ou usando qualquer conexão de internet - 24 horas por dia, sete dias por semana, para tirar dúvidas, manifestar preocupações ou reportar uma possível violação. As preocupações que você relatar serão registradas por uma empresa independente e tratadas imediatamente. Onde a legislação local permite, você pode reportar anonimamente, porém tenha em mente que isso pode fazer com que seja mais difícil para a Gore investigar sua preocupação de maneira adequada. Além disso, nossa empresa trata informações reportadas de forma confidencial na medida razoavelmente possível e permitida pela legislação local. Você pode encontrar mais informações sobre nossa Linha Direta ASEC (Hotline), incluindo o número de telefone para seu país, em www.gore.ethicspoint.com.

Reporte de boa-fé e não retaliação

Nossa empresa tem o compromisso de criar uma atmosfera de não retaliação, onde todos se sintam confortáveis em falar quando tiverem preocupações. Você pode sempre fazer um reporte de boa-fé sobre qualquer suspeita de violação de nosso ASEC, de outras políticas da Gore ou da lei, sem medo de retaliação ou qualquer impacto negativo em seu emprego.

Não será admitida retaliação contra qualquer pessoa que tenha reportado de boa-fé uma possível falha na conduta ou que tenha participado de uma investigação. Qualquer pessoa que se envolver com retaliação estará sujeita à ação disciplinar.

Boa-fé significa que você disponibiliza informações de forma honesta, com a intenção sincera de lidar de forma justa com os outros, e que as informações são verdadeiras salvo melhor juízo. Não importa se mais tarde se concluir que você estava errado.

Investigações e ações corretivas

Quando uma preocupação é reportada, todas as alegações são investigadas ou revisadas de forma profissional. Como associados, compartilhamos o dever de cooperar integralmente com qualquer investigação. Esse compromisso em se manifestar e reportar preocupações diz respeito a todos em nossa empresa



e contribui para a transparência e a comunicação direta que nos ajuda a melhorar processos e a resolver problemas.

Violações de nosso ASEC, de outras políticas da Gore ou da lei podem acarretar sérias consequências para os indivíduos envolvidos e para a Gore. Qualquer pessoa que se envolver em comportamento não ético ou ilegal e aqueles que orientarem, tolerarem, aprovarem ou facilitarem tal comportamento podem estar sujeitos a ação disciplinar, incluindo a rescisão do contrato de trabalho. Lembre-se, com tal comportamento corremos o risco de prejudicar nossa reputação, comprometer as relações com nossos stakeholders e de estarmos sujeitos - como indivíduos e como empresa - à responsabilidade civil ou criminal.

EXPECTATIVAS ESPECIAIS PARA NOSSOS LÍDERES

Nossos líderes possuem responsabilidades adicionais na criação de uma cultura ética. Em especial, espera-se que nossos líderes sejam um modelo de nossa cultura, liderando pelo exemplo e promovendo um ambiente de honestidade e integridade. Além disso, eles devem ajudar outros associados a entender e cumprir nosso ASEC e a estimulá-los a fazer perguntas e manifestar preocupações. Quando outras pessoas manifestam preocupações, nossos líderes devem lidar com suas dúvidas e relatórios de forma apropriada. Isso significa nunca aceitar ou tolerar ações retaliatórias contra qualquer pessoa por se manifestar de boa-fé e contatar um membro da equipe jurídica, de RH ou de compliance para ajuda quando necessário.



RELAÇÕES BASEADAS NA CONFIANÇA: TRABALHANDO COM COLEGAS ASSOCIADOS

DIVERSIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Como acreditamos no poder de equipes pequenas, valorizamos nossa diversificada força de trabalho e nosso ambiente de trabalho inclusivo. Nossas diferentes experiências, culturas e talentos dão, a cada um de nós, uma perspectiva única que fortalece nosso negócio. Ter muitos pontos de vista ajuda nossas equipes a propor mais ideias e formas criativas de alcançar nossas metas. Em resumo, a Gore é forte porque respeitamos e valorizamos a diversidade.

Cada um de nós faz sua parte para manter um ambiente de trabalho inclusivo que trata todas as pessoas, dentro e fora da Gore, com imparcialidade, dignidade e respeito e que reflete a diversidade das comunidades onde operamos. Não tomamos decisões relacionadas a empregos ou discriminamos qualquer pessoa com base em raça, cor, religião, gênero, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, estado civil, nacionalidade, deficiência, idade ou qualquer outra característica protegida pela legislação aplicável.

ASSÉDIO

Todos devem se sentir seguros e respeitados quando vêm trabalhar todos os dias. Valorizamos relações baseadas na confiança, portanto assédio, intimidação e bullying não serão tolerados na Gore.

O assédio pode assumir várias formas e significa diferentes coisas em diferentes partes do mundo. Na Gore, assédio é qualquer conduta intimidadora, ofensiva, derogatória ou indesejável que crie um ambiente hostil e desconfortável para outras pessoas e qualquer outra forma de assédio proibido pela legislação aplicável. Ele pode ser verbal, físico, virtual ou visual. O assédio também pode ser de natureza sexual. Não importa que forma tenha, o assédio não tem espaço na Gore.

