

Visão & Valores

Código de Conduta



A Brand like a friend

Código de Conduta

Nosso Código de Conduta contém um número de diretrizes comportamentais importantes e tem como intenção guiar a cada um de nós em nossos negócios diários, assim como em nosso planejamento estratégico e nosso processo de tomada de decisão.

Nosso Código de Conduta não tem por intenção ser um instrumento estático. Ele será desenvolvido e adaptado continuamente para os ambientes legal e econômico sempre em mutação e que afetam a forma como conduzimos nossos negócios em todo o mundo.

Com isso em mente, revisamos nosso Código de Conduta, a base de nossa “Visão e Valores”. A “Visão e Valores” representam os princípios fundamentais com os quais a Henkel se compromete. Esse comprometimento também compreende a iniciativa de Pacto Global das Nações Unidas.

A imagem e reputação da Henkel, como empresa que opera de forma adequadamente legal e ética, são inseparáveis da conduta de cada um de nós, uma vez que desempenhamos nosso trabalho diariamente. Espera-se que nós, funcionários da Henkel, respeitemos as leis e normas, evitemos conflitos de interesse, protejamos os ativos da Empresa, e demonstremos consideração e respeito pelos costumes, tradições e moral social local nos diversos países e culturas com os quais a Henkel conduz negócios. A conduta inadequada nunca fará parte dos interesses da Henkel.

Em caso de dúvidas, ou caso não se sinta confortável com uma decisão ou curso de alguma ação sendo tomada, entre em contato com o líder superior na Henkel ou utilize o Disk Henkel para relatar seu caso anonimamente. Lembre-se que é muito importante sempre observar nosso Código de Conduta e nunca violá-lo. Devemos estar cientes de que nossos valores nos definem para o mundo. Portanto, a imagem e reputação da Henkel estão nas mãos de cada um de nos, todo dia.

DÜSSELDORF, 2006

Kasper Rorsted
Vice-Presidente Executivo
Recursos Humanos/Logística/Tecnologia da Informação/
Serviços de Infra-estrutura

Índice

1. Observando as leis e normas sociais	3
2. Responsabilidade individual para a reputação da Henkel . . .	3
3. Respeito pelas pessoas	3
4. Segurança, saúde e meio-ambiente	4
5. Conflitos de interesse	4
6. Cidadania corporativa e doações	6
7. Tratamento de parceiros comerciais, oficiais públicos e outros representantes	7
8. Comportamento de mercado e concorrência	8
9. Proteção de ativos e salvaguarda de informações competitivamente sensíveis	10
10. Prevenção de risco contratual.	11
11. Regras para negociações com informações privilegiadas . .	12
12. Integridade financeira	13
13. Relatando violações, obrigatoriedade e sanções	13

1. OBSERVANDO AS LEIS E NORMAS SOCIAIS

A Henkel é representada em diversos mercados de produtos e diversas regiões em todo o mundo e, portanto, opera de acordo com leis e normas de diferentes sistemas legais.

Ser um bom cidadão corporativo significa ser um funcionário da Henkel, que cumpra com todas as leis, normas e regulamentos aplicáveis nas comunidades em que operamos, respeitando, ainda, as tradições locais e outras normas sociais.

2. RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL PARA A REPUTAÇÃO DA HENKEL

A imagem mantida pela Henkel é determinada pelo comportamento e ações de cada funcionário, independente do cargo dentro da organização. Conseqüentemente, a conduta inadequada, mesmo em uma ação individual isolada, pode denegrir seriamente a imagem da Henkel. A integridade pessoal e um alto senso de responsabilidade nos ajudam a decidir que resposta é mais adequada em uma determinada situação.

Devemos sempre nos perguntar:

- Minha ação ou decisão está de acordo com as leis, padrão e normas relevantes e com os valores e padrões da Henkel?
- Minhas ações e decisões estão livres de conflito pessoal em todas as situações?
- Minha decisão se oporá à investigação pública?
- Estou, através de meu comportamento, contribuindo para a reputação da Henkel como uma empresa que mantém altos padrões éticos e legais?

