

CODE OF CONDUCT

CÓDIGO DE CONDUTA





O Espírito da Sumitomo

Banji-nissei
萬事入精

Shinyo-kakujitsu
信用確實

Fusu-furi
不趨浮利

Prezados Colegas,

Com uma orgulhosa história que se estende por mais de 120 anos, o Sumitomo Electric Group (“SEG”) tem uma longa tradição de conduzir negócios de acordo com os princípios do Espírito da Sumitomo. Nós nos esforçamos para alcançar a excelência no nosso trabalho assim como pela integridade da nossa conduta nos negócios. Operamos não apenas dentro da letra e do espírito das leis e regulamentos, mas, também, de acordo com os mais elevados padrões éticos.

Os princípios do Espírito da Sumitomo, que foram desenvolvidos há 400 anos, guiam as nossas atividades de negócios todos os dias. Nós todos precisamos demonstrar o Espírito da Sumitomo no nosso trabalho.

- **Banji-nissei** – Fazer o seu melhor possível, não apenas nos negócios mas em todos os aspectos da sua vida.
- **Shinyo-kakujitsu** – Dar importância à integridade e à boa gestão.
- **Fusu-furi** – Nunca sacrificar a integridade em troca de lucros fáceis.

Este Código de Conduta, que foi aprovado pelo nosso Conselho de Administração, tem por base o Espírito da Sumitomo, estabelece os padrões da conduta esperada de cada um de nós e ajuda a nos guiar para conduzir os negócios com integridade. Embora não possa cobrir todas as situações, ele lhe oferece os recursos de que precisa para tomar decisões éticas.

Cada um de nós, membros do SEG, tem um importante papel ao assegurar que todo o nosso grupo cumpra as leis e regulamentos. Cada um de nós é responsável por conhecer, compreender e seguir o Código e todas as políticas nele citadas.

Eu peço a cada um de vocês que assuma um compromisso pessoal de fazer negócios de acordo com o Espírito da Sumitomo e este Código de Conduta. Consulte este Código de Conduta no seu trabalho, use o bom senso e procure orientação se precisar de assistência adicional. O SEG lhe oferece diversos locais para onde recorrer quando tiver perguntas ou desejar levantar questões, incluindo o seu supervisor, o seu Representante Local de Compliance e o Departamento Jurídico, assim como o Departamento de Compliance e Gerenciamento de Risco no Japão.

À medida que continuamos a focar no crescimento do nosso negócio devemos também nos lembrar de fazer negócios com integridade. Obrigado pelo seu trabalho de todos os dias no SEG e pelo seu compromisso em trabalhar de acordo com o Espírito da Sumitomo.



Osamu Inoue

Presidente e COO

Sumitomo Electric Industries, Ltd.

Índice

NOSSO COMPROMISSO COM O CÓDIGO

Nosso Código	5
A quem se aplica este Código?.....	5
O que acontece se a minha lei local for diferente de uma política no Código?	5
O Nosso Programa de Compliance e Ética.....	5
Nossas Responsabilidades	5
Responsabilidades dos Supervisores e Líderes	6
Buscando Orientação e Comunicando Preocupações	6
Buscando Orientação	6
Comunicando Preocupações	6
A Linha Direta	7
Proibição de Retaliação	7
Depois que uma Comunicação é Recebida	7
Penalidades por Violações	7

NOSSO COMPROMISSO COM A CONDUTA ÉTICA NOS NEGÓCIOS

Cumprimento das Leis	8
Negócios Justos e Honestos	8
Nós Cumprimos as Leis Antitruste e as da Livre Concorrência.....	8
Nós Não Oferecemos nem Aceitamos Suborno	9
Presentes e Entretenimento	10
Negociações com Governos.....	11
Comércio Internacional.....	11
Informações Privilegiadas.....	12
Contribuições e Atividades Políticas.....	13

NOSSO COMPROMISSO COM A COMPANHIA

Livros e Registros da Companhia.....	13
Conflitos de Interesse.....	13
Proteção e Uso Correto dos Bens da Companhia e Prevenção da Fraude.....	14
Informações Confidenciais e Outras Propriedades Intelectuais.....	15
A Internet e o Uso da Tecnologia da Informação de Comunicações	15
Contato com a Mídia e Outros	16

O NOSSO COMPROMISSO COM O NOSSO PESSOAL E O MEIO AMBIENTE

Respeitar Uns aos Outros.....	17
Proibição da Discriminação e do Assédio.....	17
Privacidade e Dados Pessoais do Funcionário.....	17
Segurança no Local de Trabalho.....	18
Qualidade.....	18
Conformidade Ambiental	18
Direitos Humanos.....	18

A QUEM POSSO RECORRER?	19
-------------------------------------	-----------



NOSSO COMPROMISSO COM O Código



NOSSO CÓDIGO

O Código é uma declaração de nossos valores compartilhados e dos padrões de conduta esperados de cada um de nós. Ele descreve os princípios fundamentais e as mais importantes políticas que regulam como nós conduzimos negócios. Uma vez que o nosso sucesso depende da nossa reputação, as políticas mencionadas neste Código, em muitos casos, ultrapassam os requisitos da lei.

Você deve ler o Código cuidadosamente e certificar-se de que o compreende, assim como a sua importância, para o sucesso da nossa Companhia. Se tiver alguma pergunta, converse com o seu supervisor ou use qualquer um dos outros recursos identificados neste Código.

A quem se aplica este Código?

O Código se aplica a todos os funcionários, executivos e diretores da Companhia, em todos os níveis, incluindo funcionários de subsidiárias controladas e companhias operadoras. Nós também esperamos que os nossos parceiros de negócios ajam de uma maneira consistente com os princípios do nosso Código quando estiverem conduzindo negócios conosco.

O que acontece se a minha lei local for diferente de uma política no Código?

Como uma companhia global, há muitas vezes em que uma lei ou outros requisitos legais locais são diferentes dos padrões estabelecidos neste Código, ou em que você está sujeito ao que pode parecer em conflito com os requisitos legais. Nós sempre cumprimos as leis locais. Se você souber de um possível conflito entre o nosso Código e a lei, contate o Departamento Jurídico para obter ajuda.

