

CIS

Integrated Life Support Services

CÓDIGO DE ÉTICA

CATERING

INTERNATIONAL & SERVICES

INTRODUÇÃO	3
1. A ÉTICA NAS NOSSAS RELAÇÕES COM TERCEIROS	4
1.1. AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	4
1.2. PREVENÇÃO EM RELAÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO	4
1.3. PAGAMENTOS ILÍCITOS, PRESENTES E FAVORES - PREVENÇÃO EM RELAÇÃO À CORRUPÇÃO	5
1.4. LEALDADE, INTEGRIDADE E CONFLITO DE INTERESSES	6
1.5. RESPEITO DA LIVRE CONCORRÊNCIA	7
1.6. COOPERAÇÃO COM OS PODERES PÚBLICOS	8
1.7. CONTRIBUIÇÃO EM DINHEIRO PARA PODERES PÚBLICOS	8
1.8. NÃO À CORRUPÇÃO COM OS PODERES PÚBLICOS	9
1.9. RESPEITO DAS REGRAS DO COMÉRCIO INTERNACIONAL	9
2. A ÉTICA DENTRO DO GRUPO CIS	9
2.1. O RESPEITO DAS LEIS, DOS REGULAMENTOS E DA FISCALIDADE	9
2.2. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS	10
2.3. INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS E OPERAÇÕES SIGILOSAS	11
2.4. UTILIZAÇÃO DOS ATIVOS DA EMPRESA E DAS SUAS FILIAIS	12
2.5. DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL DE TERCEIROS	12
2.6. O RESPEITO DAS DELEGAÇÕES DE PODERES E DE ASSINATURA	13
2.7. CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES PESSOAIS	13
2.8. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	13
2.9. PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO	14
2.10. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE	14
2.11. HIGIENE – SAÚDE E SEGURANÇA – ABUSOS DE SUBSTÂNCIAS ILÍCITAS	15

INTRODUÇÃO

De acordo com as atividades do grupo CIS, a sua dimensão internacional e as diversidades culturais que o compõem, estamos comprometidos para compartilhar com todos os nossos funcionários, estabelecidos em todo mundo, independentemente das suas origens e das suas funções desempenhadas, uma definição comum dos nossos valores, das nossas metas e da nossa ética.

De fato é essencial que individualmente e coletivamente, cada pessoa aja e compartilhe o mesmo código de conduta dentro do grupo CIS. O cumprimento das regras morais, deontológicas e éticas são necessários para garantir um clima de coesão e respeito mútuo para todos os funcionários do grupo CIS. Além disso, esse código de ética deve fortalecer a confiança de terceiros, inclusive dos nossos clientes, fornecedores e parceiros, acionistas e toda pessoa que participa das nossas atividades e do nosso desenvolvimento.

Através do cumprimento desse código de ética, nós asseguramos o desenvolvimento de todas as nossas atividades diárias.

Esse código de ética e os seus princípios se aplicam a todas as partes interessadas do Grupo CIS: os funcionários, os diretores, os parceiros, os consultores, os principais fornecedores, etc...

Esse código de ética deve ser aplicado por todos e para todos os atos praticados na condução do nosso negócio e todas as decisões devem estar de acordo com as regras estabelecidas nele presente.

Esse código de ética é ilustrado por exemplos de situações concretas. É óbvio que nesse documento não é possível abordar de forma abrangente todas as situações que poderiam acontecer. No entanto ele é uma referência apresentando o espírito da condução dos negócios que deve ser seguido pelos diretores e pelos funcionários do grupo CIS.

Assim, cada vez que você se deparar com um problema ético, pergunte-se:

- Segue as normas legais?
- É coerente com o espírito do Grupo CIS ou a ética em geral?
- Qual é o impacto das minhas ações sobre as partes interessadas (clientes, parceiros, poderes públicos, colegas de trabalho, etc...) e como essas partes reagiriam se elas tomassem conhecimento das minhas ações?

O grupo CIS adere e respeita de uma maneira geral:

- Os princípios do Pacto Mundial da ONU. ;
- Os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948;
- Os princípios da Organização Internacional do Trabalho;
- Os princípios orientadores da OCDE (Organização Europeia de Cooperação Econômica).

1. A ÉTICA NAS NOSSAS RELAÇÕES COM TERCEIROS

A relação que a CIS mantém com terceiros, especialmente com os seus clientes, baseia-se essencialmente - hoje em dia - na confiança que eles depositam na empresa, na reputação e na experiência do grupo CIS no mundo todo.

Para manter e reforçar essa confiança, nós temos que cumprir várias exigências e regras de conduta rígidas. Essas devem ser estabelecidas e compartilhadas por todos, de modo a não prejudicar a nossa reputação. Nós devemos também controlar em qualquer situação nossas palavras e nossos atos e demonstrar integridade.

