Comprometidos com a excelência

Cascade Corporation

Código de Ética e Conduta Empresarial

Índice

Uma Mensagem da Liderança 4

Nossa Missão – Estender nosso sucesso para o futuro 5

Nosso Código 6

- Propósito e Visão geral 6
- Quem deve seguir este Código 6
- Conformidade às leis e regulamentações 7
- Responsabilidades do funcionário 7
- Responsabilidades adicionais dos gestores 8
- Fazendo a escolha certa – Nossas diretrizes para tomada de decisão ética 9
- Tirando dúvidas e relatando preocupações – linha direta EthicsPoint 9
- Nossa política de não retaliação 11
- Responsabilidade e disciplina 11
- Isenções e Alterações no Código 11

Promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso 12

- Diversidade, igualdade de oportunidade e não discriminação 12
- Ambiente de trabalho livre de assédio 13
- Saúde e segurança 15
  - Álcool e drogas 15
  - Violência no ambiente de trabalho 15

Protegendo informações e ativos 17

- Integridade financeira 17
- Ativos físicos e eletrônicos 18
- Informação confidencial 20
  - Propriedade intelectual 21
  - Privacidade de dados 21
- Inteligência competitiva 22
- Falando em nome da Cascade 23
- Mídia social 23

Seguindo as palavras e o espírito da lei 24

Cooperando com investigações 24

Anticorrupção e suborno 24

Antitruste e concorrência justa 26

Anti-Lavagem de dinheiro 27

Importação, Exportação e Comércio Global 27

Atividades políticas 28

Trabalhando com nossos clientes e parceiros de negócio 30

Tratamento honesto e justo 30

Relações com fornecedores 31

Conflitos de interesse 31

Presentes e entretenimento 33

Trabalhando com o Governo 34

Servindo ao bem maior 35

Cidadania corporativa 35

Direitos humanos 35

Protegendo o meio ambiente 36

Formulário de ciência 37

Recursos 38

Mensagem da Liderança

Há mais de 75 anos, nós da Cascade somos comprometidos com a excelência. Desde 1943, como uma pequena loja de máquinas, para os dias de hoje, como um fabricante líder na indústria de manuseio de materiais, nós construímos parcerias sólidas em todo o mundo com base nos nossos produtos de qualidade e serviços, e no compromisso com altos padrões éticos nos negócios.

Preparamos este Código de Ética e Conduta Empresarial para familiarizar você com importantes diretrizes que asseguram um ambiente de trabalho seguro, sadio e equitativo aos nossos funcionários. As informações e recursos oferecidos aqui ajudarão a continuarmos assumindo nossas responsabilidades cotidianas de ética e conformidade, e a cumprirmos as promessas que fizemos uns aos outros, aos nossos clientes e às comunidades onde vivemos e trabalhamos.

Insisto com você para ler o nosso Código, que tenha o hábito de consultá-lo com frequência e se manifestar caso você veja ou suspeite de uma violação. Apesar de não abordar todas as situações que você possa enfrentar no trabalho, ele fornecerá a informação necessária que você precisa para fazer a coisa certa e o direcionará para pessoas e políticas que o orientarão, quando o caminho da ética não estiver claro. Embora este Código ofereça uma visão geral de nossa filosofia e práticas de trabalho, no final das contas, é o apoio pessoal, o cuidado e o respeito mútuos que criam a base e a cultura singular que eu sei que valorizamos muito.

Nosso sucesso passado, presente e futuro é o reflexo direto do talento, dedicação e empenho que cada um de vocês traz à Cascade e aos nossos clientes, todos os dias. Agradeço a você por tudo que faz para tornar a Cascade uma grande empresa.

Davide Roncari
Presidente e Chief Executive Officer

Nossa Missão – Estender nosso sucesso no futuro

A Cascade Corporation é líder global em projeto, fabricação e comercialização de equipamentos de manuseio de materiais e tecnologias relacionadas. À medida que a Cascade estabelece os fundamentos para um crescimento e sucesso contínuos, nossos objetivos principais são:

- Assegurar a satisfação do cliente aprimorando continuamente a qualidade e o valor dos produtos e serviços da Cascade.
- Oferecer a todos os funcionários oportunidades desafiadoras e compensadoras de usarem seus talentos e experiência, contribuindo para nosso sucesso compartilhado.
- Obter um retorno sobre nosso capital que assegure a saúde financeira e a viabilidade da nossa empresa, no longo prazo.

O sucesso em perseguir estes objetivos exige que todos os funcionários se esforcem pela excelência em tudo que fazem, em cada aspecto do nosso negócio.

O aprimoramento contínuo é essencial – em nossos produtos, nossos serviços, nossos relacionamentos interpessoais, nossa competitividade e nossa lucratividade.

Crescer para atender às necessidades do cliente

"Se não estamos avançando, estamos ficando para trás". Essa é a premissa por trás da ambiciosa estratégia de crescimento da Cascade Corporation, que consiste em três principais objetivos:

- Ampliar nossa oferta de produtos.
- Fornecer capacidade de produção em mercados alvo.
- Melhorar nossos serviços globais e participação de mercado.

Nosso Código

Propósito e Visão geral

Acreditamos que integridade importa.

É o fundamento sobre a qual nossa empresa foi construída, e é a base para garantir crescimento e sucesso contínuados. A responsabilidade de fazer negócio com ética e preservar o nosso bom nome, cabe a todos na Cascade Corporation ("Cascade"), em todos as localidades e indiferentemente do cargo que ocupem.

Quando você faz a coisa certa, não só nos ajuda a construir ótimos produtos e serviços – como, também, a construir relações de confiança com nossos clientes e parceiros de negócio.

Nosso Código de Ética e Conduta Empresarial ("**Código**") é um recurso projetado para nos ajudar:

- Estar em conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis, e as políticas da empresa.
- Evitar até mesmo a aparência de algo impróprio com relação às nossas atividades de negócio.
- Promover a integridade e o mais alto padrão de conduta ética.

Quem deve seguir este Código

Todos os funcionários da Cascade e suas subsidiárias, inclusive a diretoria corporativa e os membros de seu Conselho de Administração, são solicitados a ler, compreender e atender aos padrões e obrigações neste Código.

Certos parceiros de negócio, tais como: consultores, agentes, fornecedores, prestadores e outros terceiros, servem como uma extensão da Cascade. Eles devem seguir o espírito do nosso Código, bem como quaisquer provisões contratuais aplicáveis, quando atuarem em nosso nome.

Se você supervisiona nossos parceiros de negócio ou empregados temporários, tem a responsabilidade de comunicar nossos padrões e garantir que eles estejam entendidos. Se um parceiro externo não atender nossas expectativas em termos de ética e de conformidade ou de suas obrigações contratuais, isso pode resultar na rescisão do seu contrato.

Cumprindo com as leis e regulamentações

A Cascade se compromete a cumprir todas as leis, normas e regulamentações aplicáveis ao nosso negócio. É impossível prever todas as questões que você possa ter ou situações que você possa enfrentar, então, adicionalmente ao Código, a Cascade tem, também, outros recursos que podem ajudar. Esses recursos adicionais estão listados em todo o Código. Como sempre, confiamos no seu bom julgamento e que busque ajuda sempre que precisar.

Atuamos em diversos países, por isso é importante estar ciente dos diferentes costumes e leis aplicáveis. Ao mesmo tempo que respeitamos as normas de nossos clientes, parceiros de negócio e colegas de trabalho por todo o mundo, todos os funcionários devem, no mínimo, obedecer aos padrões e princípios deste Código. Se qualquer provisão de nosso Código esteja em conflito com uma lei ou exigência local, você deve procurar orientação de:

- Gerente Geral na sua região
- Qualquer outro gerente
- Seu departamento de Recursos Humanos local
- Diretor da Cascade
- Assessoria Jurídica Corporativa da Cascade

Consulte “Recursos” na página 38 para informações de contatos.

P&R

Eu sou um gerente e tenho dúvida sobre quais seriam as minhas obrigações se alguém me procurar com uma acusação – e se um líder sênior estiver envolvido?

Não importa quem a alegação envolve, você tem de relatá-la. A Cascade oferece diversas vias para relatar preocupações. Se por qualquer motivo você não se sente confortável em fazer um relato a uma pessoa em especial, você pode falar com qualquer outra citada no Código ou outro membro da administração (ver recursos disponíveis sob o item “Tirar dúvidas e Relatar preocupações”).

Responsabilidades do funcionário

Cada um de nós tem de assumir responsabilidade de agir com integridade, mesmo quando isso significa fazer escolhas difíceis. A Cascade conta com você para:

- **Compreender e cumprir com o nosso Código e nossas políticas.** Preste particular atenção aos tópicos que se aplicam às responsabilidades específicas de sua função.
- **Conclua todos os treinamentos exigidos para funcionários,** em tempo hábil e mantenha-se atualizado sobre os padrões e expectativas.
- **Sempre aja de um modo profissional, honesto e ético,** quando agir em nome de nossa empresa.
- **Relate preocupações** sobre possíveis violações da lei, do nosso Código ou de nossas políticas ao seu gerente, a um executivo ou quaisquer outros recursos listados neste Código.
- **Coopere e fale a verdade,** quando responder a uma investigação ou auditoria, e nunca altere ou destrua registros em resposta a uma investigação ou quando uma investigação esteja prevista.