O NOSSO PROGRAMA DE COMPLIANCE E ÉTICA

O nosso Programa de Compliance e Ética é outro exemplo do nosso compromisso de fazer negócios de acordo com o Espírito da Sumitomo. O Programa tem alguns objetivos simples porém críticos - ajudar cada um de nós a compreender o que a lei exige e fornecer os recursos para ajudar-nos a cumpri-la. O Departamento de Compliance e Gerenciamento de Risco, dirigido pelo Comitê de Compliance do SEG, tem autoridade e responsabilidade primárias por supervisionar o nosso Programa de Compliance e Ética. Além disto, cada uma das companhias do nosso grupo tem um Representante Local de Compliance que auxilia com o Programa e que serve como recurso para cada um de vocês. Este Código é uma parte importante do Programa e do compromisso da Companhia com a ética nos negócios.

NOSSAS RESPONSABILIDADES

Cada um de nós deve se comprometer com o seguinte:

- Ler e compreender este Código e as políticas da nossa Companhia que se aplicam ao seu trabalho.
- Cumprir a letra e o espírito da lei, deste Código e das políticas da Companhia.
- Comunicar violações conhecidas ou suspeitas do Código, da lei aplicável, ou das políticas da Companhia ao seu supervisor ou a outros recursos identificados no Código.
- Buscar orientação do seu supervisor, do seu Representante Local de Compliance, do Departamento Jurídico, de Recursos Humanos ou de quaisquer outros recursos identificados no Código se precisar de ajuda.

- Cooperar com as investigações, auditorias e outras análises da Companhia.

RESPONSABILIDADES DOS SUPERVISORES E LÍDERES

Se você for um supervisor ou líder da Companhia, tem a obrigação especial de demonstrar os valores refletidos no nosso Código e no Espírito da Sumitomo e em apoiar os nossos funcionários em fazer o mesmo. Os supervisores e líderes da nossa Companhia devem se comprometer com o seguinte:

- **Criar uma cultura de “falar abertamente”.**
Manter um ambiente no local de trabalho em que os funcionários se sintam confortáveis para fazer perguntas e levantar dúvidas.
- **Ser exemplo de comportamento.**
Estabelecer um exemplo de fazer negócios de acordo com o Código e o Espírito da Sumitomo.
- **Apoiar o Programa de Compliance e Ética.**
Incentivar os funcionários a consultar o Código; assegurar que aqueles com os quais você trabalha conheçam as políticas que se aplicam a suas funções; apoiar o treinamento e as comunicações sobre compliance da Companhia; e auxiliar na implementação do Programa de Compliance e Ética na sua área.
- **Ouvir e oferecer orientação.** Estar disponível para os funcionários que o procuram para levantar dúvidas e fazer perguntas. Auxiliar os funcionários a tomar decisões éticas.
- **Levar as questões ao departamento apropriado.** Se você tiver conhecimento de má conduta suspeita, leve a questão ao seu Representante Local de Compliance, ao Departamento Jurídico, a Recursos Humanos ou a qualquer outro recurso identificado neste Código.

BUSCANDO ORIENTAÇÃO E COMUNICANDO PREOCUPAÇÕES

Buscando Orientação

Este Código não pode abordar todas as situações que possam surgir. Se você estiver inseguro sobre o que a lei ou a política da Companhia exige, ou caso se encontre numa situação ética difícil, procure orientação de um dos muitos recursos disponíveis para você, incluindo o seu supervisor, o seu Representante Local de Compliance, o Departamento Jurídico ou Recursos Humanos.

Comunicando Preocupações

Se tomar conhecimento de uma violação real ou suspeita da lei, do Código ou das políticas da nossa Companhia, você tem a responsabilidade de comunicar o fato. A comunicação de suspeita de má conduta ou de outras questões ajuda a proteger a nossa Companhia, os seus colegas e as nossas comunidades. A nossa Companhia lhe oferece diversos caminhos para comunicar uma preocupação, incluindo:

- O seu supervisor
- O seu Representante Local de Compliance
- O Departamento Jurídico
- Recursos Humanos
- A Linha Direta (interna/externa)

P Eu me sinto desconfortável com algo que está acontecendo no trabalho, mas não tenho provas sólidas de que o nosso Código está sendo violado. O que devo fazer?

R Você deve buscar orientação ou comunicar a sua preocupação usando os recursos descritos no Código. Se você esperar, poderá ser tarde demais para impedir danos à Companhia ou a terceiros em resultado de uma possível violação. A Companhia investigará o assunto apropriadamente.

A Linha Direta

A nossa Companhia oferece aos funcionários uma Linha Direta que eles podem utilizar telefonando ou enviando um email para comunicar uma suspeita de má conduta ou buscar orientação sobre a política da Companhia ou a lei aplicável.

Na maioria dos locais, os funcionários podem contactar a Linha Direta anonimamente. As leis que regulam as linhas diretas são diferentes em alguns países e às vezes mais restritivas. Nesses casos, você deve consultar os recursos delineados neste Código, as orientações internas da companhia, ou o seu site local na intranet, para obter mais informações sobre se você pode e, se afirmativo, como fazer qualquer comunicação a partir do país em que você está localizado.

Proibição de Retaliação

A nossa Companhia proíbe a retaliação contra funcionários por terem reportado em boa-fé uma suspeita de má conduta. Se você tiver conhecimento de retaliação (contra você ou outro funcionário), comunique o fato imediatamente ao Departamento Jurídico ou a qualquer um dos outros recursos identificados neste Código. A nossa Companhia investigará o assunto e adotará as medidas apropriadas.

Depois que uma Comunicação é Recebida

As comunicações de suspeita de má conduta serão investigadas de modo apropriado e tratadas confidencialmente na medida do possível. Você não deve conduzir a sua própria investigação. As investigações muitas vezes envolvem questões jurídicas complexas e agir por sua conta pode comprometer uma investigação e afetar negativamente a si mesmo e a Companhia.