3. RESPEITO PELAS PESSOAS

O sucesso contínuo da Henkel depende de nosso comprometimento em desenvolver e utilizar os diversos talentos e energias de todos os funcionários, em todo o mundo. Funcionários são avaliados com base nos princípios de igualdade e imparcialidade. A contratação, remuneração e promoção dos funcionários da Henkel são conduzidas de acordo com todas as leis e normas relevantes.

Buscamos criar um ambiente de respeito mútuo, estímulo e trabalho em equipe. Valorizamos um ambiente de

compartilhamento que fornece oportunidade para comunicação aberta, aprendizado contínuo e diversidade: Essas são as fontes de nossa força, hoje e sempre. Nossa meta é fornecer um ambiente de trabalho que atraia e retenha pessoas altamente talentosas e motivadas, enquanto ajudamos com que elas atinjam potencial pleno, independente de suas diferenças ou semelhanças.

Cada um de nós é responsável por criar um ambiente de trabalho que recompense o alto desempenho e o comprometimento com a excelência, bem como uma atmosfera de confiança e respeito: Um ambiente de trabalho produtivo. Também reconhecemos nossa obrigação de respeitar a dignidade pessoal e proteger os direitos de privacidade de todos nossos funcionários, clientes, prestadores de serviços e fornecedores bem como esperamos que todos respeitem os princípios da Henkel.

4. SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO-AMBIENTE

A Henkel e cada um de seus funcionários desempenham um papel importante em tornar os locais onde operamos um bom lugar para viver e trabalhar. Proteger as pessoas e o meio-ambiente, e conservar os recursos, sempre foram incluídos entre nossos principais valores. A Henkel foi e permanece comprometida com o desenvolvimento sustentável, e com a responsabilidade social, com a promoção de condições de trabalho saudáveis e luta pelo progresso sustentado nas áreas de segurança, saúde e meio-ambiente.

ESPECIFICAMENTE, CADA UM DE NÓS DEVE:

- Conduzir o trabalho e manter seu local de trabalho focado na segurança;
- Relatar imediatamente aos departamentos internos relevantes quaisquer acidentes, defeitos operacionais, condições perigosas, vazamentos químicos ou outras condições de perigo que forem detectadas de modo que medidas adequadas possam ser tomadas prontamente para minimizar danos e corrigir problemas.

5. CONFLITOS DE INTERESSE

Exigimos de nós mesmos e daqueles com quem nos associamos os mais altos padrões éticos. Tanto os interesses privados quanto os da Henkel devem ser mantidos estritamente separados. Conseqüentemente, todos os funcionários devem evitar situações que possam levar a um conflito entre seus interesses pessoais e os da Henkel. Os funcionários da Henkel,

durante o contato com clientes, fornecedores, consumidores e concorrentes, devem agir no melhor interesse da Henkel, sem qualquer vantagem pessoal. As seguintes situações podem, ser consideradas possíveis conflitos de interesse:

RELAÇÕES COMERCIAIS

- As relações comerciais com uma empresa na qual um funcionário, um parente ou um amigo de um funcionário Henkel possui uma participação direta ou indireta na forma de detenção significativa de ações.
- Uma transação específica com outra empresa na qual um parente ou amigo do funcionário está envolvido ou possui interesse financeiro no que se refere à outra empresa.
- Transações com ex-funcionários ou que envolva diretamente amigos ou parentes de um funcionário.

No evento de possíveis conflitos de interesse, você deve informar seu supervisor e esperar uma decisão da Henkel com relação a como você deve agir.