1.1. AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES

No âmbito de aquisição de bens e serviços (incluindo terceirizados) a seleção dos fornecedores deve acontecer de forma justa, com base em critérios, objetivos de comparação e de acordo com procedimentos de propostas comerciais em vigor no grupo.

As tarifas praticadas devem sempre ser de acordo com as práticas de mercado.

A respeito das propostas comerciais de compras maiores, pelo menos três fornecedores deverão ser consultados para analisar o melhor dos três orçamentos.

Qualquer solicitação de compra deverá, obrigatoriamente, ter dupla aprovação, ou seja, uma pelo gestor e outra pelo financeiro.

As compras passam anualmente por auditoria Corporativa (França).

Um membro da minha família é gerente de uma empresa de fornecimento de produtos alimentares, então eu queria encomendar mercadoria com essa empresa.

Você pode informar a existência do fornecedor para o responsável de compras da CIS ou da filial para que ele possa estudar a possibilidade de encomendar mercadoria com essa empresa. No entanto, esse fornecedor só poderá ser escolhido se oferecer preços e serviços competitivos. Além disso, você não poderá intervir diretamente ou indiretamente na escolha do fornecedor. De fato, toda situação potencial de conflito de interesses deve ser descartada e esse fornecedor deverá ser escolhido em critérios objetivos, excluindo qualquer favorecimento ou concorrência desleal.

1.2. PREVENÇÃO EM RELAÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO

O comprometimento do grupo CIS com os valores de imparcialidade, integridade e transparência se traduz pelo respeito de todas as leis relacionadas à lavagem de dinheiro em todos os países onde opera.

De uma forma geral, a lavagem de dinheiro se define na introdução de fundos ilícitos no sistema financeiro lícito para escondê-los ou dar-lhes uma aparência lícita (delito punido tão severamente quanto à corrupção por todas as legislações nacionais e pelas leis internacionais).

Os diretores e os funcionários devem proteger a integridade e a reputação do Grupo CIS ajudando a detectar possíveis atividades de lavagem de dinheiro. Eles devem avisar imediatamente a Direção-Geral da empresa ou o seu responsável hierárquico sempre que suspeitarem da prática de atos de lavagem de dinheiro, como por exemplo, a relutância de um cliente para fornecer informações completas sobre a procedência de fundos ou produtos, ou o desejo do cliente de fazer pagamentos em dinheiro.

Em particular, em caso de dúvida a respeito de pagamento em dinheiro ou da procedência de fundos depositados por um cliente ou repassados por um dos nossos parceiros (pagamento maior do que a quantia devida proveniente de pagamentos variáveis, etc.), pedimos-lhe avisar imediatamente o seu responsável hierárquico.

Um cliente deseja fazer um pagamento de várias formas: uma parte do pagamento vindo de uma conta bancária na França em euros, outra parte do pagamento vindo de várias contas bancárias no estrangeiro em moedas diferentes, fora daquela estipulada na nota fiscal. Esse cliente também pede para pagar uma parte em dinheiro.

Esses pedidos do cliente abrem espaço para suspeitar de lavagem de dinheiro. É necessário recusar essas formas de pagamento “fora do comum” e informar imediatamente o seu responsável hierárquico.

1.3.PAGAMENTOS ILÍCITOS, PRESENTES E FAVORES – PREVENÇÃO EM RELAÇÃO À CORRUPÇÃO

No âmbito do respeito da reputação do grupo CIS, é totalmente proibido a todos os diretores e funcionários prometer ou oferecer vantagens indevidas a um parceiro, um cliente, um fornecedor, um partido político ou o seu representante, ou a um funcionário público, seja diretamente ou indiretamente através de terceiros (pessoas próximas, fornecedor, parceiro, consultor, etc...).

Da mesma forma, exceto toda prática comercial habitual e de acordo com a legislação, é proibido aceitar de todos os parceiros, clientes, fornecedores, partidos políticos, funcionários públicos, uma promessa ou uma vantagem indevida, seja um presente, um favor ou um entretenimento. Tais práticas poderiam comprometer a credibilidade do grupo CIS e ele poderia ser acusado de tomar decisões baseadas em fatores subjetivos.

Não é tolerado o recebimento de qualquer vantagem, presentes ou outras situações propostas ou oferecidas por fornecedor. Atos deste tipo são proibidos e serão considerados irracionais e ilegítimos e devem ser recusados pelos funcionários envolvidos. Além disso, toda ação que diretamente ou indiretamente levar à corrupção é estritamente proibida, tais como o depósito ou aceitação de valores ou a promessa ou a aceitação de solicitações indevidas.

A corrupção é um crime punido severamente, na maioria dos países. Assim, em caso de infração, os diretores e funcionários envolvidos deverão responder diante das autoridades jurídicas por corrupção ou cumplicidade de corrupção.