PENALIDADES POR VIOLAÇÕES

Sujeito à lei aplicável, o funcionário da Companhia que violar a lei, este Código ou as políticas da Companhia pode ser submetido a medidas disciplinares que podem incluir até a rescisão do contrato de trabalho. Além disto, qualquer supervisor que determine ou aprove uma violação ou que tenha conhecimento de uma violação e não a comunique imediatamente pode estar sujeito a medidas disciplinares.

NOSSO COMPROMISSO COM

A Conduta Ética nos Negócios



CUMPRIMENTO DAS LEIS

As atividades de negócios da nossa Companhia estão sujeitas a grande quantidade de leis, regulamentos e atividades de fiscalização em todo o mundo. O cenário legal e regulatório no qual operamos é extremamente desafiador. Na nossa Companhia, compreendemos que a conformidade com a lei aplicável é uma parte importante da nossa obrigação com as nossas comunidades. Temos o compromisso de cumprir as leis e regulamentos que se aplicam a nós.

NEGÓCIOS JUSTOS E HONESTOS

Nós fazemos negócios com honestidade e integridade. Lidamos de forma justa com os nossos clientes, fornecedores, concorrentes, funcionários, entidades reguladoras e todos mais. Não nos aproveitamos injustamente de terceiros por meio de práticas de negócios desonestas ou injustas. Nós produzimos produtos e prestamos serviços dos quais nos orgulhamos. Ao vender, descrevemos os nossos produtos e serviços de maneira correta e precisa.

NÓS CUMPRIMOS AS LEIS ANTITRUSTE E DA LIVRE CONCORRÊNCIA

Embora a Companhia concorra vigorosamente em todas as suas atividades de negócios, os seus esforços no mercado devem ser conduzidos de acordo com as leis antitruste e da livre concorrência aplicáveis. Algumas das mais graves violações de antitruste são os acordos entre concorrentes que limitam o julgamento independente de uma companhia, tais como aqueles que fixam preços, restringem a produção, controlam a qualidade dos produtos ou dividem um mercado por clientes, territórios ou produtos. Você não

deve concordar com nenhum concorrente sobre qualquer um destes assuntos uma vez que tais acordos são virtualmente sempre ilegais e violam as políticas da Companhia.

Os acordos ilegais não precisam ser por escrito nem mesmo ser um acordo expresso. Os tribunais podem entender acordos como discussões informais ou a mera troca de informações entre concorrentes que poderiam resultar num acordo ilegal.

Seja cuidadoso para não discutir ou trocar com os nossos concorrentes (ainda que em reuniões informais) informações sensíveis do ponto de vista da concorrência que não estejam no domínio público como:

- Preços atuais ou futuros, margens de lucro ou estratégia de preços e termos relacionados com preços (sobretaxas, descontos, abatimentos)
- Informações detalhadas sobre custo (por exemplo, relacionadas com dados de entrada importantes) com relação a produtos específicos
- Informações estratégicas revelando o enfoque da Companhia para negociar com clientes específicos, visar clientes específicos ou atividades estratégicas similares
- Detalhes de novas ofertas de serviços que sejam sensíveis do ponto de vista da concorrência, de marketing e de planos para produtos
- Informações relacionadas com remuneração ou benefícios dos funcionários

Ao reunir os concorrentes, as associações comerciais podem levantar preocupações relacionadas com antitruste, embora tais grupos também possam servir para muitos objetivos legítimos. Você deve notificar o seu Representante Local de Compliance ou o Departamento Jurídico antes de participar de uma associação comercial ou de comparecer a uma reunião em que tópicos sensíveis do ponto de vista concorrencial possam ser discutidos. A nossa Companhia tem procedimentos detalhados que regulam estas situações. Consulte as Regras de Compliance com as Leis da Livre Concorrência para obter informações adicionais.

Outras atividades que podem levantar preocupações sob as leis antitruste e da livre concorrência são:

- Fazer acordo com um fornecedor para limitar as vendas desse fornecedor aos concorrentes da Companhia
- Controlar os preços de revenda nas transações com distribuidores ou intermediários comerciais
- Recusas coletivas em negociar com um concorrente, fornecedor ou cliente
- Acordos de negócios exclusivos em que uma companhia exige que um cliente compre somente dela ou que um fornecedor venda somente a ela.
- Vendas casadas, em que um cliente ou fornecedor precisa como condição de comprar um produto, também comprar um segundo e produto distinto
- “Preços predatórios,” em que uma companhia oferece um desconto que resulta no preço de venda de um produto ser abaixo do seu custo, com a intenção de manter aquele preço por tempo suficiente para tirar os concorrentes do mercado

Nem sempre está claro se uma atividade é contra as práticas da livre concorrência; desta forma, consulte o seu Representante Local de Compliance, o Responsável por Antitruste e Livre Concorrência ou o Departamento Jurídico para obter orientação.

P Um amigo íntimo meu da faculdade trabalha para um dos nossos concorrentes. Na semana passada, ele me perguntou sobre informações sensíveis de um dos nossos produtos mais vendidos. Eu evitei o assunto, mas gostaria de ter alguma orientação caso isto aconteça de novo.

R Você deve evitar qualquer conversa sobre informações sensíveis do ponto de vista concorrencial com qualquer um dos concorrentes da Companhia. Embora nós entendamos que, em situações sociais, pode ser às vezes difícil agir de modo apropriado, você precisa explicar ao seu amigo que a política do SEG o proíbe estritamente de discutir sobre preços ou outras condições de vendas com concorrentes

NÓS NÃO OFERECEMOS NEM ACEITAMOS SUBORNO

O suborno ou propina causa enorme dano às comunidades e pode causar importantes danos à Companhia. O suborno envolve oferecer, dar ou receber qualquer coisa de valor para influenciar uma decisão de negócios ou obter uma vantagem de negócios inapropriadamente.

Você não deve, direta ou indiretamente, autorizar, oferecer, prometer, dar ou pedir, concordar em receber ou aceitar uma propina.