Caso vivencie ou testemunhe qualquer forma de assédio, intimidação ou bullying, recomenda-se que você reporte o fato ao seu líder ou a um membro da equipe jurídica, de RH ou de compliance. Lembre-se, a Gore nunca tolerará retaliação contra você por se manifestar com um reporte de boa-fé.



SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

A Gore valoriza a saúde e a segurança de todos os associados, portanto nossa empresa toma medidas para garantir a segurança e proteção de nosso local de trabalho. Todos nós temos o direito de trabalhar em um ambiente limpo, seguro e produtivo. Temos o dever mútuo de manter nossos espaços de trabalho livre de perigos.

Espera-se também que sigamos as leis de saúde e segurança, bem como as políticas e procedimentos da Gore. Caso você presencie uma situação ou prática perigosa, você tem o dever de reportá-la imediatamente a um líder.

Yang, um associado de uma de nossas instalações de produção, nota que uma máquina que ele opera não está calibrada corretamente, então as medidas do produto estão um pouco fora. A discrepância é muito pequena e Yang resolve que pode continuar assim mesmo pelo resto do dia, em vez de importunar alguém sobre isso. Ele está fazendo a coisa certa?

Não. Yang deve falar imediatamente com seu líder sobre o problema com a máquina. Ao não abordar esse problema, Yang pode estar diminuindo a qualidade do nosso produto ou mesmo colocando em perigo nossos colegas associados. Todos os nossos equipamentos devem ser mantidos em bom estado de funcionamento e devem estar adequadamente calibrados, para que possamos evitar danos e criar os produtos adequados para uso que prometemos a nossos clientes. Mesmo que isso signifique parar brevemente a produção para consertar uma máquina, todos precisamos seguir os protocolos adequados de segurança e fabricação.

Violência no local de trabalho

Também mantemos nossos locais de trabalho seguros e produtivos ao não tolerar ameaças ou atos de violência. Não é preciso dizer que comportamento violento - incluindo ameaças verbais e escritas, bem como intimidação e tentativas de incutir medo em outras pessoas - não é tolerado na Gore. Caso você sinta que alguém está em perigo iminente, contate a Segurança da Gore ou as autoridades locais imediatamente.

Abuso de substâncias

Precisamos estar alertas ao fazer nosso trabalho para preservarmos a nossa segurança e a segurança de nossos colegas associados. Nunca devemos executar um trabalho ou agir em nome de nossa empresa sob a influência de drogas, álcool ou qualquer substância controlada que possa comprometer nossa capacidade de fazer julgamentos embasados e executar nossas tarefas. Tenha em mente que mesmo um medicamento prescrito adequadamente pode causar um problema se comprometer sua capacidade de trabalhar em segurança.



TODOS NO MESMO BARCO: TOMANDO BOAS DECISÕES EMPRESARIAIS

PROTEGENDO OS ATIVOS DA GORE

Propriedades físicas, verbas, instalações

Todos nós contribuimos para o sucesso usufruído pela Gore atualmente. Da mesma forma, cada um de nós tem uma função importante na proteção das propriedades da Gore - como equipamentos, materiais, instalações e verbas - contra perda, uso indevido, roubo, dano e desperdício. Como associados, espera-se que utilizemos os ativos da Gore de forma inteligente e somente no melhor interesse da empresa, investindo-os bem e preservando-os para o benefício da empresa. O uso pessoal limitado dos ativos da Gore é geralmente apropriado. No entanto, precisamos saber e seguir as políticas locais no que diz respeito a tal uso. Tenha em mente que qualquer potencial uso indevido deve ser reportado ao seu líder ou a um membro da equipe jurídica, de RH ou de compliance, juntamente com a equipe de segurança da Gore.

No almoxarifado, Jonathan nota alguns monitores velhos de computador que ninguém está usando. Ele precisa tanto de outro monitor para o seu computador em casa e tem certeza que ninguém vai notar se ele levar um. Jonathan tem permissão para levar o monitor?

Não, não tem. Jonathan não pode levar a propriedade da Gore para seu uso pessoal sem a autorização adequada, mesmo que ela não esteja sendo usada no momento no local de trabalho. Caso um colega associado esteja fazendo uso indevido de propriedade da Gore, você deve manifestar suas preocupações. Todos temos a responsabilidade de proteger nossa empresa e seus ativos.



Uso das propriedades e dos ativos da Gore

Nossa responsabilidade em utilizar os ativos da empresa de forma apropriada significa utilizarmos a rede e os sistemas de computadores da Gore de forma ética e legal. Devemos seguir as políticas locais com relação ao uso destes sistemas da mesma forma que fazemos com outros ativos da Gore. Em todos os casos, a Gore reserva o direito de monitorar e, quando apropriado, bloquear nosso uso, exceto quando proibido pela legislação local. Isso inclui todos os dados e comunicações transmitidas por, recebidas por ou contidas em contas de e-mail ou mensagem de voz da empresa, bem como todos os documentos eletrônicos mantidos nos computadores e dispositivos móveis da empresa.