ATIVIDADES PARTICULARES

Integridade e lealdade também são indispensáveis no que se refere às atividades particulares do funcionário que possam ter um efeito na Henkel. Todos os funcionários devem garantir que quaisquer outras ocupações secundárias ou adicionais, atividades paralelas ou trabalho nos momentos livres foram previamente aprovadas, por escrito, por seu supervisor, ou pelo representante do Departamento de Recursos Humanos, caso:

- tais atividades ou trabalho relacionado possam afetar adversamente seu desempenho operacional e profissional;
- tais atividades secundárias possam potencialmente criar um conflito ou o surgimento de um conflito com as atividades comerciais atuais ou desejadas da Henkel e suas afiliadas;
- as instalações ou equipamentos da Henkel venham a ser utilizados ou quando uma experiência operacional particular ou conhecimento obtido durante contratação pela Henkel vier a ser utilizado.

Aprovação expressa por escrito também deve ser obtida junto ao respectivo Departamento de Recursos Humanos quando o funcionário deseja desempenhar funções em empresas com as quais a Henkel possui relações comerciais ou é concorrente.

ENVOLVIMENTO SOCIAL

Henkel recebe com agrado o envolvimento de funcionários em clubes, associações, partidos políticos e outras instituições sociais, políticas ou culturais, que adotam objetivos geralmente reconhecidos e legalmente autorizados. Entretanto, tal envolvimento não pode colocar em risco o cumprimento de suas funções em relação à Henkel, como empregadora. Nem deve tal envolvimento impactar no que a Henkel representa. Ao expressar pontos de vista particulares em áreas públicas, o funcionário não deve fazer qualquer menção à sua posição dentro da Henkel.

6. CIDADANIA CORPORATIVA E DOAÇÕES

Como uma cidadã corporativa responsável, a Henkel realiza doações financeiras e em materiais a instituições sociais, iniciativas ambientais, educação, ciência, esporte, artes e cultura.

Os principais programas dentro do nosso Conceito Internacional de Doações Henkel-Smile incluem:

- A iniciativa “Make an Impact on Tomorrow – Faça a Diferença no Futuro” (MIT) da Henkel, a qual apóia o envolvimento voluntário dos funcionários e aposentados da Henkel junto a serviços de caridade da comunidade local em todo o mundo, dando enfoque nos projetos com crianças e adolescentes.
- A Iniciativa da Amizade da Henkel, a qual fornece apoio às famílias e indivíduos carentes na Alemanha e no exterior, bem como instituições de caridade e para o bem-estar que ajudam pessoas em razão de desastres naturais. Além disso, projetos na área de educação e treinamento, cuidado e apoio para jovens, artes e cultura para crianças e adolescentes, associações com atividades esportivas para deficientes e iniciativas ambientais também recebem apoio.

A Henkel definiu o critério para doações e atividades de apoio dentro do escopo do seu conceito internacional de patrocínio. Dependendo do nível da doação, aprovação deve ser obtida junto à administração corporativa.

OS CRITÉRIOS APLICADOS EM RELAÇÃO ÀS DOAÇÕES SÃO:

- necessidade comprovada;
- transparência, ou seja, os recipientes e os propósitos específicos devem ser conhecidos para possibilitar o monitoramento da apropriação adequada das doações;

- efeito sustentável;
- nenhuma doação para partidos políticos;
- nenhuma doação ou apoio para organizações ou instituições que não seguem objetivos reconhecidos e aceitos.

7. TRATAMENTO DE PARCEIROS COMERCIAIS, OFICIAIS PÚBLICOS E OUTROS REPRESENTANTES

Esperamos que nossos fornecedores e prestadores de serviço respeitem nossos padrões éticos, incluindo os princípios do Pacto Global, e que ajam conformemente.

No mercado, a Henkel intensifica sua posição através da qualidade e do valor de seus produtos e serviços inovadores. Tomamos decisões com base nos critérios econômicos conhecidos, dentro das obrigações com as leis, normas e padrões relevantes. Somos honestos ao lidarmos com terceiros, obedecendo todas as leis aplicáveis e regulamentos governamentais regendo fraudes, suborno e corrupção, e evitando até mesmo a idéia de conflito de interesse.