O suborno ou propina nem sempre envolve um pagamento em dinheiro. As propinas podem tomar muitas formas, incluindo entretenimento, descontos inadequados, contratar um membro da família de alguém que você procura influenciar, ou mesmo fazer contribuições caritativas para influenciar uma decisão de negócios. Uma propina pode ser qualquer coisa de valor para quem a recebe. Além disto, a quantia da propina oferecida ou paga é irrelevante. Se lhe pedirem para fazer um pagamento em dinheiro ou de algo de valor que possa constituir uma propina, comunique o assunto ao Departamento Jurídico imediatamente.

A maioria dos países tem leis que proíbem o suborno de funcionários públicos. Os funcionários de organizações estatais (tais como companhias de telecomunicações do estado, companhias de energia ou hospitais)

são considerados funcionários públicos nos termos da maioria das leis contra o suborno. Muitos países também proíbem o suborno de indivíduos ou de companhias privadas. A Companhia proíbe estritamente o suborno em todas as circunstâncias, seja envolvendo um funcionário público, uma pessoa privada ou outras companhias. As violações das leis contra o suborno podem resultar em graves consequências para você e para a nossa Companhia, incluindo danos a nossa reputação, grandes multas e pena de detenção para as pessoas. Você deve evitar atividades que até mesmo sugiram algo inadequado.

A Companhia pode ser responsabilizada pelo suborno que for praticado por terceiros em conexão com os nossos negócios. Nós devemos ser cuidadosos ao selecionar os nossos parceiros e agentes de negócios e monitorá-los, quando apropriado, para nos assegurarmos de que eles não ofereçam propinas em nosso nome. Cumpra os procedimentos da nossa Companhia ao iniciar relacionamentos com terceiros. E nunca ignore sinais de alerta de que um parceiro de negócio possa estar envolvido em atividades ilegais ou antiéticas. Se você souber de que um dos nossos parceiros está ou pode estar dando ou recebendo propinas, não participe e notifique o seu Representante Local de Compliance, o Gerente de Prevenção contra o Suborno ou o Departamento Jurídico logo que possível.

De maneira geral, pequenas cortesias comerciais, como despesas razoáveis com refeições diretamente relacionadas com a promoção de negócios ou a execução de contratos não são proibidas. Contudo, as leis que regulam o fornecimento de refeições e cortesias comerciais a funcionários públicos são complexas e podem variar de local a local. A fim de garantir a conformidade, você deve obter aprovação prévia do seu Gerente de Prevenção contra o Suborno e do Departamento Jurídico antes de oferecer a um funcionário público refeições, presentes, entretenimento, despesas de viagem ou qualquer tipo de cortesia comercial. Você também deve manter registros precisos de tais despesas.

P Há algum sinal de alerta que possa indicar que o nosso parceiro ou agente comercial pode estar engajado práticas de corrupção?

R Sim, há alguns “sinais de alerta que você deve buscar nas suas tratativas com qualquer parceiro ou agente comercial, incluindo:

- A transação comercial está ocorrendo num país com reputação de haver propina e corrupção.
- O parceiro ou agente comercial não tem as capacitações requeridas para executar o trabalho ou prestar os serviços solicitados.
- O parceiro ou agente comercial solicita condições de pagamento incomuns, tais como uma grande quantia como adiantamento, ou pede que os pagamentos sejam feitos numa conta ou para uma pessoa em outro país.
- O parceiro ou agente comercial recusa-se a concordar com as nossas cláusulas anticorrupção no nosso contrato.
- O parceiro ou agente comercial é ligado a um funcionário público com autoridade por tomar decisões em relação ao nosso negócio.

PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Quando você estiver envolvido em tomar decisões de negócios em nome da Companhia, as suas decisões devem ter por base o julgamento não compromissado e objetivo. Nunca aceite presentes ou outros benefícios se o seu julgamento ou decisões de negócio poderiam ser afetados ou poderiam parecer afetados pelo presente.

Você nunca deve pedir presentes, entretenimento, ou qualquer outra cortesia comercial de pessoas que têm negócios com a Companhia. Os presentes em dinheiro ou equivalentes em dinheiro tais como cartões de presentes de qualquer valor são proibidos sem a aprovação prévia por escrito. Dar ou receber qualquer presente ou entretenimento na forma de uma propina ou pagamento ilícito é proibido. Nós também nunca damos ou aceitamos entretenimento ou presentes que sejam inconsistentes com os padrões da nossa Companhia.

Presentes e cortesias comerciais não solicitadas, incluindo refeições e entretenimento, são permitidos se forem costumeiros e cortesias comerciais comumente aceitas, não forem excessivas em valor e frequência, e dadas e aceitas sem um entendimento expresso ou implícito de que o recebedor está de alguma forma obrigado pela aceitação do presente. Os presentes que são extravagantes em valor ou incomuns por sua natureza não devem ser oferecidos ou aceitos sem a aprovação prévia por escrito do Gerente de Prevenção contra o Suborno.

Muitos dos nossos fornecedores e clientes têm políticas próprias para presentes e entretenimento. Seja cuidadoso para não oferecer ou aceitar, sem saber, um presente ou entretenimento que viole a política para presentes e entretenimento da outra companhia.

P Eu quero dar a uma de nossas melhores clientes um presente especial de agradecimento. Eu tenho acesso a alguns ingressos de teatro que sei que apreciaria, mas acho que é contra a política da sua companhia ela aceitá-los. Se ela não se incomodar em violar a política e quiser ir ao teatro, posso lhe dar os ingressos?

R Não. Se você sabe que dar um presente viola a política da companhia do recebedor, você não pode dá-lo. Se estiver incerto quanto um presente ser permitido, você deve perguntar. Assim como nós queremos que os outros respeitem as nossas normas, nós devemos respeitar as deles.

NEGOCIAÇÕES COM GOVERNOS

Regras diferentes - e muitas vezes muito rigorosas - aplicam-se a nossas negociações com órgãos e funcionários governamentais em muitas áreas de negócios, incluindo presentes e entretenimento, contratação e até mesmo, simplesmente, nos comunicarmos com outras pessoas. O que é aceitável no ambiente comercial de negócios pode não sê-lo em nossas negociações com o governo.