Lembre-se de compor e-mails, mensagens instantâneas e mensagens de texto com o mesmo cuidado que você teria em compor qualquer outro documento da Gore. Mensagens eletrônicas podem facilmente ser copiadas e encaminhadas sem seu conhecimento ou consentimento. Lembre-se de que comentários discriminatórios ou de assédio e linguagem ameaçadora ou abusiva são inaceitáveis em qualquer comunicação usando os sistemas da Gore - assim como são inaceitáveis em pessoa.

Informações confidenciais e propriedade intelectual

Um de nossos ativos mais importantes é nosso conhecimento e experiência. Nosso sucesso depende não só da inovação contínua, mas também da proteção rigorosa de nossos produtos, processos e conhecimento através do uso das melhores práticas empresariais para lidar com a propriedade intelectual da Gore. As informações confidenciais da Gore são recursos valiosos, portanto é nosso dever protegê-las contra perda, roubo e uso indevido.

Nossas informações confidenciais podem assumir muitas formas, como por exemplo:

- Listas de clientes
- Planos de marketing e planos estratégicos
- Termos e condições, valores ou taxas oferecidas para clientes específicos
- Fórmulas e informações técnicas
- Propriedades intelectuais como segredos comerciais ou pedidos de patente não submetidos

Como nossas informações confidenciais são tão críticas para nossas metas comerciais, a divulgação de informações confidenciais fora da empresa só deve ser feita em consulta com a liderança empresarial e com a proteção do termo de

Como posso proteger as informações confidenciais da Gore?

- Nunca divulgue segredos comerciais ou qualquer informação confidencial a menos que exista um motivo empresarial legítimo e autorizado para tal e que a documentação adequada esteja preparada.
- Assegure-se de que a proteção legal adequada está sendo usada, como um acordo de confidencialidade.
- Sempre proteja adequadamente seu computador, seus documentos e outros materiais sigilosos.
- Evite discutir informações confidenciais em locais onde você pode estar sendo ouvido, como restaurantes, táxis, aviões ou elevadores.
- Lembre-se de que estas obrigações continuam mesmo após o término de seu contrato de trabalho com a Gore.

confidencialidade apropriado. Também precisamos ter cuidado para não revelar informações confidenciais inadvertidamente, falhando em protegê-las de modo adequado.

O sucesso contínuo da Gore também depende de nossos esforços de pesquisa e desenvolvimento. Estes esforços envolvem a criação e o uso de propriedades intelectuais, incluindo segredos comerciais. No limite permitido por lei, qualquer invenção ou outra propriedade intelectual que você criar durante o horário de trabalho, ou como parte de seu trabalho, com recursos da Gore, pertence à nossa empresa.

Devemos ter consciência sobre os direitos de propriedade intelectual de outras partes. Por exemplo, licenciamos o uso de propriedade intelectual de terceiros, principalmente softwares, e precisamos ter cuidado para que nosso uso não viole nenhum requisito de licenciamento aplicável. Da mesma forma, não podemos usar software ou qualquer outra informação que tenha sido pirateada ou roubada de qualquer forma.

Caso tenha dúvidas sobre o uso ou divulgação de informações confidenciais, ou suspeite que tenha ocorrido uma publicação imprópria de informações confidenciais, você deve notificar seu líder ou a equipe jurídica imediatamente.

Diretrizes de mídias sociais

Mídias sociais e outros fóruns online vêm redefinindo a forma como nos comunicamos com amigos, família, colegas associados e outros. Ao usar as mídias sociais, é muito possível que

encontremos situações onde não temos certeza do que e quanto dizer sobre nosso trabalho na Gore.

A diretriz mais importante também pode ser a mais óbvia: como um associado da Gore, você deve ter cuidado para não divulgar informações confidenciais da Gore através de mídias sociais. É preciso que fique claro também que, embora você trabalhe para a Gore, suas opiniões são somente suas. E finalmente, lembre-se sempre de usar o bom senso online, considerando o impacto potencial de suas palavras antes de postar.

Para mais informações, consulte o documento Guidelines for Gore Associates Using Social Media.

CRIANDO E RETENDO REGISTROS EXATOS

Todos nós somos responsáveis, de alguma forma, por criar e manter registros empresariais. Exemplos de registros empresariais incluem registros de controle de horário, notas fiscais e recibos, registros de inventário e relatórios de incidentes, entre outros documentos. É importante garantirmos a honestidade e a precisão destes registros em todos os momentos, nos certificando de que as informações registradas neles sejam verdadeiras e suportadas por documentação apropriada.

Tão importante quanto o conteúdo de nossos registros é nos certificarmos de que esses registros são gerenciados de maneira apropriada. Fazer isso nos permite atender nossos requisitos comerciais e garantir que nossos registros estejam disponíveis quando precisarmos deles. Devemos seguir o Programa de Retenção de Registros da Gore e os cronogramas de retenção nos locais onde operamos. Eles estabelecem o período de tempo durante o qual devemos manter registros empresariais e de que maneira documentos devem ser destruídos. Certifique-se de preservar documentos importantes ou relevantes no evento de uma auditoria, investigação ou processo pendente. E logicamente, assegure-se de seguir qualquer notificação de guarda legal que você venha a receber, nunca alterando ou destruindo documentos antes que a guarda tenha sido suspensa. Caso tenha dúvidas sobre o que deve ser preservado ou acredite que alguém ocultou, alterou ou destruiu um registro, você deve entrar em contato com a equipe jurídica.