ACEITAÇÃO E OFERTA DE INCENTIVOS, PRESENTES E FAVORES

Para obter a confiança de outros e manter um relacionamento a longo prazo, reconhecemos a necessidade de evitar até mesmo a idéia de um conflito entre os interesses pessoais e os da Henkel. Como funcionários da Henkel, reconhecemos nossa responsabilidade de nos portamos de forma que garanta que não surjam quaisquer dependências, obrigações ou comprometimentos pessoais. Não podemos permitir sermos influenciados em nossas decisões e ações comerciais, seja através de presentes ou qualquer outro tipo de benefício ou incentivo. Sabe-se que dar ou aceitar tais presentes pode colocar a Henkel em risco legal, além de debilitar nosso relacionamento e reputação com o cliente.

Portanto, nenhum funcionário da Henkel pode, no curso de suas atividades comerciais, seja direta ou indiretamente, exigir, aceitar ou oferecer incentivos ou compensações que possam ser antiéticos. Isso se aplica a indivíduos, empresas e, ainda, instituições públicas. Em particular, nenhum incentivo, qualquer que seja, pode ser oferecido ou outorgado a qualquer detentor de cargo público, seja no território nacional ou no exterior. Isso se aplica a todos os tipos de favores, benefícios, presentes ou qualquer outra compensação. A única exceção

reconhecida é aquela geralmente aceita de presentes comuns, ocasionais ou promocionais de pequeno valor, mantendo-se costumes ou tradições locais. Também são autorizados os atos de hospitalidade e outros favores desde que legalmente permissíveis e de valor pequeno verificável. A fim de impedir qualquer suspeita de tentativa de influência sobre decisão comercial.

APROVAÇÃO

Se um funcionário tem por intenção oferecer a alguém um presente ou favor, e se ele tiver a mínima consciência de que isso pode influenciar uma decisão, ele deve solicitar ao receptor por uma aprovação de aceitação do supervisor deste último. Se o receptor se recusar ao fazê-lo, isso deve ser visto como uma indicação de que eles próprios acreditam ser inadequado.

Da mesma forma, os funcionários da Henkel devem obter aprovação de seus supervisores para a aceitação de presentes e favores quando existir dúvidas quanto a sua adequação.

LAVAGEM DE DINHEIRO

Nenhum funcionário deve, seja individual ou conjuntamente, desempenhar quaisquer atividades que violem as normas nacionais e estrangeiras referentes à lavagem de dinheiro. Em caso de dúvidas quanto à adequação de transações que envolvam a transferência de dinheiro, o departamento financeiro relevante deve ser consultado previamente.

8. COMPORTAMENTO DE MERCADO E CONCORRÊNCIA

A Henkel e seus funcionários se comprometem incondicionalmente com os princípios de concorrência leal e devem cumprir com as leis antitruste e de concorrência leal nos países onde a Henkel conduz negócios.

Uma vez que a avaliação legal adequada depende da complexidade das leis referentes e das circunstâncias individuais de cada situação, um advogado do Grupo Jurídico da Henkel deve ser consultado sempre que houver dúvidas. Entretanto, existem formas de conduta que geralmente constituem uma violação das leis de concorrência:

RELACIONAMENTO E INTERAÇÃO COM CONCORRENTES

Acordos com concorrentes e comportamento coordenado buscando ou causando uma restrição ou limitação na

concorrência são proibidos. Entre estes, acordos para fixar ou determinar preços, cotações, termos e condições de venda, quotas de produção ou vendas, além de indicação ou alocação de clientes, territórios, mercados ou portfólios de produto. Não apenas acordos formais são proibidos, mas também comportamento coordenado oriundo de, por exemplo, conversas informais ou contato de cavalheiros objetivando ou gerando tal restrição na concorrência.

Em discussões com os concorrentes, devemos aplicar controles estritos a fim de garantir que não passemos ou recebamos quaisquer informações que possam levantar conclusões sobre o comportamento atual ou futuro do mercado a partir das informações fornecidas. Sendo assim, um advogado da Empresa sempre deve ser consultado antes de se engajar em atividades conjuntas que envolvam comunicação com os concorrentes. Informações atuais ou futuras referentes a preço, margens, custos, participação do mercado, práticas exclusivas internas, termos de vendas e informações específicas sobre clientes ou vendedores não devem ser obtidas ou trocadas com os concorrentes.