Lembre-se: Nenhum motivo, inclusive o desejo de cumprir metas de negócios, deve ser uma desculpa para violar a lei, nosso Código ou nossas políticas.

Responsabilidades adicionais dos Gerentes

Os gerentes da Cascade devem cumprir com as seguintes responsabilidades adicionais:

- **Liderar pelo exemplo.** Como um líder, você deve ser exemplo dos altos padrões de conduta empresarial ética.
- **Promover respeito e dignidade.** Ajudar a criar um ambiente de trabalho que valorize cada indivíduo e estimule uma comunicação aberta.
- **Ser um recurso para outros.** Estar disponível para se comunicar com funcionários e outros parceiros de negócio sobre como nosso Código e nossas políticas se aplicam ao seu cotidiano.
- **Ser proativo.** Procurar oportunidades para discutir e tratar de ética e situações desafiadoras, com outros.
- **Responder rápida e efetivamente.** Quando uma preocupação é trazida ao seu conhecimento, certifique-se de que é tratada com seriedade e o devido respeito a todos os envolvidos.
- **Estar ciente dos limites de sua autoridade.** Não tome nenhuma ação que ultrapasse a sua autoridade. Se você estiver inseguro do que seja apropriado (e o que não seja), discuta o assunto com seu gerente.
- **Delegar responsabilidade.** Nunca delegue autoridade a algum indivíduo que você acredita que possa se envolver em conduta ilegal ou atividades antiéticas.

P&R

Eu observei má conduta em uma área fora da minha supervisão. Ainda assim sou obrigado a relatar a questão?

Você é responsável principalmente pelos funcionários e outros terceiros sob sua supervisão, mas todos os funcionários da Cascade são obrigados a relatar má conduta. Como um líder, nós contamos com você para ser proativo. A melhor abordagem seria falar primeiro com um gerente que supervisiona a área onde ocorre o problema, mas se isso não for viável ou eficaz, você deve usar outros recursos descritos no nosso Código.

Fazendo a escolha certa – Nossas diretrizes para tomada de decisão ética

Tomar a decisão certa nem sempre é fácil. Pode acontecer de você estar sob pressão ou não estar seguro sobre o que fazer. Tenha sempre em mente que, quando tiver de tomar uma decisão difícil, você não estará só. Há recursos disponíveis para ajudar você.

Enfrentando uma decisão difícil?

Pode ser útil perguntar-se:

- É legal?
- Está em conformidade com nosso Código e nossa Missão?
- Eu me sentiria confortável se meu gerente e outras pessoas dentro da Cascade soubessem disso?
- Eu me sentiria confortável se minha decisão ou minhas ações se tornassem públicas?

Se a resposta para todas essas perguntas for “sim”, provavelmente será acertada a decisão de ir em frente, mas se a resposta para qualquer pergunta for “não” ou “não tenho certeza”, pare e procure orientação.

Mais uma coisa...

Nós valorizamos o seu comentário. Se você tiver sugestões de como aprimorar o nosso Código, nossas políticas ou nossos recursos para melhor tratar uma questão em particular que você tenha encontrado, leve-as adiante. Promover uma Cascade ética é uma responsabilidade que todos compartilhamos.

Tirando dúvidas e relatando preocupações – a linha direta EthicsPoint

Se você observar ou suspeitar de alguma violação da lei, do nosso Código ou nossas políticas, ou se tiver dúvida sobre o que fazer, fale com seu gerente.

Se você não se sentir confortável em falar com seu gerente, há outros recursos disponíveis para ajudar você. Consulte os recursos na página 38.

O QUE ESPERAR QUANDO VOCÊ USA A LINHA DIRETA

O portal na web e a linha direta do EthicsPoint estão disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana. Você será atendido por especialistas treinados e independentes de um prestador de serviços de conformidade corporativa, que documentarão suas preocupações e encaminharão um relatório por escrito à Cascade para investigação posterior.

Quando você entrar em contato com a linha direta, você poderá optar por permanecer anônimo, onde isso for permitido pela lei local. Todos os relatos recebem o mesmo tratamento, quer sejam submetidos anonimamente ou não.

Depois de fazer um relato, você receberá um número de identificação para que possa fazer um acompanhamento da preocupação reportada. O acompanhamento é especialmente importante se você tiver submetido um relato anonimamente, pois podemos precisar de informações adicionais para conduzir uma investigação efetiva. Esse número de identificação, também, possibilitará o rastreamento da resolução do caso; contudo, saiba que por respeito à privacidade, Cascade não poderá informar-lhe sobre ações disciplinares individuais.

Qualquer relato que você fizer será mantido como confidencial por todos os indivíduos envolvidos na revisão e, se necessário, na investigação.

Cascade fará todo o possível para assegurar que sua preocupação seja tratada apropriadamente.

Lembre-se, um problema não pode ser tratado a menos que seja levado ao conhecimento de alguém.

P&R

Entendo que todos os computadores da Cascade geram um registro de servidor que mostra cada website com o qual meu PC se conecta. Se eu registrar um relato na linha direta EthicsPoint pelo meu computador de trabalho, este registro não irá me identificar como o originador do relato?

Você está certo. Os computadores da Cascade de fato mantêm registros de servidor mostrando cada website conectado pelo seu computador. Como uma questão de política rigorosa, nunca pesquisaríamos estes registros para tentar identificar o originador do relato. Contudo, se você tiver preocupação de qualquer natureza, você pode optar por registrar seu relato em um computador que não seja da Cascade. Note que menos de 12 por cento dos relatos são gerados durante o horário comercial. A maioria das pessoas prefere relatar de suas casas ou de um computador público, como em uma biblioteca, após o expediente ou nos finais de semana.

P&R

Se eu registrar um relato de casa, como posso ter certeza que permanecerei anônimo?

A linha direta EthicsPoint não gera nem mantém qualquer registro de conexão interna com endereços de IP. Deste modo, não dispõe de nenhuma informação que ligue seu PC à linha direta/Hotline. Um relato feito de casa, do computador do vizinho ou de algum portal de internet irá proteger o seu anonimato. Um portal de internet nunca identifica um visitante por nome de usuário e o sistema linha direta EthicsPoint suprime os endereços de IP. O serviço não identifica o gerador do relato. Esse nível de segurança foi uma das razões pela qual escolhemos a EthicsPoint como nosso fornecedor do serviço.

P&R

E se alguém usar indevidamente a linha direta EthicsPoint, fizer uma chamada anônima e falsamente acusar alguém de transgressão?

A experiência monstra que a linha direta raramente é usada com objetivos maliciosos, mas é importante saber que acompanharemos chamadas e qualquer um que use a linha direta de má-fé para espalhar falsidades ou ameaçar outros, ou com a intenção de prejudicar injustamente a reputação de outra pessoa, estará sujeito a medidas disciplinares.

Nossa política de não retaliação

Não toleraremos qualquer retaliação contra qualquer funcionário que, de boa fé, faça perguntas, apresente um relato de ações que possam ser inconsistentes com a lei, com nosso Código ou nossas políticas, ou contra quem auxilie em uma investigação de suspeita de transgressão.

Relatar "de boa fé" significa fazer uma tentativa genuína de oferecer informação honesta, completa e precisa, mesmo que, posteriormente, prove-se ser infundada ou equivocada.

P&R

Eu suspeito de que possa haver algum comportamento antiético acontecendo em minha unidade de negócio envolvendo meu gerente. Sei que devo relatar minhas suspeitas e estou pensando em usar a linha direta EthicsPoint, mas estou preocupado com retaliação.

Incentivamos você a relatar a má conduta e, na sua situação, usar a linha direta é uma boa opção. Nós investigaremos a sua suspeita e poderá ser necessário falar com você para obter informações adicionais. Depois de ter feito o relato, se você acha que está sofrendo alguma retaliação, você deve relatá-la. Nós levamos muito a sério as reclamações de retaliação. Os relatos de retaliação são investigados por completo e, se verdadeiros, os retaliadores sofrerão medidas disciplinares.

Responsabilidade e Disciplina

A violação de leis, do nosso Código ou políticas, ou encorajar outros a isso, expõe nossa empresa à responsabilidade e põe nossa reputação em risco. Se ocorrer algum problema em termos de ética ou conformidade, faça o relato, de modo que se possa desenvolver uma solução efetiva. Você deve compreender também que as violações de leis ou regulamentações podem resultar em processos legais e penalidades, incluindo, em algumas circunstâncias, processo criminal.