Se a Gore for investigada ou envolvida em um processo, emitiremos uma guarda legal para ter certeza de que os documentos relacionados à investigação ou processo sejam preservados.

CONFLITOS DE INTERESSE

Tomar boas decisões empresariais significa tomarmos decisões e providências que estão no melhor interesse da Gore. Um *conflito de interesse* é uma situação onde nossos interesses pessoais (ou aqueles de nossos membros familiares mais próximos) podem interferir, ou na realidade interferem, com nossa capacidade de servir aos melhores interesses da Gore. Nestas situações, o perigo é que o conflito nos estimule a demonstrar favoritismo em relação à uma pessoa ou organização às custas de nossa empresa. Como associados, temos o dever de trabalhar em nome da Gore e conflitos de interesse podem colocar esse compromisso em xeque.

Logicamente, é melhor evitar qualquer situação que possa resultar ou criar a aparência de um conflito de interesse. Caso tenha alguma dúvida quanto a sua situação apresentar um conflito de interesse, você deve discuti-la com um líder experiente ou um membro da equipe de Compliance. Se estiver envolvido em uma situação de conflito, relate-a ao seu líder imediatamente através da base de dados de potenciais conflitos de interesse (Potential Conflict of Interest database) da Gore. Você pode encontrar a base de dados na Intranet da Gore com termos de busca como “conflict of interest”. Seu líder pode ajudá-lo a determinar se existe realmente um conflito e a melhor maneira de resolvê-lo. Lembre-se, estar envolvido em um conflito de interesse não é uma violação de nosso ASEC, mas falhar em relatá-lo é.

A seguir estão alguns dos tipos mais comuns de conflitos.

Emprego externo

Em geral a Gore não limita sua capacidade de manter empregos fora de nossa empresa, embora uma aprovação por escrito da Gore possa ser solicitada em alguns países. Caso realmente decida buscar outro trabalho ou um empreendimento comercial independente, assegure-se de que ele não interfere em seus compromissos com a Gore ou suas obrigações de acordo com a lei. Caso não tenha certeza se o emprego com outra empresa provocará um conflito de interesse, verifique com seu líder. Além disso, o emprego com uma empresa que você saiba ser um concorrente, fornecedor ou outro parceiro de negócios da Gore sempre exige aprovação prévia do seu líder, já que isso pode facilmente representar um conflito de interesse.

Interesses financeiros

Se você (ou um membro da família) tiver um interesse financeiro substancial em uma organização que compete com nossa empresa, ou que trabalha com a Gore como um parceiro de



negócios (por exemplo, um fornecedor, fabricante ou contratada), você pode se sentir pressionado a favorecer a organização externa sobre a Gore em suas decisões comerciais. Esta pressão para favorecer a outra organização significa que provavelmente existe um conflito real ou potencial. Caso se depare com tal situação, você deve fazer uma divulgação na base de dados de potenciais conflitos de interesse (Potential Conflict of Interest database) da Gore e notificar seu líder.

Oportunidades corporativas

Devemos ter cuidado para não buscar uma oportunidade pessoal de negócio que foi descoberta através de um ativo ou posição da empresa sem a aprovação prévia do Comitê de Propriedade Intelectual (PI) da Gore. Isso inclui utilizar a propriedade, o tempo ou as informações da Gore para avançar com os interesses comerciais de outras partes.

Relações no local de trabalho

Consulte a orientação “Close Personal Relationships in the Workplace”, localizada na página com Informações de RH na intranet. Ela pode ser encontrada na aba Recursos Humanos.

Bridget, uma associada que foi responsável por administrar um contrato com um fabricante, desenvolveu uma relação pessoal com o proprietário da firma. Ao saber que o proprietário enfrentava dificuldades financeiras, a associada fez um empréstimo pessoal para o proprietário com termos acordados de restituição. Esse é um conflito de interesse potencial?

Sim. No mínimo, outras pessoas podem interpretar que Bridget não consegue mais gerir o contrato de forma objetiva, exclusivamente nos melhores interesses da Gore. Assuntos como esse devem ser previamente discutidos com líderes e divulgados na base de dados de Conflitos de Interesse da Gore.

IMPARCIALIDADE EM NOSSAS RELAÇÕES COMERCIAIS

PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Em muitos casos, a troca de presentes e entretenimento com nossos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios nos ajuda a construir fortes relações de trabalho. Estes gestos são geralmente aceitáveis no mundo dos negócios, desde que usemos o bom senso para evitar situações que poderiam ser inapropriadas ou injustas. **No entanto, oferecer presentes e entretenimento para provedores de serviços de saúde e agentes do governo é uma exceção a essa regra geral e pode ser proibido. Consulte a seção abaixo - Trabalhando com Agentes do Governo e Provedores de Serviços de Saúde.**

Presentes e entretenimento inadequados podem gerar conflitos de interesse - ou a aparência de um conflito - e podem ser vistos como subornos destinados a influenciar decisões comerciais. Para sermos justos em nossas relações comerciais, temos que tomar decisões de forma imparcial e por razões legítimas, não porque um parceiro ofereceu um presente e o outro não. Mesmo a aparência de suborno pode afetar negativamente nossa reputação e prejudicar nosso negócio.