Há leis que regulam o oferecimento de presentes, refeições, entretenimento, viagens e outros benefícios a funcionários e empregados públicos. Você é proibido de dar presentes, entretenimento ou algo de valor a funcionários ou empregados públicos ou a membros de suas famílias em conexão com os negócios da Companhia, sem a aprovação prévia e por escrito do seu Gerente de Prevenção contra o Suborno e do Departamento Jurídico. Regras especiais também se aplicam à contratação de um funcionário público ou membro de sua família para trabalhar na nossa Companhia. Se você estiver considerando fazer uma oferta de emprego a um funcionário público ou a um membro da família de um funcionário público, deve em primeiro lugar contactar o Departamento Jurídico para assegurar-se de que está em conformidade com a lei aplicável.

Além disto, em todas as suas interações com funcionários e empregados públicos é crítico que asseguremos que todas as declarações e comunicações sejam verdadeiras, completas e precisas. Nós também devemos registrar adequadamente todo o tempo, custos e despesas nas contas apropriadas. E quando for aplicável, devemos assegurar que cumprimos todos os requisitos para lidar com informações confidenciais e sensíveis do governo.

COMÉRCIO INTERNACIONAL

A nossa Companhia tem negócios em todo o mundo e cumprimos todas as leis e regulamentos aplicáveis que regulam como fazemos negócios entre países, incluindo como importamos e exportamos produtos. Nós também estamos sujeitos às leis e regulamentos que nos proíbem de fazer negócios em alguns países ou com certos indivíduos ou organizações. Se as suas responsabilidades incluem a venda ou transferência de bens, serviços ou tecnologia entre países, ainda que entre subsidiárias do SEG, você deve ficar informado sobre a lei em vigor e a política da Companhia nesta área e verificar junto ao Departamento Jurídico se tiver alguma dúvida.

INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Nós cumprimos todas as leis aplicáveis sobre títulos e valores mobiliários. Você não deve comprar ou vender títulos mobiliários da Companhia quando possuir informações materiais não públicas (algumas vezes chamadas de (“informações privilegiadas”) sobre a Companhia. Isto é conhecido como “negociar com informações privilegiadas” e é ilegal. As informações privilegiadas são aquelas que um investidor consideraria importantes ao decidir se compraria ou venderia um título. Os exemplos incluem resultados financeiros, contratos novos ou não adjudicados, informações sobre produtos, resultados de vendas e mudanças importantes de pessoal. Passar essas informações adiante para alguém que pode comprar ou vender títulos, o que é conhecido como “dar dicas” ou “vazar informações”, também é ilegal. A proibição se aplica aos títulos do SEG e de outras companhias se você tomar conhecimento de informações materiais não públicas sobre outras companhias (tais como nossos fornecedores ou clientes) no exercício das suas funções no SEG.

P Você toma conhecimento através do seu trabalho que a nossa Companhia provavelmente adquirirá uma outra cuja tecnologia nos interessa nos próximos meses. Sem dizer a ele os detalhes, você sugere a seu irmão que seria bom se ele comprasse algumas ações daquela companhia de tecnologia. Há algum problema nisto?

R Sim, há um problema. Mesmo que você não tenha dado a seu irmão os detalhes, você se envolveu em passar “dicas” sugerindo que ele comprasse ações da companhia de tecnologia.

P No decorrer do meu trabalho eu ouvi que um dos nossos clientes corporativos brevemente anunciará o fechamento de um grande contrato. Eu posso comprar ações daquela companhia?

R Não, porque isto envolve informações privilegiadas do cliente, que você obteve no decorrer do seu trabalho na nossa Companhia.

CONTRIBUIÇÕES E ATIVIDADES POLÍTICAS

Nós cumprimos todas as leis que regulam a participação da nossa Companhia nos assuntos políticos, incluindo aquelas que regulam se e como contribuimos para candidatos e partidos políticos e buscamos influenciar ações do governo. As leis nesta área são complexas e variam nos diferentes lugares onde a nossa Companhia tem negócios. Você deve consultar o seu Representante Local de Compliance, o Gerente de Prevenção contra o Suborno e o Departamento Jurídico antes de usar os recursos da nossa Companhia para apoiar um candidato ou partido político, ou antes de direta ou indiretamente interagir com um funcionário público em nome da nossa Companhia com o objetivo de impactar a legislação ou ações governamentais.

P Um gerente me pediu para contribuir para um candidato político. Ele disse que a Companhia me “recompensará”. Isto é permitido?

R Não, isto não é permitido. Você deve recusar o pedido e comunicar a questão usando os recursos descritos neste Código.

NOSSO COMPROMISSO COM A Companhia



LIVROS E REGISTROS DA COMPANHIA

Na nossa Companhia nós preenchemos todos os documentos de negócio com precisão, veridicamente, e dentro dos prazos, incluindo todos os relatórios de viagens e despesas. Nós também fazemos relatórios completos, legítimos, precisos e dentro dos prazos dos relatórios e documentos que enviamos aos órgãos fiscalizadores do governo, incluindo nossos relatórios financeiros periódicos. Quando aplicável, os documentos devem ser adequadamente autorizados pela Companhia. Nós registramos as atividades financeiras da Companhia em conformidade com todas as leis e práticas contábeis aplicáveis. Nós não devemos fazer lançamentos falsos ou enganosos nos livros da Companhia e nunca omitir as informações obrigatórias dos nossos registros.

Nós também devemos manter os registros da Companhia pelo prazo e da maneira requeridos pela lei e a política da Companhia.

P É a última semana do período de relatórios trimestrais. O meu chefe quer garantir o cumprimento de nossas metas do trimestre, de modo que me pediu para registrar uma venda, embora a documentação pertinente ainda não esteja concluída. Eu acho que isto não vai prejudicar ninguém - devo fazer o que ele pede?

R Não, você não deve. A menos que a política estabeleça o contrário, as vendas só podem ser incluídas no relatório depois que o contrato tiver sido concluído. Você deve informar este assunto ao Departamento Jurídico, à Divisão de Contabilidade ou através de qualquer outro recurso identificado neste Código.

P Um colega lhe pede para excluir certos emails porque ele acredita que será movida uma ação judicial e os emails poderiam ser comprometedores. Você pode fazer isto?