Isenções e Alterações do Código

Raramente, podem ser necessárias isenções limitadas do Código. Qualquer isenção deste Código para diretores ou membros da administração somente poderá ser feita pelo Conselho de Administração ou um comitê do Conselho. A versão mais atual do nosso Código pode ser encontrada online na intranet da Cascade.

Promovendo um seguro e respeitoso ambiente de trabalho

Diversidade, igualdade de oportunidade e não discriminação

A Cascade reúne funcionários de uma ampla variedade de origens, habilidades e culturas, criando equipes com diversidade que impulsionam nossos resultados.

Nós apoiamos leis que proíbem discriminação com base em características protegidas, como: raça, cor, gênero, nacionalidade, idade, religião, deficiência, veteranos de guerra, estado civil ou orientação sexual, e julgamos colegas, candidatos e parceiros de negócio com base em suas qualificações, habilidades demonstradas e realizações.

Assuma um compromisso:

Trate os outros com respeito e profissionalismo.

Promova a diversidade na contratação e em outras decisões de emprego.

Não discrimine os outros com base em nenhuma outra característica protegida por lei ou pela política da empresa.

Esteja atento a:

Comentários, piadas ou materiais, inclusive conteúdos de e-mails e de mídias sociais, que outros possam considerar ofensivos.

Tendência inapropriada quando julgar os outros. Se você supervisiona outros, baseie seu julgamento no desempenho deles. Evite que considerações não pertinentes entrem em suas decisões. Utilize-se de padrões objetivos e quantificáveis.

P&R

Um dos meus colegas de trabalho envia e-mails contendo piadas e comentários pejorativos sobre certas nacionalidades. Isso me deixa desconfortável, mas ninguém mais fez comentários sobre eles. O que devo fazer?

Você deve notificar seu gerente ou o Departamento de Recursos Humanos. O envio desses tipos de piadas viola nossos valores assim como, nossas políticas referentes ao uso do e-mail e nossos padrões sobre diversidade, assédio e discriminação. Ao não tomar nenhuma atitude, você estará perdoando a discriminação e tolerando crenças que podem desgastar seriamente o ambiente de equipe que todos nós trabalhamos tão arduamente para criar.

Ambiente de trabalho livre de assédio

Trabalhar em um ambiente que seja livre de intimidação, assédio e abuso é direito de todos.

É proibida qualquer conduta verbal ou física por qualquer funcionário que: assedie outro, perturbe o desempenho do trabalho alheio ou crie um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo, abusivo ou hostil.

PROMOVA O RESPEITO

Nós da Cascade não toleramos:

- Comentários ameaçadores, telefonemas obscenos, perseguição ou qualquer outra forma de assédio.
- Danos intencionais à propriedade de outra pessoa, ou atitudes agressivas ao ponto de levar a outra pessoa a temer ser ferida.
- Ameaçar, intimidar ou coagir outros dentro ou fora das instalações - a qualquer momento, para qualquer propósito.
- Armas no ambiente de trabalho - isso inclui não apenas nossas instalações, mas também estacionamentos e locais de trabalho alternativos mantidos pela nossa empresa.

Assuma um compromisso:

Manifeste-se quando a conduta de um colega incomoda os outros.

Nunca tolere assédio sexual, incluindo solicitações de favores sexuais ou qualquer outra conduta indesejável, verbal ou física, de natureza sexual.

Demonstre profissionalismo. Não acesse websites inapropriados e nem exiba imagens sexualmente ofensivas ou explícitas.

Promova uma atitude positiva em relação às políticas definidas para formar uma Cascade segura, ética e profissional.

Relate todos os incidentes de assédio e intimidação que possam comprometer nossa capacidade de trabalharmos juntos e sermos produtivos.

Esteja atento a:

Comentários, gestos ou contato físico indesejados.

Exibição de imagens ou outros materiais sexualmente ofensivos ou explícitos.

Piadas ou comentários ofensivos ou sexuais (explícitos ou subentendidos) e olhares maliciosos.

Abuso verbal, ameaças ou provocações.

ASSÉDIO SEXUAL

Uma forma comum de assédio é o assédio sexual, que em geral ocorre quando:

- Ações indesejadas são impostas como uma condição para contratação ou usadas como base para decisões de contratação, tais como: um pedido para encontro, um favor sexual ou outra conduta similar de natureza sexual.
- Avanços sexuais indesejáveis, piadas ofensivas ou outro comportamento ofensivo, verbal ou físico, de natureza sexual, criam um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo e hostil.

P&R

Quando estava em viagem de negócios, um colega fez convites insistentes para sairmos e fez comentários sobre minha aparência que me deixaram desconfortável. Pedi-lhe que parasse, mas ele não atendeu. Nós não estávamos no escritório e foi depois do expediente, de modo que eu não sabia o que fazer. Isso é assédio?

Sim, é assédio. Não há tolerância para esse tipo de conduta, não só durante o horário de trabalho, mas em todas as situações relacionadas ao trabalho, inclusive as viagens de negócio. Diga a seu colega que tais atitudes são inapropriadas e que devem parar, e se continuarem, relate o problema.

P&R

Acabei de saber que um grande amigo meu está sendo acusado de assédio sexual e que se iniciou uma investigação. Não posso acreditar que seja verdade e acho muito justo que eu dê ao meu amigo um alerta antecipado ou um "preste atenção" para que ele possa se defender. Como amigo, não tenho a responsabilidade de alertá-lo?

Sob nenhuma circunstância você deve avisá-lo com um “preste atenção”. Seu amigo terá a oportunidade de responder a essas alegações, e será feito todo esforço para conduzir uma investigação justa e imparcial. Uma alegação de assédio sexual é assunto muito sério com implicações não somente para os indivíduos envolvidos, como também para a nossa empresa. Alertar o seu amigo pode prejudicar a investigação e expor nossa empresa a risco adicional e possíveis custos.

Saúde e segurança

Garantir a segurança é parte integrante de tudo o que fazemos. Cada um de nós é responsável por agir de forma a proteger a nós mesmos e aos outros.

A participação ativa e o apoio de todos é o único meio de alcançarmos nosso objetivo de formar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Situações que possam representar um risco à saúde, à segurança ou ao meio ambiente devem ser relatadas imediatamente. Todos os relatos podem ser feitos sem medo de represálias.

A segurança é uma condição para o emprego, e contamos com o empenho de cada diretor, gestor e funcionário para tornar a Cascade um ambiente de trabalho livre de acidentes.

Assuma um compromisso:

Cumpra as nomas e práticas de proteção, segurança e saúde que se aplicam ao seu trabalho.

Notifique seu gerente, imediatamente, sobre qualquer equipamento inseguro, ou qualquer situação que possa representar uma ameaça à saúde ou segurança ou causar dano ao meio ambiente. Como funcionário, você tem o direito e a responsabilidade de parar qualquer trabalho se sentir que sua segurança está em risco.

Mantenha um ambiente de trabalho limpo e seguro, conservando as estações de trabalho, corredores e outros ambientes livres de obstáculos, fios e outros perigos potenciais.

Esteja atento a:

Práticas ou condições de trabalho inseguras.

Negligência na aplicação dos padrões de segurança, tais como: procedimentos de entrada nas instalações e protocolos de senha.

ÁLCOOL E DROGAS

No trabalho ou a negócios pela empresa:

- Você deve estar sempre pronto para realizar suas tarefas de trabalho - nunca incapacitado.
- Não use, tenha posse ou esteja sob a influência de drogas ilegais ou qualquer substância que possa interferir em um ambiente de trabalho seguro e eficaz ou prejudicar a reputação da nossa empresa.

VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Violência de nenhum tipo tem lugar na Cascade. Não toleraremos:

- Intimidação, ameaça ou comportamento hostil.
- Causar lesão a outro.
- Atos de vandalismo, incêndio provocado, sabotagem ou quaisquer outras atividades criminosas.
- O porte de armas em propriedade da empresa, a menos que você tenha autorização para isso.
- Posse de uma arma de fogo, explosivo ou qualquer outro armamento perigoso nas instalações da Cascade ou o uso de um objeto como arma.
- Infligir ou ameaçar ferir ou causar dano a outra pessoa, seja contra a vida, saúde, bem-estar, família ou propriedade.

P&R

Eu notei algumas práticas na minha área que não parecem seguras. Com quem devo falar? Sou novo aqui e não quero parecer um criador de caso.

Discuta suas preocupações com seu gerente ou Recursos Humanos. Pode haver boas razões para as práticas, mas é importante lembrar que trazer à tona uma preocupação sobre a segurança não o torna um criador de caso, mas um funcionário responsável e preocupado com a segurança dos outros.

P&R

Um subcontratado comete uma violação de nossos padrões. Os subcontratados devem seguir as mesmas políticas e procedimentos de saúde, proteção e segurança que os funcionários?

Claro, os gerentes são responsáveis por garantir que os subcontratados e fornecedores, trabalhando nas instalações da Cascade, compreendam e cumpram todas as leis e regulamentações aplicáveis que regem a instalação em particular, assim como exigências adicionais que nossa empresa possa impor.