RELACIONAMENTO COM O CLIENTE

O relacionamento com nossos clientes, fornecedores e, ainda, detentores de patentes e produtos licenciados, é regido por um número de normas legais referentes à concorrência leal. De acordo com essas leis e normas, os funcionários da Henkel podem atuar de forma que possa restringir a liberdade de determinação de preços do cliente ou possa interferir no relacionamento dos fornecedores com seus parceiros comerciais (restrições geográficas, pessoais ou materiais). Os funcionários da Henkel não encorajarão vínculos ilegais ou acordos de revenda.

ABUSO DE UMA POSIÇÃO DOMINANTE NO MERCADO

Dado a sua posição no mercado em relação a determinados produtos, a Henkel também deve obedecer algumas regras especiais. Por exemplo, abuso de posição dominante no mercado pode ser considerado como existente no caso de tratamento diferenciado de clientes, recusa de fornecimento, imposição de preços e termos e condições inadequadas de compra/venda, ou transações combinadas para contraprestação adicional exigida. A definição de uma posição dominante no mercado varia de caso a caso, uma vez que existem limites de comportamento permissível. Em caso de dúvida, deve ser feito contato prévio com o departamento jurídico corporativo da Henkel.

REUNIÕES COMERCIAIS E DE ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL

Atender e participar de reuniões externas de associações e entidades de classe em nome da Henkel pode ser importante para promover os objetivos corporativos, porém sabe-se que o comparecimento em tais reuniões podem apresentar um risco potencial de antitruste/concorrência leal devido ao contato com os concorrentes durante o curso da reunião. Os funcionários da Henkel somente devem atender reuniões de associações profissionais e comerciais legítimas, conduzidas para fins comerciais adequados. Preferencialmente, atas da reunião devem ser realizadas e disponibilizadas. Qualquer informação referencial ou comparativa fornecida deve estar de acordo com as leis e normas aplicáveis. Em caso de dúvida, consultar o departamento jurídico corporativo da Henkel.

9. PROTEÇÃO DE ATIVOS E SALVAGUARDA DE INFORMAÇÕES COMPETITIVAMENTE SENSÍVEIS

Dentro de sua esfera de atividade, todos os funcionários possuem sua cota de responsabilidade para a proteção dos ativos tangíveis e intangíveis da Henkel. Ativos físicos ou tangíveis incluem bens da Empresa tais como produtos, equipamentos, instalações, veículos, computadores e software, contas bancárias, ações e títulos, cartões de débito, arquivos e outros registros. Os ativos intangíveis incluem ativos de informações, tais como informações desenvolvidas por funcionários ou agentes da Henkel que não são geralmente conhecidas do público (ou seja, segredos comerciais e/ou know-how), direitos de propriedade industrial, tecnologias e outros itens de informação que são de valor, importantes e, dessa forma, precisam de proteção. As informações fornecidas por fornecedores, clientes e outros parceiros comerciais também podem exigir proteção.

Neste contexto, a segurança de Tecnologia da Informação desempenha um papel importante. É solicitado a todos os funcionários que utilizem os sistemas de informação somente de forma ética e legal para que manuseiem as ferramentas de segurança disponíveis, como, por exemplo, codificação e procedimentos de segurança, como, por exemplo: senhas, executados para proteger, de forma suficiente, os dados da Henkel.

USO PARTICULAR DE PROPRIEDADE CORPORATIVA

Aparelamentos, sistemas, instalações e equipamentos em escritórios, oficinas e fábricas, e outras propriedades corporativas

da Henkel somente podem ser utilizados pelos funcionários para fins não-corporativos mediante a aprovação por escrito dos níveis adequados de gerenciamento ou de acordo com diretrizes/regras corporativas especiais.

TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Os funcionários são obrigados a tratar como confidencial todos os assuntos internos referentes à Henkel que não foram expressamente aprovados para que seja divulgada ao domínio público.

A comunicação de informação interna confidencial (por exemplo, estratégias comerciais, resultados de pesquisa ou conteúdos de relatórios internos) para pessoas não-autorizadas dentro ou fora da Henkel não é permitida. Isso também se aplica às informações que funcionários receberam de terceiros em uma base confidencial. Se o seu cargo exige que você divulgue determinadas informações confidenciais a terceiros, a aprovação específica do supervisor é necessária e deve-se considerar a necessidade de um contrato de confidencialidade, aprovado pelo departamento jurídico da Empresa e assinado pela outra parte que receberá as informações confidenciais.

O Funcionário que, com base em sua associação com a Henkel, possui conhecimento sobre informações confidenciais sem aprovação para divulgação em domínio público, não deve utilizar essas informações para benefício pessoal, nem para o benefício de terceiros.

10. PREVENÇÃO DE RISCO CONTRATUAL

A Henkel leva suas responsabilidades junto aos parceiros comerciais a sério. Para evitar divergências e conseqüências não intencionais, o sistema de gerenciamento de risco da Henkel exige que todos os funcionários que detêm poder de conclusão de contrato e acordos desempenhem, antes de tomar tal conclusão, uma avaliação cuidadosa dos deveres e termos contratuais, bem como de riscos que possam surgir de tal contrato. Em razão da complexidade e implicações legais associadas aos contratos comerciais, bem como o potencial para conflitos com outros relacionamentos corporativos, é política da Henkel que o Grupo Jurídico da Henkel seja envolvido no preparo e revisão de todos os materiais contratuais conforme definido pela Empresa.

11. REGRAS PARA NEGOCIAÇÕES COM INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

As leis e regulamentos para “negociação com informações privilegiadas” não autorizam que uma pessoa venda ou compre títulos da Henkel, tais como ações, por ter informações confidenciais ou “privilegiadas”. A informação privilegiada não deve ser compartilhada com qualquer outra pessoa que não seja funcionário da Henkel autorizado e que esteja ciente de suas obrigações legais no manuseio dessas informações. As violações devem ser punidas por meio de multas e prisão.

PREVENINDO POSSÍVEIS VIOLAÇÕES

De modo geral, “informação privilegiada” é a informação que não se encontra disponível ao público e a qual um investidor possa considerar importante ao decidir comprar ou vender ações da Henkel. Enquanto essa pode ser uma informação que pode afetar o preço das ações da Henkel, ela também pode afetar o preço das ações de outras empresas que possuem um relacionamento significativo com a Henkel. Nesses casos, funcionários e administradores devem evitar:

- quaisquer transações envolvendo títulos com informações privilegiadas, em especial títulos da Henkel,
- passar tais informações para terceiros, e
- emitir recomendações a terceiros quanto à aquisição e/ou venda de títulos com informações privilegiadas com base em tais informações.

Em caso de dúvida, ou se não estiver certo se uma informação já entrou em domínio público, entre em contato com um membro do departamento Jurídico da Henkel.

“PERÍODOS DE BLOQUEIO”

A fim de eliminar até mesmo a idéia de quebra das normas regendo a negociação com informações privilegiadas, os chamados “Períodos de Bloqueio” foram instaurados. Nesses períodos, um círculo especificamente projetado de administradores/funcionários que podem ter acesso à informação privilegiada no curso de suas atividades fica proibido a comercializar títulos da Henkel.

TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS – FORNECER DICAS

Não compartilhe informações privilegiadas ou forneça conselhos a terceiros quanto à compra e venda de ações da Henkel ou ações de empresas com relacionamento significativo com a Henkel, mesmo se solicitado. A informação privilegiada não deve ser divulgada sem autorização expressa para qualquer pessoa fora da organização Henkel, incluindo, entre outros, jornalistas, analistas, clientes, consultores, familiares ou amigos. Mesmo dentro do Grupo Henkel, tais informações somente podem ser fornecidas a funcionários em uma base de “necessidade de informação”. É contra a lei compartilhar informações privilegiadas (“dar dicas”) para pessoas que possam tomar uma decisão de investimento usando essas informações confidenciais.