R Não, isto violaria a nossa política - e, possivelmente, a lei - com relação à preservação de registros relevantes para uma disputa judicial. Você deve comunicar o assunto usando os procedimentos indicados neste Código.

CONFLITOS DE INTERESSE

Na nossa Companhia, cada um de nós tem a responsabilidade de tomar decisões que a afetem com base nos seus melhores interesses, independente de influências externas. Um conflito de interesse ocorre quando um interesse pessoal tem o potencial de interferir com a sua capacidade de executar o seu trabalho para a nossa Companhia objetiva e efetivamente. A nossa obrigação de conduzir os negócios da nossa Companhia de maneira ética e honesta inclui lidar apropriadamente com situações que criam um conflito de interesse, ou que até mesmo criam a percepção entre outros de que um conflito poderia existir. Se você acreditar que tem um conflito, ou se tiver conhecimento de um possível conflito, você deve revelar o problema imediatamente ao seu supervisor, ao seu Representante Local de Compliance ou ao Departamento Jurídico.

Embora seja impossível descrever cada situação em que um conflito de interesse pode surgir, seguem alguns exemplos dos tipos de situações que podem criar conflitos e que devem ser reveladas:

- **Interesses financeiros** em companhias que fazem ou buscam fazer negócios com a nossa, incluindo clientes ou fornecedores, ou em nosso concorrentes. Nós não devemos permitir que nossos investimentos financeiros pessoais influenciem ou pareçam influenciar o nosso julgamento independente em nome da nossa Companhia. Isto poderia acontecer de muitas maneiras, porém os conflitos mais provavelmente ocorrem quando você tem um investimento num concorrente, fornecedor ou cliente e as suas decisões em nome da nossa Companhia poderiam beneficiar o terceiro.
- **Emprego**, como funcionário ou na forma de consultor de concorrentes de nossa Companhia, um fornecedor, cliente ou outro parceiro de negócio.
- **Direcionar os negócios de nossa Companhia para um fornecedor, agente, distribuidor ou empreiteiro** direta ou indiretamente de sua propriedade ou gerenciado por você, membros da sua família ou amigos íntimos.
- **Oportunidades corporativas**, significando levar vantagem pessoal de uma oportunidade de negócio de que você tomou conhecimento por causa do seu trabalho na nossa Companhia.
- Contratar, promover ou supervisionar um **membro da sua família** na nossa Companhia.
- **Servir no conselho de administração ou em outro órgão de supervisão** de uma organização concorrente, cliente ou fornecedora da nossa Companhia.

P A minha cunhada possui uma empresa que deseja se tornar uma fornecedora da nossa Companhia. Eles oferecem o melhor serviço pelo melhor preço e eu gostaria de envolver a sua empresa. Isto é um conflito de interesse?

R Poderia ser, ainda que você ache que a empresa da sua cunhada ofereceria mais valor para a nossa Companhia do que os concorrentes dela. Você deveria comunicar esta situação ao seu Supervisor ou ao seu Representante Local de Compliance. Você não deveria se envolver nem influenciar a decisão de fazer negócios com a empresa da sua cunhada. E se a empresa da sua cunhada se tornar um fornecedor, você não deverá ter um cargo que tome decisões ou seja de supervisão com respeito ao fornecimento e deverá se omitir e não exercer qualquer influência no relacionamento entre a nossa Companhia e o fornecedor.

PROTEÇÃO E USO CORRETO DOS BENS DA COMPANHIA E PREVENÇÃO DA FRAUDE

Cada um de nós tem o dever de proteger os bens da nossa Companhia e impedir e comunicar a fraude e o furto. A fraude, o furto, a negligência e o desperdício têm um impacto direto na lucratividade da nossa Companhia. Exceto quando autorizado, os bens da Companhia, incluindo o tempo da empresa, equipamentos, materiais, recursos e informações proprietárias devem ser usados somente para fins de negócios. Quando você deixar a Companhia, todos os seus bens devem ser a ela devolvidos.

P Eu posso dar aos nossos fornecedores informações sobre a empresa de fornecimento de refeições da minha mulher?

R Não. Dar aos nossos fornecedores informações sobre a empresa de fornecimento de refeições da sua mulher não é permitido porque isto envolveria usar os recursos da nossa Companhia (a nossa lista de fornecedores) para fins privados de negócios. Os nossos fornecedores podem se sentir obrigados a fazer negócios com a empresa da sua mulher e isto poderia impactar os relacionamentos da nossa Companhia com eles.

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E OUTRAS PROPRIEDADES INTELECTUAIS

Nós todos temos a responsabilidade de proteger as informações confidenciais de nossa Companhia e de terceiros, incluindo clientes. Nós não revelamos informações confidenciais a ninguém dentro ou fora da Companhia, a menos que sejamos legitimamente obrigados e estejamos autorizados de modo apropriado a fazê-lo. Nós seguimos as políticas da Companhia para proteger tais informações contra o furto ou mau uso por terceiros. As informações confidenciais incluem todas as informações não públicas que possam ser usadas por concorrentes ou que sejam prejudiciais a nossa Companhia ou seus clientes e terceiros, se reveladas. Exemplos de informações confidenciais incluem

- Dados financeiros
- Segredos comerciais e know-how
- Oportunidades de aquisição e de alienação
- Informações de clientes e fornecedores
- Informações de nossos funcionários
- Planos de marketing

A sua obrigação de tratar as informações como confidenciais continua depois que o seu emprego com a Companhia termina, e você também não pode revelar as informações confidenciais do seu empregador anterior a nossa Companhia. Além disto, nós não usamos meios ilegais ou antiéticos (tais como furto, espionagem ou falsidade) para obter as informações confidenciais de terceiros.

Nós respeitamos e protegemos a propriedade intelectual de nossa Companhia e de outras. Não violamos patentes, copyrights, marcas de comércio e outras formas de propriedade intelectual e adotamos as medidas apropriadas para protegê-la. Se você tiver perguntas sobre propriedade intelectual consulte o Departamento Jurídico e o Departamento de Propriedade Intelectual.

P Uma ex-colega me pediu uma cópia de um relatório confidencial que ela preparou quando ainda trabalhava na nossa Companhia. Eu posso lhe dar o relatório?