Proteção Informações e Ativos

Integridade financeira

A precisão e completude de nossas divulgações e registros de negócios são essenciais para tomarmos decisões informadas e para auxiliar investidores, órgãos reguladores e outros. Nossos livros e registros têm de refletir de modo preciso e justo as nossas transações em detalhes suficientes e em concordância com nossas práticas e políticas contábeis.

Alguns funcionários têm responsabilidades especiais nesta área, mas todos nós contribuímos para o processo de registrar os resultados do negócio ou manter os registros. Assegurar-se de que as informações que registramos sejam precisas, feitas a tempo e completas, e mantidas de maneira consistente com nossos controles internos, controles de divulgação e com as obrigações legais.

Assuma um compromisso:

Crie registros de negócios que sejam reflexo da verdade de um evento ou transação em questão. Seja guiado pelos princípios da transparência e da verdade.

Escreva cuidadosamente em todas as suas comunicações de negócios. Escreva como se algum dia os registros que você fez possam se tornar documentos públicos.

Esteja atento a:

Registros que não estejam claros e completos ou que obscurecem a verdadeira natureza de alguma ação.

Fundos, ativos ou passivos não divulgados ou não registrados.

Destruição indevida de documentos.

P&R

Ao final do último período de relatório, meu gerente pediu para eu registrar despesas adicionais, mesmo eu ainda não tendo recebido as faturas do fornecedor e o trabalho ainda não tendo começado. Concordei em fazer, uma vez que tínhamos certeza de que o trabalho estaria concluído no próximo trimestre. Agora me pergunto se fiz a coisa certa.

Não, você não fez. Os custos têm de ser registrados no período em que incorreram. O trabalho não tinha começado e os custos não incorreram até a data em que você registrou a transação. Tratou-se, assim, de uma informação errônea e, dependendo das circunstancias, poderia corresponder a uma fraude.

RETENÇÃO DOS REGISTROS CORPORATIVOS

Documentos só devem ser descartados em conformidade com as políticas da Cascade e nunca devem ser destruídos ou ocultados. Você nunca deve ocultar transgressão ou permitir que outros ocultem. Nunca destrua documentos em resposta a - ou em antecipação a - uma investigação ou auditoria.

Se você tiver alguma dúvida ou preocupação sobre a conservação ou destruição de registros corporativos, entre em contato com seu gerente ou com o Departamento de Recursos

Humanos local.

Ativos físicos e eletrônicos

A cada um de nós foram confiados ativos físicos e eletrônicos, e somos pessoalmente responsáveis por usá-los com cuidado e protegê-los de fraude, perda e abuso. Nossos ativos incluem instalações, equipamentos e sistemas de informação.

Desencorajamos o uso pessoal desses ativos, mas quando permitido, deve ser restrito ao mínimo e não ter efeito adverso sobre a produtividade e o ambiente de trabalho.

Assuma um compromisso:

Use as instalações, materiais e equipamentos da Cascade para cumprir suas responsabilidades profissionais, nunca para atividades impróprias ou ilegais.

Observe as boas práticas de segurança física, especialmente aquelas relativas ao uso de crachá dentro e fora de nossas instalações.

Observe, também, as boas práticas de segurança cibernética, e seja um bom administrador dos nossos recursos e sistemas eletrônicos:

- Não use os equipamentos ou sistemas de informação da Cascade para criar, armazenar ou enviar conteúdo que outros possam considerar ofensivo.
- Não compartilhe senhas ou permita que outras pessoas, inclusive amigos e familiares, usem os recursos da Cascade.
- Somente use programas que foram devidamente licenciados. São estritamente proibidos a cópia ou o uso de programa não licenciado ou “pirateado” em computadores corporativos ou em outro equipamento para conduzir os negócios da empresa. Se você tiver alguma dúvida sobre se o uso específico de um programa é ou não licenciado, entre em contato com o departamento de TI da empresa.

Esteja atento a:

Pedidos para emprestar ou usar equipamentos da Cascade sem aprovação.

Entrada em nossas instalações de pessoas desconhecidas sem as devidas credenciais.

Uso excessivo de recursos da Cascade para fins pessoais.

P&R

Posso usar o sistema de internet da Cascade para e-mails pessoais ou acesso à internet?

Você pode, dentro de certo limite. Os sistemas de e-mail da Cascade e a conexão à internet são ferramentas empresariais extremamente importantes e destinadas a serem usadas para fins empresariais da Cascade. Contudo, reconhecemos a necessidade eventual de comunicação pessoal por e-mail e uso da Internet durante o dia, assim como a comunicação por telefone. É sua responsabilidade assegurar-se de que não abuse do privilégio de usar os sistemas da Cascade para fins pessoais e que seu uso não interfira em seu trabalho. Devemos enfatizar que existem certos usos que são sempre estritamente proibidos – em nenhuma circunstância haverá tolerância a e-mail abusivo, obsceno, ofensivo ou profano ou o uso de acesso à internet para visualizar ou baixar conteúdo que seja não-profissional, provocativo ou inadequado para o uso empresarial. O que um funcionário pode considerar inofensivo, na verdade, pode ser bem ofensivo para outros. A Cascade detém o direito exclusivo de fazer julgamentos sobre adequação de conteúdo de internet e e-mail. Não há absolutamente nenhuma circunstância na qual materiais explícitos ou sexualmente orientados ou referentes sejam adequados em sessões de Internet ou comunicações por e-mail, sejam de natureza pessoal ou empresarial. É uma política de "tolerância zero". Comunicações inadequadas por e-mail entre funcionários da empresa, inclusive as trocadas mutuamente, podem constituir conduta que atenda à definição legal de assédio sexual no local de trabalho. Sob nenhuma circunstância serão toleradas comunicações por e-mail que possam, de algum modo, ser interpretadas como assédio sexual, mesmo nos casos em que ambas as partes são participantes espontâneos. A violação dessas políticas implica em graves consequências disciplinares, podendo até incluir a rescisão de contrato de trabalho.

P&R

A empresa pode acessar meus e-mails e registros de uso da internet?

Sim. Mensagens de e-mails e conexões de internet originadas ou recebidas em sistemas da Cascade, são consideradas registros da empresa. Apesar de não monitorarmos rotineiramente as comunicações por e-mail, você deve sempre ter em mente que a Cascade tem o direito de analisar a correspondência de e-mail e os registros da Internet, atuais e antigos, a qualquer momento e assim o fará se suspeitar que possa ter ocorrido uma grave violação de política. Embora essa política possa sofrer algumas restrições em certos países, quase sempre se mantém quando a política foi previamente divulgada aos funcionários.

Informação confidencial

Cada um de nós deve vigiar e proteger as informações confidenciais da Cascade, incluindo propriedade intelectual e informação pessoal. Isso significa manter em segurança, limitar o acesso àqueles que precisam saber para poder fazer seu trabalho, e usá-la para fins autorizados.

Isso, também, implica em manter a confidencialidade da informação mesmo depois do término do seu contrato com a Cascade.

Nossos clientes, parceiros de negócio e outros depositam sua confiança em nós – temos que proteger, também, as suas informações confidenciais.

Assuma um compromisso:

Rotule adequadamente as informações confidenciais a fim de indicar como devem ser manuseadas, distribuídas e destruídas.

Use e revele informação confidencial somente para fins empresariais legítimos.

Proteja nossas informações confidenciais compartilhando somente com partes autorizadas.

Use somente os sistemas de informação da Cascade para armazenar ou comunicar informações da empresa.

Compreenda as expectativas de clientes e parceiros de negócio em relação à proteção, ao uso e à divulgação de informação confidencial que eles forneceram a nós.

Relate, imediatamente, a seu gerente qualquer perda ou roubo de informação confidencial.

Esteja atento a:

Discussões sobre informações confidenciais da Cascade em lugares onde outras pessoas possam ouvir - por exemplo: em aviões e elevadores, quando usar telefones celulares ou através de redes de internet inseguras.

Envio de informação confidencial a máquinas de fax ou impressoras que estejam sem acompanhamento.

Não fragmentar ou descartar de forma segura informações sensíveis.

Solicitações, por parte de parceiros de negócio, de informações confidenciais sobre nossos clientes ou sobre outros parceiros, se não houver autorização ou requisitos de negócios associados.

Uso de hospedagem de internet comprada individualmente ou "gratuita", serviços de colaboração ou nuvem.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

A Cascade dedica recursos substanciais à inovação e ao desenvolvimento tecnológico. A criação e a proteção de nossos direitos de propriedade intelectual (PI) são essenciais para nosso negócio. São exemplos de nossa PI:

- Descobertas e segredos comerciais
- Métodos, know-how e técnicas
- Inovações e projetos
- Sistemas, programas e tecnologia
- Patentes, marcas registradas e direitos autorais

Revele prontamente à gerência da empresa quaisquer invenções ou outra PI que você criar enquanto está empregado na Cascade.