Presentes são geralmente bens e serviços, mas podem ser definidos como qualquer item de valor. Por exemplo, quando a pessoa oferecendo um jantar ou entretenimento não está participando do jantar ou do entretenimento, isso é considerado um presente. *Entretenimento* é geralmente definido como uma situação como um jantar de negócios ou um evento cultural ou esportivo onde estão presentes um representante do provedor e o recipiente. Em geral, podemos dar e receber presentes ou oferecer e aceitar entretenimento que se adéque a algumas diretrizes fundamentais. Para determinar se um presente ou convite para entretenimento é permitido, pergunte-se:

- A situação viola alguma lei ou algum regulamento aplicável?
- A situação conflita com alguma diretriz específica da indústria? Você troca presentes ou entretenimento com este parceiro com frequência?
- O recipiente é um agente do governo ou trabalha em nome de um agente do governo?
- O recipiente é um provedor de serviços de saúde?
- O valor do presente ou entretenimento é significativo ou exagerado?
- Espera-se que ele influencie uma decisão comercial?
- O presente inclui dinheiro ou equivalente (por exemplo, cartões presente e vouchers)?
- Isso seria estranho em relações comerciais semelhantes?

Se sua resposta para qualquer uma destas perguntas for “sim”, você não deve aceitar ou oferecer tal presente.

Estas regras aplicam-se a presentes e entretenimento oferecido a ou por qualquer terceiro, incluindo os membros de sua família. Qualquer dúvida que você tenha sobre poder aceitar ou não uma cortesia de negócio específica deve ser encaminhada para um líder experiente ou para um membro da equipe jurídica ou de conformidade.

Trabalhando com agentes do governo e provedores de serviços de saúde

Certas leis proíbem a oferta de presentes e entretenimento para provedores de serviços de saúde e funcionários do governo. Como associados, somos responsáveis por conhecer estas restrições, entender as práticas de negócio aplicáveis da Gore e consultar os associados apropriados, incluindo a equipe jurídica da Gore, para ter certeza de que um presente ou pagamento previsto não viola alguma lei ou alguma política da Gore. Tenha em mente que estas regras se aplicam a terceiros contratados pela Gore (como distribuidores ou representantes de venda) e a membros de sua família, exatamente como elas se aplicam a você.

Alexander é um associado de vendas da Gore. Ele possui uma boa relação de trabalho com um cliente importante da Gore que não é agente do governo ou provedor de serviços de saúde. Na verdade, o Alexander tem administrado a conta deste cliente por mais de cinco anos. Além do jantar de negócios ocasional, o Alexander geralmente não troca cortesias comerciais com nossos clientes. No entanto, ele gostaria de fazer algo bacana para esse cliente específico durante o período de férias. Qual seria a forma apropriada de expressar sua gratidão?

Um presente atencioso e não monetário - uma cesta de presente modesta, uma lata com cookies de festas ou outro item sazonal barato - é um ótimo ponto de partida. Estes tipos de presentes geralmente não possuem um custo significativo e podem ser compartilhados com outras pessoas. O Alexander deve ter cuidado para não enviar nada muito extravagante, principalmente já que ele normalmente não envia presentes para clientes. Isso pode gerar a aparência de favoritismo ou tendência. Por fim, o Alexander deve garantir que qualquer presente que ele ofereça ao cliente seja legal e em linha com as políticas de presentes e entretenimento do próprio cliente. Caso tenha dúvidas se um item específico é apropriado, o Alexander deve falar com seu líder antes de dar o item. Observe que não é permitido qualquer presente a funcionários do governo ou profissionais da área da saúde.

ANTI-SUBORNO E ANTICORRUPÇÃO

Para cumprirmos a lei e sermos membros responsáveis e justos de nossa comunidade de negócios, nunca participaremos de suborno ou de outras práticas corruptas. Nossa empresa segue leis anticorrupção internacionais onde quer que façamos negócio, independentemente de leis ou costumes locais. Isso significa que nunca oferecemos, tentamos oferecer, autorizamos ou prometemos qualquer tipo de suborno ou propina com o propósito de obter ou reter negócios ou uma vantagem injusta. Também nunca solicitamos ou aceitamos subornos ou propinas.

Para que fique claro, *suborno* é qualquer coisa de valor ou vantagem destinada a influenciar indevidamente as ações do recipiente. Subornos podem incluir:

- Dinheiro
- Presentes
- Viagens ou outras despesas
- Recepção e entretenimento
- Descontos
- Favores
- Oportunidades de negócio ou emprego
- Contribuições políticas ou assistenciais
- Qualquer benefício ou remuneração, direta ou indireta

Propina é o retorno de um valor já pago ou a ser pago como recompensa pela concessão ou promoção de negócios. A

Anjay está coordenando uma restauração significativa de uma instalação da Gore e esqueceu de fazer o pedido de uma permissão exigida pelo governo municipal. Sem esta permissão, ele não consegue abrir a instalação em tempo e o atraso aumentará substancialmente o investimento da Gore no projeto. Quando ele vai a agência do governo local para ver se eles conseguem agilizar o processo da permissão, o agente diz a Anjay que não há nada que possa fazer - a menos que Anjay faça uma doação à escola de sua filha. Anjay sabe que não é uma taxa padrão do serviço, mas ele realmente precisa conseguir esta permissão. O que ele deve fazer?