R Não. O fato de que a sua ex-colega previamente contribuiu para criar um relatório enquanto trabalhava para a nossa Companhia não significa que ela tem permissão de receber uma cópia agora. Você deveria falar com o seu supervisor sobre como responder a este pedido.

A INTERNET E O USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE COMUNICAÇÕES

Muitos de nós têm acesso à Internet no nosso trabalho em computadores e telefones pessoais. Embora o uso pessoal ocasional de dispositivos de tecnologia no trabalho possa ser permitido, seja cuidadoso em proteger a reputação da nossa Companhia e as informações comerciais. Nunca publique comentários na Internet, incluindo em mídias sociais, que difamem, assediem ou ameacem terceiros. E não publique comentários em nome da Companhia a menos que você tenha sido especificamente autorizado a fazê-lo.

Você deve cumprir todas as políticas da nossa Companhia ao utilizar os seus recursos de tecnologia. É extremamente importante que você adote todas as medidas necessárias para proteger o seu computador e outros recursos de tecnologia. Se você tiver algum motivo para crer que a sua senha ou a segurança de um computador, telefone ou outro recurso de tecnologia da Companhia foi de alguma maneira comprometido, deve mudar a sua senha imediatamente e comunicar o incidente, se no Japão, ao Gerente Chefe de Segurança ou ao Departamento de Ajuda para Incidentes de Segurança Cibernética, ou, se fora do Japão, ao seu Departamento de Tecnologia da Informação respectivo.

Todos os arquivos pessoais armazenados nos computadores da Companhia são de propriedade desta. Na medida do permitido pela lei aplicável, a Companhia poderá analisar quaisquer arquivos armazenados ou transmitidos nos seus computadores e recursos de comunicações incluindo mensagens de e-mail.

P O meu supervisor me pediu a senha do meu computador porque eu vou entrar de férias. Isto está certo?

R Não. Não há razão de negócio que exigiria que você fornecesse a sua senha ao seu supervisor.

CONTATO COM A MÍDIA E OUTROS

A nossa Companhia muitas vezes recebe pedidos de informações da mídia, analistas financeiros e outros. O nosso objetivo é comunicar com precisão e de modo consistente, de acordo com as leis que regulam os valores mobiliários relacionados com a revelação correta das informações sobre companhias com ações negociadas em bolsa.

Se você não for um porta-voz oficial da Companhia, não poderá comunicar-se com a mídia, analistas de valores, acionistas ou a mídia social, ou ninguém mais, como representante da Companhia, a menos que tenha sido especificamente autorizado a fazê-lo pelo Departamento de Relações Públicas. Não tente responder você mesmo uma pergunta da mídia, ainda que ache que conhece a resposta. Os pedidos de informações financeiras ou outras sobre a Companhia oriundas da mídia, da comunidade financeira, de acionistas ou do público devem ser encaminhados ao Departamento de Relações Públicas. Os pedidos de informações de reguladores ou do governo devem ser encaminhados ao Representante Local de Compliance e ao Departamento Jurídico.

P Eu estava lendo um artigo online que contém informações falsas sobre o nosso negócio. Eu gostaria de responder. Posso?

R Você não deve responder ao artigo a menos que tenha sido autorizado a fazê-lo pelo Departamento de Relações Públicas. Ao invés, você deve mencionar o artigo ao Departamento de Relações Públicas ou ao Departamento Jurídico, que podem responder em nome da Companhia.

NOSSO COMPROMISSO COM

O Nosso Pessoal e o Nosso Meio Ambiente



RESPEITAR UNS AOS OUTROS

A maneira pela qual tratamos uns aos outros afeta o modo pelo qual executamos o nosso trabalho. Nós todos queremos e merecemos um local de trabalho em que sejamos tratados com respeito. Cada um de nós tem a responsabilidade de contribuir para a criação de tal ambiente e os supervisores têm a responsabilidade especial de incentivar um local de trabalho que dê suporte à honestidade, integridade, respeito e confiança.

PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E DO ASSÉDIO

Na nossa Companhia, nós valorizamos, suportamos e respeitamos a diversidade e a inclusão como uma chave para o nosso sucesso como uma companhia global. Por esta razão, nós não discriminamos com base na raça, origem étnica, origem nacional, religião, idade, identidade de gênero, orientação sexual, incapacitação física, ou qualquer outra característica protegida pelas leis aplicáveis. Certas piadas, comentários, fotos e gestos ofensivos ou toques relacionados com uma característica protegida podem constituir assédio, o que a nossa Companhia não tolera.

P Alguns dos outros funcionários no meu grupo gracejam sobre a minha aparência física. Eu sei que eles não querem me causar mal mas as piadas me incomodam e eu pedi que parassem. Eles responderam que eu deveria melhorar o meu senso de humor. O que devo fazer?

R Você deve informar Recursos Humanos, o Departamento Jurídico ou o seu Representante Local de Compliance sobre a situação. As “piadas” que você descreve não são nada engraçadas para a nossa Companhia. Ao contrário, pode se tratar de uma violação do nosso compromisso com a equidade, o respeito e a dignidade.

P Você quer se candidatar a um cargo em outro setor da Companhia mas disseram-lhe que o supervisor daquele cargo acha que a função deveria ser preenchida por um funcionário jovem e do sexo masculino. Isto é permitido?

R Não. A Companhia não permite atitudes discriminatórias sobre a idade, o gênero, ou qualquer outra categoria protegida pela lei para influenciar decisões de contratação. Você deve comunicar o assunto a qualquer um dos recursos identificados neste Código.

PRIVACIDADE E DADOS PESSOAIS DO FUNCIONÁRIO

Nós respeitamos a privacidade e a dignidade de todos os indivíduos. A nossa Companhia coleta e mantém informações pessoais que se relacionam com o seu emprego, incluindo informações médicas e sobre benefícios. Muitos países regulam como as companhias coletam, armazenam e usam os “dados pessoais”, o que inclui os nomes e endereços de indivíduos e outras informações. Tome-se cuidado especial para limitar o acesso às informações pessoais aos funcionários da Companhia que precisam conhecê-las em razão de fins legítimos do negócio. Os funcionários responsáveis por manter as informações pessoais e os que têm acesso a tais informações não devem revelar informações privadas, o que violaria a lei aplicável ou as políticas da Companhia.