Funcionários, fornecedores e contratados da Cascade podem ser solicitados a assinar acordos relativos ao uso de informações confidenciais e propriedade intelectual da Cascade. Ao sair da Cascade, você fica proibido de copiar ou manter quaisquer documentos ou outros materiais que contenham informações confidenciais. Os ex-funcionários ainda estão obrigados a manter a confidencialidade das informações obtidas durante seu emprego na Cascade.

PRIVACIDADE DE DADOS

Nós, também, protegemos e respeitamos as informações pessoais de outros. Se seu trabalho requer a coleta, acesso, uso, armazenagem, compartilhamento ou descarte de informação sensível, siga nossas políticas e todas as leis aplicáveis. Somente use – e compartilhe tal informação com outros fora da Cascade – para legítimos fins empresariais. Tenha certeza de que sabe qual é o tipo de informação considerada informação pessoal. Que inclui qualquer coisa que possa ser usada para identificar alguém, seja direta ou indiretamente, tais como:

- Um nome
- Endereço de e-mail
- Número de telefone
- Número do cartão de crédito

P&R

Se eu inventar alguma coisa, enquanto sou empregado na Cascade, que não tenha relação com o negócio da Cascade, a empresa possui os direitos sobre ela?

Não. Contudo, produtos, melhorias e idéias para produtos ou melhorias desenvolvidas durante seu emprego na Cascade, que sejam relacionados de qualquer modo a produtos que a Cascade tenha projetado, fabricado ou comercializado, ou a produtos considerados para fabricação ou comercialização pela Cascade, são propriedade da Cascade.

Inteligência competitiva

Informações sobre os concorrentes são um ativo valioso no competitivo ambiente de negócios de hoje. Na coleta de inteligência de negócios, os funcionários da Cascade e outros que estejam trabalhando em nosso nome têm de manter sempre os mais altos padrões éticos.

Nunca se envolva em fraude, declaração falsa ou trapaça para obter informações, e não use tecnologia invasiva para “espionar” outros. Além disso, precisamos ter muito cuidado quando aceitarmos informações a partir de terceiros. Você deve conhecer e confiar em suas fontes e certificar-se que o conhecimento que elas fornecem não esteja protegido por leis de segredos comerciais ou acordos de não divulgação ou confidencialidade.

Mesmo que a Cascade empregue ex-funcionários de concorrentes, reconhecemos e respeitamos as obrigações desses funcionários de não usar ou divulgar as informações confidenciais de seus ex-empregadores.

Assuma um compromisso:

Obtenha informações competitivas somente por meios éticos e legais, nunca por meio de declarações falsas.

Respeite as obrigações dos outros de manter a confidencialidade de informações competitivas.

Esteja atento a:

Reter documentos ou registros eletrônicos/computadores de empregadores anteriores em violação de leis ou contratos.

Uso de informação confidencial de alguma outra pessoa sem as devidas aprovações.

Uso de entrevista de emprego como meio de coletar informação confidencial sobre concorrentes ou outros.

Receber sugestões de terceiros para novos produtos, características de produtos ou serviços quando a fonte da ideia original não é totalmente conhecida.

Falar em nome da Cascade

Nós temos o compromisso de manter comunicações internas e públicas com honestidade, profissionalismo e legalidade.

Precisamos ter uma voz consistente quando fazemos divulgações ou fornecemos informação ao público. Por esse motivo, é importante que somente pessoas autorizadas falem em nome da Cascade. A comunicação com a mídia deve ser direcionada à gerência executiva ou ao Departamento de Comunicação e Marketing Corporativo. A comunicação com investidores, analista de mercado de capitais e outros membros da comunidade financeira deve ser encaminhada à gerência executiva.

DIVULGAÇÃO PLENA, JUSTA E OPORTUNA

Temos o compromisso de sermos plenos, justos e oportunos com relação a todos os relatórios e documentos que descrevem nossos negócios e resultados financeiros e em outras comunicações públicas.

Esteja atento a:

Fazer discursos públicos, escrever artigos para a imprensa profissional ou outras comunicações públicas que se relacionem à Cascade, sem a aprovação apropriada da gerência executiva ou do Departamento de Comunicação e Marketing Corporativo.

A tentação de usar o seu título ou afiliação fora do seu trabalho na Cascade, sem ficar claro que o uso é apenas para identificação.

Convites para falar “off the record”, anonimamente e com promessa de não publicação, a jornalistas ou analistas que lhe pedem informações sobre a Cascade ou seus clientes ou parceiros de negócio.

Mídia Social

Seja cuidadoso ao escrever comunicações que possam ser publicadas online. Se você participa de grupos de discussão, salas de bate-papo, quadros de avisos, blogs, sites de mídia social ou outras comunicações eletrônicas na internet, mesmo usando um pseudônimo, nunca dê a impressão de que está falando em nome da Cascade.

Se você acredita que foi postada uma declaração falsa sobre nossa empresa, não poste ou compartilhe informações não públicas, mesmo que sua intenção seja "esclarecer as coisas". Sua postagem pode ser mal interpretada, dar início a falsos rumores ou pode ser imprecisa ou enganosa. Em vez disso, entre em contato com o gerente de Comunicação e Marketing Corporativo.

Seguindo a Letra e o Espírito da Lei

Cooperação com investigações

Todos os funcionários devem cooperar plenamente com as investigações e auditorias internas e externas conduzidas por nossa empresa. Além disso, no decorrer do negócio, você pode receber consultas ou requisições de funcionários do governo.

Você deve cooperar plenamente e assegurar que qualquer informação que forneça seja verdadeira, precisa e completa. Se você souber de uma possível investigação ou inquérito governamental, notifique imediatamente seu gerente, antes de tomar ou prometer qualquer ação. Você, também, pode notificar o CEO, ou o COO ou o VP Global de Recursos Humanos.

Esteja atento a:

Informação falsificada. Nunca destrua, altere ou esconda quaisquer documentos em antecipação ou em resposta a uma solicitação desses documentos.

Influência ilegal. Nunca forneça ou tente influenciar outros a fornecer declarações incompletas, falsas ou enganosas a uma empresa ou a um investigador governamental.

Anticorrupção e suborno

Acreditamos que todas as formas de suborno e outras práticas de corrupção são um modo inapropriado de conduzir negócios, independentemente dos costumes locais. A Cascade tem o compromisso de observar todas as leis anti-corrupção aplicáveis.

Não pagamos, em nenhum momento e por nenhuma razão, subornos, propinas ou facilitações. Isso se aplica igualmente a qualquer pessoa ou empresa que represente a Cascade.

DEFINIÇÕES BÁSICAS

Suborno significa dar ou receber qualquer coisa de valor (ou oferecer fazê-lo) a fim de obter negócios ou uma vantagem financeira ou comercial.

Corrupção é o abuso de um poder confiado para ganho pessoal.

Pagamentos por facilitação são geralmente pequenos pagamentos a um servidor público de baixo escalão com o objetivo de incentivá-lo a cumprir suas responsabilidades.

É especialmente importante que exerçamos a devida diligência e monitoremos cuidadosamente terceiros que atuam em nosso nome. Examinamos cuidadosamente todos os terceiros, incluindo fornecedores, consultores e vendedores que trabalham em nome de nossa empresa, particularmente, quando lidamos em países com altos índices de corrupção e em quaisquer situações em que "bandeiras vermelhas" indiquem que é necessária um triagem adicional, antes de contratar o terceiro. Operar em estrita conformidade com nossos padrões e manter registros precisos de todas as transações é uma obrigação que os terceiros têm de entender.

Assuma um compromisso:

Nunca dê a qualquer funcionário do governo nada de valor que seja incompatível com as leis e regulamentações locais. Se você não tiver certeza das leis locais, a linha de ação mais segura é não dar nada de valor.

Compreenda os padrões estabelecidos nas leis anti-suborno que se aplicam à sua função na Cascade.

Registre de forma precisa e completa todos os pagamentos a terceiros.

Esteja atento a:

Violações aparentes das leis anti-suborno por parte dos nossos parceiros comerciais.

Agentes que não desejam que sejam documentados, por escrito e com clareza, todos os termos do seu compromisso com a Cascade.

P&R

Eu trabalho com um agente estrangeiro em conexão com as nossas operações em outro país. Suspeito que parte do dinheiro que pagamos a ele vai para fazer pagamentos ou subornos a funcionários do governo. O que devo fazer?

Esse assunto deve ser relatado ao recurso apropriado listado na *página 38* *para ser devidamente investigado. Se há suborno e não tomamos nenhuma ação, tanto você como nossa empresa podem ser responsabilizados. Embora possa ser culturalmente difícil em alguns países uma investigação desse tipo de assunto, qualquer agente que faça negócios conosco deve compreender a necessidade dessas medidas. É importante e apropriado lembrar essa política aos nossos agentes.*

Antitruste e concorrência justa

Acreditamos em concorrência livre e aberta, e nunca nos envolvemos em práticas impróprias que possam limitar a concorrência. Nunca procuramos ganhar vantagens competitivas por meio de práticas empresariais antiéticas ou ilegais.