Anjay não pode pagar esse dinheiro à agente ou à escola da filha dela. Esse pagamento seria qualificado como suborno, o que é estritamente proibido pela Gore. Para conduzir negócios de forma ética e legal, não podemos oferecer ou aceitar subornos, seja na forma de dinheiro, pagamentos a um terceiro ou outros itens de valor. Caso seja oferecido ou solicitado a fazer um suborno, informe um membro da equipe jurídica ou de conformidade imediatamente.

diferença entre uma propina ilegal e um abatimento ou desconto legítimo pode ser mínima, mas é importante. Consulte a equipe jurídica se tiver dúvidas ou preocupações.

A Gore não faz pagamentos de facilitação, mesmo se estivermos trabalhando em locais onde isso possa ser legal ou prática comum. Um pagamento de facilitação é normalmente um pequeno pagamento feito para agilizar um serviço padrão do governo, como processar uma permissão, disponibilizar proteção policial ou agilizar serviços de utilidade pública.

Todas essas restrições legais aplicam-se a qualquer terceiro contratado pela Gore, o que torna ainda mais importante monitorar com atenção os indivíduos e firmas contratados por nossa empresa.

CONCORRÊNCIA JUSTA E ANTITRUSTE

Como valorizamos relações justas, competimos unicamente por mérito - nunca através de práticas fraudulentas ou desonestas. Competimos por oportunidades de negócio de forma vigorosa, justa, ética e legal. Nunca deturpamos ou manipulamos informações a fim de obter vantagem. Promovemos nossos produtos com base em seus desempenhos e benefícios e não denegrindo ou fazendo falsas alegações sobre nossos concorrentes.

Temos o cuidado de seguir as leis de concorrência que se aplicam a nós sempre que fazemos negócios. As leis de concorrência (também conhecidas como leis antitruste) são elaboradas para manter uma igualdade de condições para todos os negócios, proibindo práticas que restrinjam o comércio injustificadamente.

As leis de concorrência geralmente proíbem ingressar em acordos com concorrentes - mesmo através de distribuidores ou fornecedores - que possam restringir o comércio. Não importa se o acordo é feito através de um contrato formal, um aperto de mão ou simplesmente uma conversa informal - existem alguns assuntos que realmente não podemos discutir com nossos concorrentes. Aqui estão alguns exemplos:

- Preços (incluindo preços de revenda) de produtos ou serviços
- Políticas ou estratégias de preço
- Termos ou condições de venda
- Volume de produção
- Descontos e promoções
- Alocações de mercado ou de clientes
- Se ou como lidar com um determinado cliente ou fornecedor

Tenha sempre cautela quando for a eventos do segmento, seminários ou conferências da indústria ou participar de atividades de associações comerciais. Se um dos concorrentes da Gore tentar discutir qualquer um destes assuntos com você, pare a conversa imediatamente, afaste-se e reporte o incidente a um membro da equipe jurídica ou de compliance.

A Gore está envolvida com várias propostas bastante competitivas para contratos chave do governo, ou “licitações”. Erik, um associado de vendas, recebeu uma ligação de um funcionário sênior de um concorrente que também está fazendo propostas para as mesmas licitações. Ele pergunta a Erik se a Gore estaria disposta a se reunir e discutir opções de colaboração entre a Gore e o concorrente, para que as duas empresas possam ganhar algumas licitações, mas não todas. Erik decide encontrar com o funcionário, mas apenas para ouvir a proposta e depois discutir o assunto com seu líder. Tudo bem quanto a isso?

Não. Ao meramente encontrar com o concorrente, Erik pode ser interpretado como colaborando e formando um “cartel”. Criar um cartel é uma ofensa muito grave de acordo com as leis antitruste, mesmo se nenhum dos resultados pretendidos acontecer. O Erik deveria ter recusado com firmeza a oferta de encontrar com o concorrente e comunicado o assunto imediatamente ao seu líder e à equipe jurídica.

Coletando e manuseando informações sobre concorrentes

Às vezes temos acesso a informações sobre nossos concorrentes que poderiam dar uma vantagem comercial à Gore. É importante que ajamos de forma legal e ética em todos os momentos com respeito a estas informações.

Ao buscar uma vantagem competitiva, use apenas informações disponíveis publicamente que você obtiver de forma legal e ética. Mesmo que seja legal usar informações da concorrência, pode não ser ético.

Nunca devemos trocar informações confidenciais ou sigilosas com um concorrente. Se informações confidenciais sobre um concorrente forem deliberadamente ou inadvertidamente divulgadas para você, isto deve ser discutido com a equipe jurídica.

Stefan, um associado, quer analisar um concorrente, mas reconhece que discussões diretas com o concorrente não seria apropriado. O associado decide contratar uma empresa de pesquisa de mercado independente para contatar o concorrente e obter as informações. Isso é aceitável?