12. INTEGRIDADE FINANCEIRA

A fim de manter a confiança e respeito de nossos acionistas, funcionários, representantes comunitários e governamentais, nosso relatório financeiro deve sempre ser correto e fiel.

SISTEMA

Todos os registros e relatórios publicados para consumo externo devem ser preparados e estar de acordo com todas as leis e normas relevantes.

PRÁTICAS DE CONTABILIDADE

Para atender as exigências legais, bem como padrões de contabilidade internacionalmente reconhecidos, os ativos, transações financeiras, posições operacionais e fluxo de caixa da Henkel devem ser registrados de forma precisa e refletir abertamente os registros e documentos públicos da Empresa. Conduzimos negócios de acordo com todas as leis e normas aplicáveis em todos os lugares em que a Henkel se encontra presente. Nós, os funcionários da Henkel, procuramos fazer a coisa certa.

13. RELATANDO VIOLAÇÕES, OBRIGATORIEDADE E SANÇÕES

As disposições do presente Código de Conduta representam os componentes fundamentais da cultura corporativa da Henkel.

Entretanto, o presente documento não deve ser mal interpretado como fornecendo uma base para exigir que a Henkel adote um determinado comportamento. Nós, os funcionários da Henkel, reconhecemos que funcionários que violam quaisquer leis, independente ou não de constar de nosso Código de Conduta ou outras políticas da Empresa podem ser disciplinados, incluindo através do término da contratação. Os supervisores da Henkel também podem ser disciplinados por falharem em detectar uma violação em sua área caso, no julgamento da Empresa, a falha se dê por motivo de supervisão inadequada dos funcionários.

ACONSELHAMENTO

A Henkel busca prover seus funcionários com informações e treinamento necessário para auxiliá-los a evitar situações que possam violar a lei, nosso Código de Conduta ou outras políticas da Empresa. Entretanto, em caso de dúvidas, os funcionários devem obter aconselhamento junto aos seus gerentes ou dos departamentos Jurídico e de Recursos Humanos.

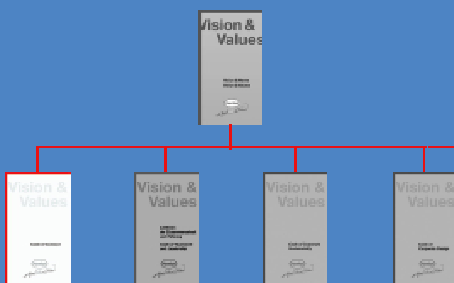
RELATANDO VIOLAÇÕES

As Violações do Código de Conduta da Henkel ou outras políticas da Empresa podem ser levantadas junto ao supervisor, recursos humanos, representante da auditoria, ou um advogado da Empresa.

Quaisquer relatórios devem estar de acordo com a lei. Qualquer pessoa que fizer falsas acusações referentes a outras pessoas pode cometer ofensa criminal.

REPRESÁLIAS

A Empresa não demite, degrada, suspende, ameaça ou discrimina, de qualquer forma, um funcionário que relata uma violação. A Henkel incentiva nossos funcionários a relatarem qualquer questão que entre em conflito com os princípios éticos e relacionados ao código de conduta.



Nossa Visão e nossos Valores formam a base para uma série de diretrizes comportamentais que determinam nossa forma de agir todos os dias. Entre eles, incluem nosso Código de Trabalho em Equipe e de Liderança, nosso Código de Sustentabilidade e nosso Código de Conduta. Nosso Código de Conduta foi projetado para garantir que os funcionários da Henkel sigam as leis nos países em que trabalham. A forma pela qual aplicamos essas diretrizes tem como base tanto a nossa Visão quanto nossos Valores.