CUMPRINDO A LEI

As leis antitruste e de concorrência são complexas e as exigências de conformidade podem variar dependendo das circunstâncias, mas, em geral, as seguintes atividades são "bandeiras vermelhas" e devem ser evitadas e, se detectadas, relatadas ao recurso apropriado listado na página 38.

- Compartilhar informações concorrencialmente sensíveis da nossa empresa com um concorrente.
- Compartilhar informações concorrencialmente sensíveis de nossos parceiros de negócio ou outros terceiros, com um concorrente.
- Tentar obter, de novos contratados ou candidatos a emprego, informações não públicas sobre concorrentes.

Assuma um compromisso:

Não entre em acordos com concorrentes ou outros que envolva algum comportamento anti-competitivo, incluindo fixação de preços ou divisão de clientes, fornecedores ou mercados.

Não se envolva em conversações com concorrentes sobre informações concorrencialmente sensíveis.

Esteja atento a:

Conluio – quando empresas se comunicam secretamente ou fazem acordos sobre como vão concorrer. Isso pode incluir acordos ou troca de informações sobre atribuição de preços, termos comerciais, salários ou alocações de mercados.

Manipulação de licitação – quando concorrentes ou prestadores de serviços manipulam as licitações limitando a concorrência justa. Isso pode incluir a comparação de propostas, acordo para a abstenção de proposta ou apresentação de propostas intencionalmente não competitivas.

Vinculação – quando uma empresa com poder de mercado força os clientes a aceitarem serviços ou produtos que eles não querem ou necessitam.

Preço predatório – quando uma empresa com poder de mercado vende um serviço abaixo do custo para eliminar ou prejudicar um concorrente, com a intenção de, posteriormente, recuperar a perda de receita elevando os preços após o concorrente ter sido eliminado ou prejudicado.

P&R

Eu recebi uma informação sensível relativa a preços de um de nossos concorrentes. O que devo fazer?

Você deve entrar em contato com o recurso apropriado listado na página 38, sem demora e antes que qualquer outra ação seja tomada. É importante, desde o momento em que recebemos tal informação, que demonstremos respeito pelas leis antitruste e deixemos claro que esperamos que outros façam o mesmo. Isso requer ação apropriada que somente pode ser decidida caso a caso e pode incluir o envio de uma carta ao concorrente.

Anti-Lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro é um problema global com consequências graves e de grande alcance. É definida como o processo de converter receitas ilegais para que os fundos pareçam legítimos, e não está limitada a transações em espécie. O envolvimento em tais atividades mina nossa integridade, prejudica nossa reputação e pode expor nossa empresa e os indivíduos envolvidos a severas sanções. Relate quaisquer transações e atividades financeiras suspeitas ao recurso apropriado listado na página 38 e, se necessário, aos órgãos governamentais apropriados.

Importação, Exportação e Comércio Global

A Cascade tem operações globais que dão suporte à base de clientes em crescimento no mundo inteiro. Para manter e aumentar nossa posição global, todos os funcionários, executivos e diretores têm de cumprir estritamente não apenas com as leis dos EUA que regem a importação, exportação e reexportação de nossos produtos, mas, também, com as leis de outros países onde nossos produtos são fabricados, reparados ou usados. Qualquer violação dessas leis, mesmo por desconhecimento, pode ter efeitos prejudiciais e duradouros em nossos negócios.

Se suas responsabilidades incluem exportar produtos ou receber produtos importados, você é responsável por examinar clientes, fornecedores e transações para garantir que cumprimos todas as exigências aplicáveis de exportação e importação.

REGULAMENTAÇÕES ANTI-BOICOTE

Estamos sujeitos às disposições antiboicote da legislação dos EUA que exigem que recusemos participar de boicotes estrangeiros que os Estados Unidos não sancionem. Nós prontamente relatamos quaisquer solicitações de adesão, apoio ou fornecimento de informações relativas a um boicote não sancionado pelos EUA.

Assuma um compromisso:

Obtenha todas as licenças necessárias antes da exportação ou reexportação de produtos, serviços ou tecnologia.

Relate informações completas, precisas e detalhadas em relação a cada produto importado, incluindo seu(s) local(is) de fabricação e seu custo pleno.

Direcione quaisquer dúvidas que possa ter em relação a importação ou exportação de nossos produtos, peças ou tecnologia ao recurso apropriado listado na página 38.

Esteja atento a:

Transferir dados técnicos e tecnologia a alguém em outro país, seja por e-mail, conversações, encontros ou acesso a banco de dados. Essa restrição se aplica ao compartilhamento de informação com colegas, assim como não funcionários.

Transportar ativos da empresa que contêm certa tecnologia (como, por exemplo: um computador que um funcionário leve em viagem a trabalho) a outro país.

P&R

Meu trabalho requer uma interação regular com autoridades alfandegárias. Como parte da minha função, sou rotineiramente solicitado a fornecer à Alfândega informações sobre nossas importações e exportações. Preciso realmente entrar em contato com o recurso apropriado listado na página 38, **antes de cada submissão de informação ao governo?**

A abordagem correta aqui seria discutir com seu gerente os tipos de solicitações que seu departamento recebe rotineiramente da Alfândega. Estas solicitações rotineiras, uma vez compreendidas, podem ser tratadas sem nenhuma revisão legal. Solicitações extraordinárias ainda necessitam da revisão do recurso apropriado para assegurar que você está respondendo de modo preciso, pleno e de acordo com a lei.

Atividades políticas

Você tem o direito de participar voluntariamente no processo político, inclusive fazendo contribuições políticas pessoais. No entanto, você deve sempre deixar claro que suas opiniões e ações pessoais não são as da Cascade, e nunca usar os fundos da empresa para fins políticos sem a devida autorização.

Assuma um compromisso:

Certifique-se de que suas opiniões e atividades políticas pessoais não são vistas como sendo as da nossa empresa.

Não use nossos recursos ou instalações para apoiar suas atividades políticas pessoais.

Esteja atento a:

Lobby/Influência. Interações com agentes reguladores ou funcionários do governo que possam ser vistas como lobby têm que ser discutidas com antecedência e coordenadas com o recurso apropriado na página 38.

Pressão. Nunca pressione direta ou indireta outro funcionário para contribuir, apoiar ou se opor a qualquer candidato ou partido político.

Influência imprópria. Evite inclusive a aparência de fazer contribuições políticas ou de caridade a fim de obter favores ou na tentativa de exercer influência imprópria.

Conflitos de interesse. Manter ou fazer campanha para um cargo político não pode criar, ou parecer criar, um conflito de interesses com suas funções na Cascade.

P&R

Vou participar de uma arrecadação de fundos para um candidato que está concorrendo a um cargo local. Posso mencionar minha posição na Cascade desde que eu não use quaisquer fundos ou recursos da empresa?

Não. Seria inapropriado associar nosso nome, de qualquer forma, com suas atividades políticas pessoais.

P&R

Eu gostaria de convidar um funcionário eleito para falar em um próximo evento da empresa. Haveria algum problema?

Você tem de ter aprovação do recurso apropriado listado na página 38 antes de convidar um funcionário eleito ou outro funcionário do governo para assistir a um evento da empresa. Se o convidado está no meio de uma campanha de reeleição, o evento da empresa poderia ser visto como um apoio à sua campanha. Dependendo das leis locais, qualquer comida, bebida ou transporte fornecido para o convidado pode ser considerado um presente. Na maioria dos casos, há limites e obrigações de reportar-se.

Trabalhando com Nossos Clientes e Parceiros de Negócio

Negociação honesta e justa

Tratamos nossos clientes e parceiros de negócio de modo justo. Trabalhamos para compreender e atender às suas necessidades, sempre permanecendo fiéis aos nossos próprios padrões éticos. Falamos a verdade sobre nossos serviços e capacidade, e nunca fazemos promessas que não podemos cumprir.

Em resumo, tratamos nossos clientes e parceiros de negócio como gostaríamos de ser tratados.

Assuma um compromisso:

Trate cada cliente de modo justo e honesto.

Seja proativo às solicitações e perguntas dos clientes. Prometa somente o que pode entregar e entregue o que você prometeu.

Nunca siga uma solicitação de cliente para fazer algo que você considera antiético ou ilegal.

Aponte prontamente a um gerente qualquer potencial conflito de interesse entre você, nossos clientesou nossa empresa.

Manifeste e fale com seu gerente se você tiver preocupações sobre algum erro, omissão, atraso indevido ou defeito na qualidade ou no nosso atendimento ao cliente.

Esteja atento a:

Pressão por parte de colegas ou gerentes para reduzir os padrões de qualidade ou entrega.

Tentações de dizer aos clientes o que você pensa que eles querem ouvir, em vez da verdade; se uma situação não estiver clara, comece apresentando uma imagem justa e precisa como base para decisão.