Você deve se familiarizar e cumprir as políticas da Companhia e as leis e regulamentos aplicáveis pertinentes ao seu trabalho.

P Você soube que uma colega está tentando acessar os endereços residenciais e números de telefone de outros funcionários para informá-los sobre um evento comunitário. Você deve fazer algo a respeito?

R Você deve explicar à colega que ela não pode acessar ou usar as informações para estes fins. Se você acreditar que ela, apesar disso, tenta fazê-lo, deverá comunicar o assunto ao seu supervisor, a Recursos Humanos ou utilizar os outros procedimentos listados neste Código.

SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

A Companhia tem o compromisso de manter os nossos funcionários em perfeita saúde e garantir que desfrutem de um local de trabalho seguro e nós todos compartilhamos esta responsabilidade. Você deve se familiarizar e seguir todas as orientações de segurança e comunicar qualquer condição de trabalho insegura ou acidentes de trabalho. Quaisquer atos ou ameaças de violência verbal ou física dirigidos a outra pessoa ou o abuso de bens da Companhia devem ser imediatamente comunicados à Segurança, ao seu supervisor, ou a outros recursos apropriados da Companhia.

Você não deve se apresentar para o trabalho nem trabalhar sob a influência de drogas ilegais ou não autorizadas ou de bebidas alcoólicas. Nenhum funcionário pode trazer armas para o local de trabalho (exceto conforme disposto nos termos da lei aplicável).

P O meu supervisor me pediu para omitir algumas verificações de segurança requeridas para cumprir um prazo estipulado. O que devo fazer?

R Não omita esses procedimentos. Não importa quem lhe pede para fazer algo, se você souber que é errado, não o faça. Se você se sentir desconfortável para discutir isto com o seu supervisor, contate o supervisor dele, o Departamento Jurídico ou qualquer um dos outros recursos identificados neste Código.

QUALIDADE

A nossa Companhia tem o compromisso de oferecer, consistentemente, produtos e serviços de alta qualidade. Este compromisso com a qualidade se estende através de todas as partes da nossa organização - em cada negócio e em cada local.

P Nós usamos uma empresa para descartar diversas substâncias regulamentadas. Com base em alguns comentários que ouvi dos seus funcionários, eu acho que eles podem não estar descartando essas substâncias legalmente. Uma vez que é uma empresa que se encontra em não conformidade, isto importa para nós?

R Sim, importa. O que a empresa está fazendo poderia criar uma responsabilidade civil para a nossa Companhia e, ainda que não houvesse a responsabilidade civil, mesmo assim importaria. Não faça vista grossa se tiver razão para crer que um de nossos parceiros de negócio está fora de conformidade. Converse com o seu supervisor, o seu Representante Local de Compliance, o Departamento Jurídico ou quaisquer outros recursos identificados neste Código.

CONFORMIDADE AMBIENTAL

A nossa Companhia tem compromisso com a boa governança ambiental e a redução do impacto das nossas atividades sobre o meio ambiente. Nós cumprimos todas as leis ambientais aplicáveis. Cada um de nós é responsável por conhecer as responsabilidades ambientais que se aplicam a nossos trabalhos e a conduzir os negócios de acordo com essas responsabilidades.

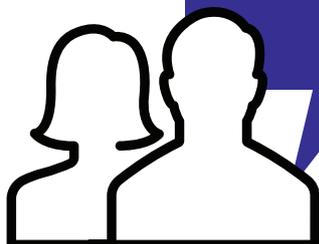
DIREITOS HUMANOS

A nossa Companhia tem o compromisso de apoiar e promover os direitos humanos em todas as comunidades em que operamos. Nós nos opomos ao trabalho infantil e escravo e tratamos todos com dignidade e respeito. Nós também incentivamos as empresas contratadas e fornecedores a apoiar e promover os direitos humanos. Nós preferimos trabalhar com aqueles que compartilham e ativamente apoiam os valores da Companhia.

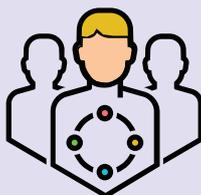
**EU ESTOU ENFRENTANDO
UM DILEMA ÉTICO.**



**A QUEM POSSO
RECORRER**



Você é incentivado a fazer perguntas e buscar orientação. Nós todos temos a responsabilidade de falar o que pensamos e comunicar condutas que acreditamos serem ilegais, inseguras ou antiéticas. Levantar preocupações protege tanto a Companhia quanto os nossos funcionários. Há diversas maneiras de você buscar orientação ou levantar preocupações. A Companhia proíbe a retaliação contra alguém que levante perguntas ou preocupações de boa-fé.



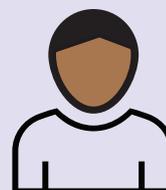
ENTRE EM
CONTATO COM
**RECURSOS
HUMANOS**



PROCURE
ORIENTAÇÃO DE UM
**REPRESENTANTE
LOCAL DE
COMPLIANCE**



CONTATE O
**DEPARTAMENTO
JURÍDICO**



CONVERSE COM O
**SEU
SUPERVISOR**

APRESENTE UM RELATÓRIO ONLINE,
TELEFONE PARA A LINHA DIRETA,
OU ENVIE EMAIL:

**[http://global-sei.com/company/
compliance-hotlines.html](http://global-sei.com/company/compliance-hotlines.html)**

Código de Conduta (Code of Conduct) do Sumitomo Electric Group

Comitê de Compliance, Sumitomo Electric Industries, Ltd.

(Departamento: Grupo de Compliance, Departamento de Compliance e Gestão de Risco)

Abril de 2018, Primeira Edição, Código de Conduta (Code of Conduct)

 Sumitomo Electric Industries, Ltd.

Sumitomo Electric Industries, Ltd.
4-5-33 Kitahama, Chuo-ku
Osaka 541-0041, Japan

<http://global-sei.com>