Em caso de dúvida sobre a legitimidade de um brinde, pagamento ou de um depósito, o Diretor Geral deverá ser imediatamente avisado. Além disso, o grupo CIS proíbe qualquer financiamento ilegal de partidos políticos, de sindicatos e / ou organizações religiosas.

Um dos nossos principais fornecedores me enviou um catálogo de relógios de luxo para que eu possa escolher o modelo que eu gosto.

Trata-se de presente que é totalmente injustificado. Portanto precisa-se recusar esse presente, devolvê-lo ao remetente caso a pessoa já o tenha recebido e avisar o responsável hierárquico.

Corrupção e conduta lesiva é considerada infração ao presente Código de Ética, sujeitando aquele que infringiu as normas a aplicação de medidas disciplinares adequadas e cabíveis conforme legislação trabalhista.

Dentre outras condutas considera-se corrupção a pressão moral, o suborno, pagamento ou o oferecimento de facilidades ou vantagens pessoais. A oferta ou recebimento de presente ou outra vantagem indevida por parte de qualquer pessoa para a prática de ato ilegal, imoral, desonesto.

1.4. LEALDADE, INTEGRIDADE E CONFLITO DE INTERESSES

A integridade e a lealdade devem prevalecer nas relações de trabalho de todos os funcionários dentro e fora do grupo. Os funcionários devem ter o tempo todo um comportamento leal com o grupo CIS. Enquanto um funcionário estiver trabalhando para a empresa CIS ou uma das suas filiais, ele deverá agir de acordo com os interesses do grupo e se abster de qualquer menosprezo ou crítica podendo prejudicar o grupo.

Além disso, todos devem ter o cuidado de evitar qualquer situação de conflito de interesses. Em toda negociação um funcionário pode se encontrar nessa situação se ele tiver um interesse pessoal direto ou indireto numa decisão que deve sempre ser tomada objetivamente. É necessário nesse caso avisar a empresa CIS espontaneamente a respeito da situação de conflito de interesses, a fim de realizar uma análise aprofundada da situação e tomar as medidas adequadas para pará-la.

É possível que após a análise da situação e dos interesses, a situação não apresente nenhuma dificuldade e os interesses podem ser conciliados. No entanto, poderá também ser necessário tomar medidas para parar o conflito de interesses.

O conflito de interesses não é em si um crime, mas um funcionário encontrando-se nessa situação poderia cometer vários delitos, tais como corrupção, tráfico de influência, apropriação ilegal de interesses, assédio moral ou sexual: esses delitos são punidos severamente na maioria dos países.

Além disso, a mínima aparência de um conflito de interesses poderia prejudicar a reputação do grupo CIS, assim como dos seus diretores e funcionários.

Todo funcionário deve notificar previamente e por escrito (e-mail ou carta) a Direção Geral ou o seu responsável hierárquico quando essas situações acontecerem:

- Toda relação comercial que poderá acontecer ou que estiver em curso entre uma das empresas do grupo CIS e ele próprio (ou um dos seus parentes ou uma pessoa próxima, ou uma empresa controlada por um dos seus parentes ou uma pessoa próxima);
- Toda relação comercial, que poderá acontecer ou que estiver em curso, entre uma empresa concorrente a CIS ou um fornecedor da CIS ou um cliente do grupo CIS e ele próprio;
- Toda participação numa transação, que poderá acontecer ou que estiver em curso, numa empresa concorrente a CIS, num fornecedor ou num cliente do grupo CIS;
- Todo presente ou vantagem, fora de um contexto comum, oferecidos ou recebidos de uma pessoa ou de uma empresa que efetuou, efetua ou gostaria de efetuar transações com o grupo CIS (empréstimo, pagamento antecipado, obras, viagens, buffet, etc.);
- Em geral, todo interesse pessoal que estaria em contradição com os interesses do grupo.

Em caso de dúvida sobre a forma como a relação comercial para acontecer ou em curso poderia ser percebida, nós o encorajamos a discutir esse assunto com o seu responsável hierárquico.

Uma das empresas de transporte com a qual o grupo CIS trabalha há vários anos me oferece um mandato de administrador. Eu posso aceitá-lo?

Tudo dependerá das suas funções no grupo CIS, mas, em geral, se você aceitar esse mandato, você será tentado a recomendar essa empresa em vez de outra, mesmo ela sendo menos competitiva do que os seus concorrentes. De fato, você tem então um interesse pessoal para que a CIS trabalhe com este fornecedor. A aceitação ou a recusa do desse mandato é de livre escolha. Porém a conduta ética que deve pautar tanto a aceitação quanto a recusa deve observar as diretrizes abraçadas pela CIS para evitar que o interesse individual e pessoal se sobreponha ao interesse corporativo da CIS. Em qualquer caso, antes de tomar uma decisão, você deverá avisar imediatamente o seu responsável hierárquico e obter a aprovação prévia da direção-geral da CIS.