Relações com fornecedores

A Cascade avalia e trabalha com fornecedores qualificados (incluindo vendedores) de forma objetiva e fundamentada na justiça. A capacidade de cada fornecedor de satisfazer nossas necessidades e requisitos comerciais e técnicos, é avaliada na seleção de fornecedores. Também tomamos decisões de compra com base no custo e benefício de longo prazo para a Cascade. Todos os acordos são negociados de boa fé e devem ser justos e razoáveis para ambas as partes.

Conflitos de interesse

Um conflito de interesses pode ocorrer cada vez que você tiver um interesse conflitante que possa interferir em sua capacidade de tomar uma decisão objetiva em nome da Cascade. Cada um de nós deve usar o bom senso e evitar situações que possam levar inclusive à aparência de um conflito, o que pode minar a confiança que os outros depositam em nós e prejudicar nossa reputação.

Conflitos de interesse podem ser reais, potenciais ou mesmo apenas uma questão de percepção. Como essas situações nem sempre são muito claras, você precisa revelá-las plenamente ao seu gerente para que possamos avaliá-las, monitorá-las e gerenciá-las adequadamente.

Assuma um compromisso:

Evite sempre que possível situações de conflito de interesse.

Sempre tome decisões de negócios no melhor interesse da Cascade.

Discuta com seu gerente detalhes completos de qualquer situação que possa ser percebida como um potencial conflito de interesse.

Antecipe e trate proativamente as situações que podem expor seus interesses ou os de um familiar a um potencial conflito com a Cascade.

Esteja atento às situações que são exemplos comuns de potenciais conflitos de interesse, incluindo as seguintes:

Oportunidades corporativas

Se você souber de uma oportunidade de negócio por causa do seu trabalho, primeiramente, ela pertence à Cascade. Isso significa que você não deve considerar essa oportunidade em proveito próprio, a menos que obtenha a aprovação do recurso apropriado listado na página 38.

Amigos e parentes

Ocasionalmente, é possível que você se encontre em uma situação em que trabalhe com um amigo próximo ou parente que trabalha para um cliente, fornecedor ou concorrente. Como é impossível prever todas as situações que podem criar um conflito potencial, você deve relatar sua situação ao seu gerente, a fim de determinar se é necessário tomar alguma precaução.

Emprego externo

Para assegurar que não haja conflitos e que os problemas potenciais sejam tratados, você precisa sempre revelar e discutir empregos externos com seu gerente. Se aprovado, você tem que garantir que a atividade externa não interfira em seu trabalho na Cascade. Trabalhar para um concorrente, fornecedor ou cliente pode gerar conflitos que precisam ser resolvidos. Além disso, cuide para ter certeza de que qualquer

negócio pessoal ou aprovado em paralelo não concorra com a Cascade.

Investimentos pessoais

Se você tem uma participação proprietária significativa ou outro interesse financeiro em um concorrente, revendedor, fornecedor ou cliente, pode ocorrer um conflito. Tenha certeza de saber o que é permitido - e o que não é - por nossas políticas e procure ajuda se tiver qualquer dúvida.

Atividades cívicas

A menos que a diretoria da empresa faça pedido especifico neste sentido, você não deve aceitar uma cadeira em conselho de administração ou conselho consultivo de nenhum de nossos concorrentes, fornecedores, clientes ou parceiros, especialmente se sua função atual lhe dá a capacidade de influenciar nosso relacionamento com eles.

P&R

Sendo eu funcionário da Cascade, é possível que um membro da minha família ou um amigo pessoal próximo seja um fornecedor ou cliente?

Sim, desde que cumprida uma série de condições rigorosas. A Cascade reconhece que há situações em que pode ser do melhor interesse da empresa fazer negócio com alguém que possa ter alguma relação com um funcionário da Cascade. As situações que representem um conflito potencial têm de ser submetidas à aprovação de um Executivo da Cascade, a fim de dar um enfoque prático a esse assunto ético e assegurar que todos os vendedores e clientes potenciais sejam tratados e avaliados de forma justa. Em geral, permitimos que fornecedores ou clientes relacionados de alguma forma a um funcionário da Cascade façam negócios com a Cascade, desde que: (1) haja divulgação completa do relacionamento; (2) o relacionamento seja analisado e formalmente aprovado para assegurar que os interesses da Cascade estejam protegidos; (3) o fornecedor ou cliente seja tratado exatamente da mesma maneira que todos os outros fornecedores ou clientes similares e; (4) o funcionário não tenha influência ou autoridade sobre a transação ou relacionamento comercial. Há duas classes de análise e aprovação:

- *A relação entre um fornecedor ou cliente e um funcionário que não seja um executivo da empresa, tem de ser reportada e aprovada por um Executivo da Cascade.*
- *A relação entre um fornecedor e um executivo (tal como: CEO, COO ou Vice-Presidente) da empresa tem de ser reportada e aprovada pelo Conselho de Administração.*

Obviamente, nunca é aceitável concorrer com a Cascade ou ajudar ou compartilhar qualquer informação da Cascade com um concorrente da Cascade ou alguém que trabalhe para um concorrente da Cascade.

Presentes e entretenimento

Um presente modesto pode ser um "obrigado" atencioso ou uma refeição pode ser um ambiente apropriado para uma conversa de negócios. Se não tratada com cuidado, porém, a troca de presentes e entretenimento pode criar um conflito de interesse ou outra má conduta. Isso é especialmente verdadeiro se acontecer com frequência ou se o valor for alto o suficiente que possa levar alguém a pensar que pode influenciar indevidamente uma decisão de negócios. Registros das despesas devem ser criados e mantidos, adequadamente.

Não aceitamos ou oferecemos presentes, favores ou entretenimento – mesmo que esteja em conformidade com nossas políticas - se a intenção for influenciar indevidamente qualquer decisão.

Assuma um compromisso:

Troque presentes e entretenimento que promovam a boa vontade nas relações de negócios, mas nunca forneça ou aceite presentes ou entretenimento que comprometam ou pareçam comprometer o destinatário.

Somente ofereça e aceite presentes e entretenimento que sejam complementos razoáveis de relações comerciais.

Nunca aceite presentes de nenhum tipo por parte de parceiro de negócio com quem você esteja envolvido em negociações contratuais.

Compreenda e cumpra as políticas da organização do destinatário, antes de oferecer ou fornecer presentes, favores ou entretenimento.

Nunca aceite dinheiro ou equivalentes a dinheiro.

Não solicite presentes pessoais, favores, entretenimento ou serviços.

Manifeste preocupação sempre que suspeitar que um colega, ou terceiro, agindo em nosso nome, possa estar envolvido em qualquer tentativa de influenciar indevidamente a decisão de um cliente ou funcionário do governo.

Esteja atento a:

Situações que possam causar constrangimento a você ou a nossa empresa, inclusive entretenimento em estabelecimentos de cunho sexual.

Presentes, favores ou entretenimento que possam ser adequados para um cliente de iniciativa privada, mas não para um funcionário ou agência do governo.

P&R

Quando em viagem, eu recebi um presente de um parceiro de negócio que achei excessivo. O que devo fazer?

Você precisa notificar o seu gerente ou o Departamento de Recursos Humanos, o mais rápido possível. Talvez seja preciso devolver o presente junto com uma carta explicando a nossa política. Se for um presente perecível ou impraticável devolvê-lo, outra opção pode ser distribuí-lo aos funcionários ou doá-lo a instituições de caridade, com uma carta de explicação ao presenteador.

P&R

Durante as negociações do contrato com um novo fornecedor potencial, o mesmo mencionou que tinha uma inscrição de cortesia para um seminário de negócios local. Eles não poderiam comparecer e perguntaram se eu gostaria de ir em seu lugar. Eu já tinha pensado em participar do seminário de qualquer forma, visto que o assunto se aplica ao meu trabalho. Não há ganho pessoal para mim, seria proveitoso para a Cascade e seria uma pena desperdiçar a inscrição. Eu planejava dizer "sim", mas agora, me pergunto se essa seria a decisão correta.

Você deve declinar da oferta. Se você está envolvido em negociações contratuais, você não pode, nunca, aceitar quaisquer presentes, enquanto o processo de negociação estiver em curso. Aceitar presentes durante as negociações pode dar a aparência de algo impróprio e isto é sempre inapropriado.

Trabalhar com o Governo

Temos o compromisso de cumprir os diversos requisitos especiais, legais, regulatórios e contratuais que se aplicam ao nosso trabalho relacionado ao governo. Esses requisitos podem se aplicar a licitações, contabilidade, faturamento, subcontratação, práticas trabalhistas, execução de contratos, presentes e entretenimento e outros assuntos.

Além disso, a Cascade pode ser legalmente obrigada a impor esses requisitos a quaisquer agentes ou subcontratados que contratemos para ajudar no trabalho. Você tem sempre de ter certeza de que sabe se está lidando com uma entidade relacionada ao governo. Isso nem sempre é óbvio. Negócios, como: companhias aéreas, empresas de petróleo e provedores de telecomunicações podem ser de propriedade ou controlados por um governo, no todo ou em parte, e sujeitos a regras especiais. Sempre que tiver dúvida, discuta a situação com seu gerente ou o Departamento de Recursos Humanos local.