Não. Usar um terceiro para executar um trabalho que os próprios associados da Gore não deveriam fazer é o mesmo que contatar o concorrente diretamente. Entrar em discussão com um concorrente é um assunto da linha de flutuação que exige consulta prévia com a liderança.

PRIVACIDADE

Nossa empresa tem o compromisso de proteger a privacidade de informações pessoais, ou de qualquer forma sigilosas, de nossos colegas associados e também de nossos clientes, fabricantes, pacientes e outros terceiros. A proteção da privacidade pessoal é parte fundamental na manutenção da imparcialidade em nossas relações comerciais e, como tal, é muito importante para nós aqui na Gore. Informação pessoal é qualquer informação que pode ser atribuída ou usada para identificar um indivíduo, como:

- Informações de contato
- Histórico de emprego
- Estado civil
- Números de identificação emitidos pelo governo
- Números de cartões de crédito e débito
- Dados de consumidores

O uso de tal informação é regido por nossas políticas e procedimentos, bem como por qualquer contrato ou acordo firmado com nossos terceiros. Este uso também é protegido por várias leis de privacidade. Portanto, é importante não apenas entender como identificar informações pessoais, mas também como protegê-las contra a divulgação acidental ou o uso indevido. Devemos garantir que apresentamos o aviso adequado sobre como usaremos os dados pessoais que coletarmos e garantir que eles serão usados apenas para os fins informados, a menos que o indivíduo dê o consentimento para os utilizarmos de forma diferente.

Se você for um “proprietário de dados” na Gore - o que significa que você autoriza ou controla o acesso a determinados dados e que é responsável pela exatidão, integridade e prontidão dos mesmos - você tem a responsabilidade de garantir que essas informações sejam adequadamente armazenadas, transferidas e utilizadas. Em todas as situações, é importante que você limite o acesso a dados de consumidores e informações pessoais que nossa empresa possua, controle ou processe. Você deve ajudar a garantir que as informações sejam usadas apenas para os fins comerciais pretendidos, nunca compartilhando-as com nenhuma pessoa dentro ou fora da Gore que não seja autorizada a acessá-las e que não tenha necessidade de sabê-las.

Por fim, se você trabalha com qualquer terceiro em nome da Gore, é sua responsabilidade garantir que estes terceiros manuseiem as informações pessoais adequadamente, em linha com a legislação vigente, as exigências contratuais ou os termos de confidencialidade. Para mais informações, consulte nossa *Política de Privacidade*.

INTEGRIDADE DOS PRODUTOS

Temos um compromisso com a integridade dos produtos. Nossos produtos fazem o que dizemos que fazem e apoiamos nossos produtos e as afirmações sobre eles. Ao desenvolver e fabricar nossos produtos, estabelecemos e cumprimos padrões que atendem as exigências de leis e regulamentos aplicáveis. Caso tenha qualquer preocupação sobre a qualidade de nossos produtos ou processos, leve o assunto ao conhecimento de um líder.

INTERAGINDO COM UMA ORGANIZAÇÃO GOVERNAMENTAL

Quando interagimos com uma organização governamental ou uma organização que firma contratos com uma organização governamental, aplicam-se leis e regulamentos especiais. Seja vendendo produtos para um cliente do governo, submetendo dados de novos produtos para uma agência do governo ou se envolvendo de outras formas, temos responsabilidades adicionais nestas situações. Elas incluem:

- Seguir as leis que impõem restrições à doação de presentes e entretenimento, o que pode ser mais rígido para oficiais do governo do que para nossos parceiros de negócio. (Consulte também a seção Presentes e entretenimento.)
- Garantir que todos os relatórios, certificações e declarações ao governo sejam atuais, verdadeiras, exatas e completas.
- Atribuir todas as alocações de tempo e todos os custos à categoria adequada e ao contrato apropriado.
- Conhecer e cumprir todas as exigências contratuais.

Em determinadas situações, você pode ter contato com um oficial do governo, ou ser solicitado a fornecer informações em nome da Gore a uma agência reguladora ou do governo, em conexão com um inquérito ou investigação. Como é vital garantir que você tenha todas as informações que precisa e que todas essas informações sejam corretas e adequadas ao fim pretendido, fale com a equipe jurídica antes de fornecer qualquer informação não rotineira para uma agência reguladora ou de governo em nome de nossa empresa.

NEGÓCIOS INTERNACIONAIS

Lidando com importações e exportações

A atividade de exportação inclui expedir, transportar em mãos, disponibilizar ou de alguma outra forma transferir um produto, uma tecnologia ou uma informação para outro país ou para um cidadão de outro país, não importa onde esta pessoa está localizada. Quando lidamos com exportações, devemos verificar se tanto o local de entrega quanto o destinatário são elegíveis para receber os materiais sendo exportados. Também somos responsáveis por obter todas as licenças exigidas.

A atividade de importação, ou trazer bens que adquirimos de uma fonte estrangeira ou externa para um outro país, também está sujeita a várias leis e regulamentos. Em particular, essa atividade pode exigir o pagamento de impostos e taxas, a apresentação de determinados registros e a descrição e precificação dos bens com exatidão.

Existem várias leis e regulamentos que se aplicam a nossas atividades comerciais. Essas leis podem ser complicadas, portanto se você tiver qualquer dúvida ou preocupação, entre em contato com a equipe de logística da Gore.

Sanções e boicotes comerciais

Um *boicote* acontece quando uma pessoa, grupo ou país se recusa a fazer negócios com outras pessoas ou países como forma de protesto. Às vezes, a linguagem de boicote pode ser difícil de identificar, mas é tipicamente encontrada em contratos, notas fiscais ou documentação de transporte. Não colaboraremos com boicotes que não sejam aprovados pelo governo americano ou por outros governos que tenham jurisdição sobre as atividades da Gore. Caso receba ou suspeite que tenha recebido tal solicitação, reporte-a imediatamente à equipe jurídica.

Além disso, não fazemos negócio com indivíduos ou organizações contra os quais existam sanções impostas. *Sanções* podem restringir ou proibir nossas negociações com determinados países - ou indivíduos, bancos ou empresas localizadas nesses países. Essas sanções podem proibir transações como a transferência de ativos, pagamentos monetários, oferta de serviços, exportação de tecnologia sigilosa e viagens para países afetados.

Para mais informações sobre esses tópicos, consulte as diretrizes de melhores práticas comerciais em “U.S. Restrictions on Overseas Shipments and Technical Transfers”. Observe que estas disposições aplicam-se potencialmente a todas as atividades da Gore, mesmo que não ocorram nos Estados Unidos.

LEVANDO A VISÃO DE LONGO PRAZO ÀS NOSSAS COMUNIDADES

RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

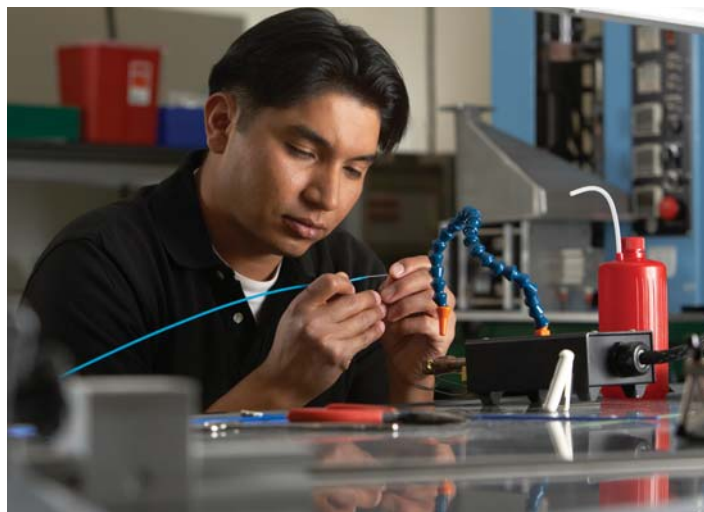
Na Gore, trabalhamos com base no compromisso permanente de cumprir todas as normas e regulamentos de saúde, segurança e ambiente aplicáveis. Ponderamos cuidadosamente que efeitos nossos produtos - e nossas operações como um todo - têm no ambiente, bem como na saúde e no bem-estar das pessoas. Esforçamo-nos para ser bons defensores dos recursos eólicos, hídricos e energéticos, bem como bons administradores no que diz respeito à maneira como gerenciamos nossos resíduos.

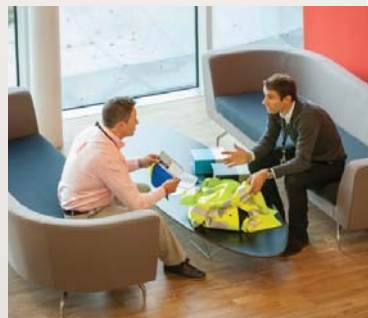
Caso tenha preocupações sobre um problema ambiental potencial relacionado a nossos produtos, processos ou instalações, leve o assunto ao conhecimento do seu líder imediatamente. A Gore investigará ou revisará todos os relatórios e tomará medidas corretivas quando necessário.

ATIVIDADES POLÍTICAS

Como empresa, a Gore só participará do processo político quando legalmente autorizada a fazê-lo. Devemos consultar os associados de relações com o governo da Gore antes de fazer uma contribuição em nome da Gore a um partido ou candidato político em qualquer lugar do mundo. Além disso, se seu trabalho envolver atividades de lobbying - em resumo, comunicar-se com oficiais do governo no esforço de influenciar ações legislativas ou administrativas - certifique-se de que conhece e segue as regras que se aplicam a você para o registro e reporte destas atividades. Em determinadas jurisdições, atividades de lobbying são proibidas.

Como associados, somos incentivados a participar pessoalmente de atividades políticas de nossa escolha, desde que isso seja feito em nosso próprio tempo e às nossas próprias custas. Nunca usamos recursos da Gore para nossas atividades políticas pessoais nem sugerimos que representamos a empresa quando não temos permissão para fazê-lo.





W. L. GORE & ASSOCIATES, INC.

555 Paper Mill Road • P.O. Box 9329 Newark, DE 19714-9329 • EUA

Telephone: 302.738.4880 • Fax: 302.738.7710 (EUA)

gore.com