Servindo ao Bem Maior

Cidadania corporativa

Nós acreditamos em fazer uma diferença positiva na vida das pessoas e manter a saúde e o bem-estar das comunidades onde vivemos e trabalhamos. Nós promovemos, encorajamos e apoiamos uma ampla variedade de atividades de responsabilidade social corporativa. Você é encorajado a se envolver nas muitas iniciativas que apoiamos.

Também, encorajamos você a fazer a diferença em um nível pessoal, mas, em geral, pedimos que você o faça em seu tempo livre e às suas próprias custas, certificando-se de que suas atividades sejam legais e consistentes com nossas políticas. A menos que você receba aprovação com antecedência, por favor, não use fundos, ativos da Cascade ou o próprio nome da Cascade para promover suas atividades voluntárias pessoais.

Direitos humanos

Conduzimos nossos negócios de modo que respeite os direitos humanos e a dignidade de todos, e apoiamos os esforços internacionais para promover e proteger os direitos humanos, inclusive a oposição absoluta à escravidão e ao tráfico de pessoas.

Cada um de nós pode ajudar a apoiar os esforços para eliminar abusos, tais, como: trabalho infantil, escravidão, tráfico de pessoas e trabalho forçado.

Assuma um compromisso:

Relatar qualquer suspeita ou evidência de abuso de direitos humanos em nossas operações ou nas operações de nossos fornecedores.

Lembre que o respeito pela dignidade humana começa em nossas interações diárias uns com os outros e com nossos fornecedores e clientes. Inclui promover a diversidade, acomodar as deficiências e fazer a nossa parte para proteger os direitos e a dignidade de todas as pessoas com quem fazemos negócios.

FORNECIMENTO RESPONSÁVEL E MINERAIS DE CONFLITO.

A receita com minerais de conflito foi vinculada ao financiamento de grupos envolvidos em violência extrema e atrocidades contra os direitos humanos, então, somos proativos na implementação de políticas e procedimentos em toda a nossa cadeia de suprimentos para selecionar com responsabilidade, monitorar o desempenho de nossos fornecedores e, quando necessário, solicitar ações corretivas.

Trabalhamos em estreita colaboração com fornecedores de matérias-primas, peças e componentes e comunicamos nossa expectativa de que os fornecedores e vendedores cumpram todas as leis aplicáveis, incluindo as leis destinadas a fornecer minerais livres de conflito.

Proteção ao meio ambiente

Nós reconhecemos nossas responsabilidades ambientais e sociais. Temos o compromisso com a sustentabilidade, assim como, em minimizar os danos ao meio ambiente e qualquer dano potencial à saúde e à segurança dos funcionários, clientes e o público.

Assuma um compromisso:

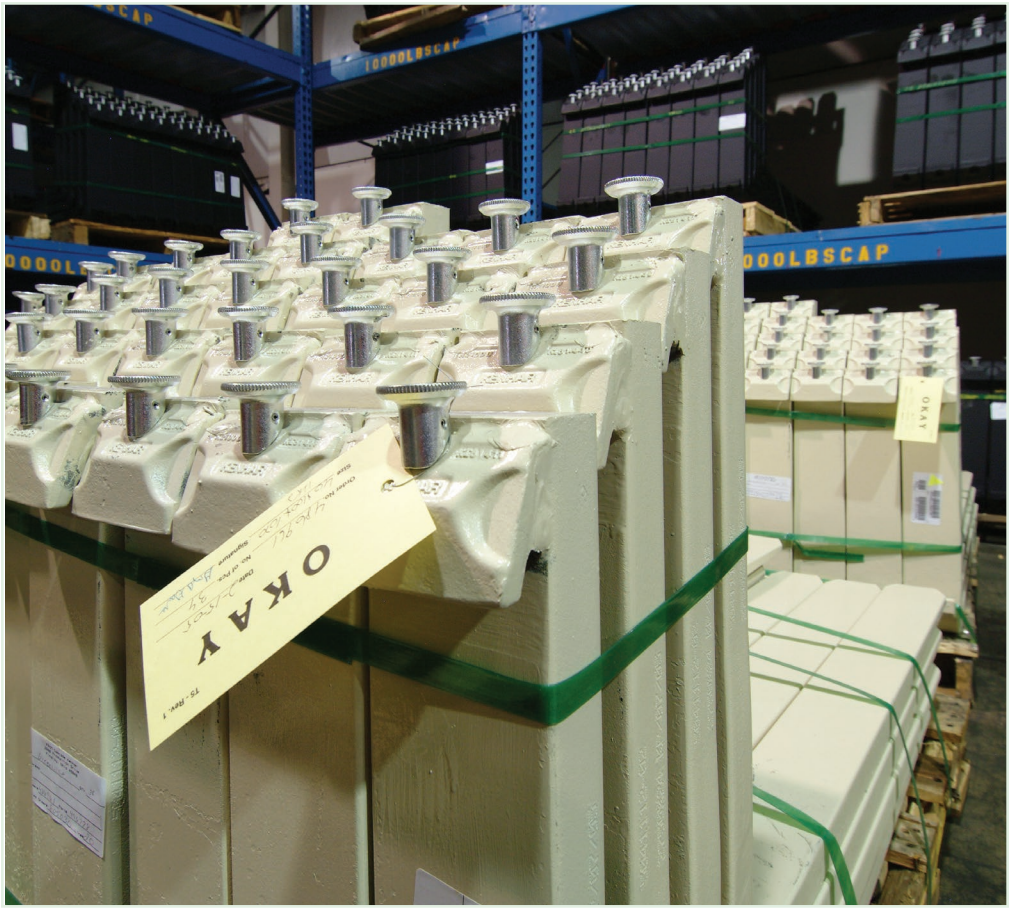
Faça a sua parte para assegurar que seja uma prioridade a proteção e a segurança dos funcionários e do meio ambiente. Pare o trabalho e relate qualquer situação que você acredite que possa resultar em uma condição de trabalho insegura ou em danos ao meio ambiente.

Coopere plenamente com o treinamento de segurança, saúde e meio ambiente e com as análises periódicas de conformidade de nossos produtos e operações em nossa empresa.

Leia e compreenda todas as informações fornecidas por nossa empresa que sejam relevantes para o seu trabalho e aos efeitos de nossas operações à saúde, à segurança e ao meio ambiente.

Seja proativo e procure meios para que possamos minimizar o desperdício, o uso da energia e dos recursos naturais.

Se você tiver quaisquer dúvidas sobre o cumprimento das leis de meio ambiente, saúde e segurança, entre em contato com o recurso listado na página 38.



Termo de Ciência
Formulário

Nós da Cascade acreditamos em seguir todas as leis e regulamentações aplicáveis. Todos os funcionários da Cascade têm de preencher e enviar este formulário de Termo de Ciência, anualmente, e participar de todos os treinamentos exigidos de ética e conformidade.

O envio deste formulário indica que você leu e compreendeu nosso Código de Ética e Conduta Empresarial e:

- Respeitou o Código no melhor do seu conhecimento.
- Relatou quaisquer possíveis conflitos de interesse.
- Entrará em contato com a administração ou usará qualquer um dos métodos de reporte incluídos neste Código, se você tiver preocupações relacionadas a um funcionário ou sua conduta comercial.

Nome (letra de imprensa): _____

Assinatura: _____

Data:_____

Recursos

Recurso:	Contato:
Recursos Humanos	**VP Global de Recursos Humanos** 001.503.669.6300
Cascade Corporate Officers	www.cascorp.com/about/officers 503.669.6300
A linha direta EthicsPoint da Cascade	Você pode registrar um relato neste site, www.ethicspoint.com ou telefonar, gratuitamente, 24 horas por dia, 7 dias por semana: **Austrália** 1-800-339276 **Canadá** 866-293-2422 **China (Norte)** 10-800-712-1239 **China (Sul)** 10-800-120-1239 **Finlândia** 0800-1-14945 **França** 0800-902500 **Alemanha** 0800-1016582 **Hong Kong** 800-964214 **Irlanda** 1-800615403 **Itália** 800-786907 **Japão/JP** 00531-121520 **Japão/J5** 0044-22-11-2505 **Coreia/K2** 00308-110-480 **Coreia/KO** 00798-1-1-009-8084 **Holalnda** 0800-022-6174 **Nova Zelândia** 0800-447737 **África do Sul** 080-09-92604 **Espanha** 900-991498 **Suécian** 020-79-8729 **Reino Unido** 080-000328483 **Estados Unidos** 866-293-2422
Assessoria Jurídica Corporativa	**Miller Nash Graham & Dunn** 111 S.W. Fifth Avenue, Suite 3400 Portland, Oregon 97204 Telefone: 001 (503) 224-5858 E-mail: jack.schwartz@millernash.com

Yale
Sales
Rentals
Parts
Service
SUPERHOG
Sales, Rentals,
Parts & Service
CSS

cascade™