Um fornecedor me oferece um acordo: se eu garantir que a CIS lhe proporcionará um faturamento que ele deseja esse mesmo depositará na minha conta bancária uma comissão "contribuição para conseguir contrato com a CIS". Essa situação segue as normas legais?

Esse procedimento é completamente ilegal e inaceitável: toda comissão oculta ou todo pagamento, desconto e presente pagos por um fornecedor a um funcionário da CIS demonstra

situações de corrupção, e o funcionário autor ou cúmplice de tais atos será punido imediatamente e poderá colocar em risco a sua responsabilidade cível e penal.

No entanto, às vezes é possível, em função da legislação aplicável, prever em certos contratos de mercadorias descontos, se a CIS encomendar mais mercadoria com esse fornecedor e o valor desse novo faturamento ultrapassa o valor do faturamento estipulado no contrato. No entanto, esses abatimentos ou descontos, devem seguir a legislação aplicável e ser repassados para a empresa CIS (e não para um dos seus funcionários!). Sempre que um funcionário se deparar com esse tipo de cláusula num contrato de fornecimento ou tiver dúvida a respeito da legalidade das práticas, ele deve avisar a Direção Geral ou o seu responsável hierárquico.

Deixamos registradas noções do que significa Conflito de Interesses: Há conflito de interesses quando alguém não é independente, não é imparcial em relação a um assunto e pode agir, influenciar ou tomar decisões motivadas por interesses distintos que os da Sociedade.

1.5. RESPEITO DA LIVRE CONCORRÊNCIA

A livre concorrência acontece em vários países, dentro dos limites impostos pelo direito da concorrência. Todas as nossas ações devem estar em conformidade com essas leis que podem variar de um país para outro. No entanto, dentro do grupo CIS, uma série de regras é comum a todos e podem ser resumidas da seguinte forma:

- Agimos de forma livre e independente em todos os mercados que atuamos. Nenhum acordo prévio é estabelecido com os nossos concorrentes sobre as nossas condições de preços, produtos e serviços, clientes ou mercados de trabalho.
- Nenhuma informação é solicitada ou passada aos nossos concorrentes a respeito dos nossos lucros, nossos custos, nossas respostas às licitações, nossas partes de mercado, nossas condições de venda e todas as nossas práticas com clientes ou fornecedores.
- Nós não favorecemos indevidamente nenhum cliente em detrimento de outro.

Uma pessoa conhecida trabalha para um concorrente da CIS e me disse que poderia me dar informações muito interessantes sobre os lucros, os preços e a sua política comercial do concorrente, nesse caso eu quero tirar proveito dessas informações quando houver resposta da CIS a uma licitação!

É estritamente proibido trocar informações ou entrar em acordo com os nossos concorrentes sobre os nossos preços, os nossos serviços, a nossa política de preços e a nossa política comercial etc... Isso obviamente significa não repassar esse tipo de informações para um concorrente, mas também se recusar a receber tais informações de um concorrente. Se você souber informações sobre um de nossos concorrentes, é importante não levar isso em conta quando houver resposta da CIS a uma licitação, uma vez que essa situação se assemelha a um acordo ilícito e contrário aos nossos valores e ao direito à concorrência. Nas relações que você pode ter com os concorrentes, você não deve divulgar qualquer informação sobre o grupo, mas também recusar qualquer informação sobre o concorrente.

Posso participar de feiras e reuniões profissionais, onde os concorrentes da CIS também estarão presentes sem correr o risco de que essa situação se assemelha a um acordo ilícito?

É normal e até desejável de participar desse tipo de feiras ou reuniões profissionais.

No entanto, essas feiras ou reuniões podem, em alguns casos, apresentar um risco. Deve, portanto, participar apenas de reuniões de associações profissionais legítimas tendo objetivos comerciais, técnicos ou profissionais aceitáveis, exceto toda reunião que visa um acordo entre concorrentes. Se surgir qualquer dúvida numa reunião desse tipo podendo ser ilegal ou suspeita, será necessário sair imediatamente da reunião e avisar o seu responsável hierárquico.

1.6. COOPERAÇÃO COM OS PODERES PÚBLICOS

O grupo CIS está presente em muitos países e está empenhado em manter boas relações com os poderes públicos. As autoridades nacionais e locais, em todos os países, têm leis específicas a respeito dos mercados públicos que visam proteger o interesse público. Geralmente essas leis proíbem oferecer vantagens para um funcionário público, muitas vezes limitam o recrutamento desses funcionários (ativos ou aposentados), e também proíbem qualquer comportamento que possa ser percebido indevidamente na tomada de uma decisão objetiva.

Os funcionários da CIS devem ser sinceros e justos nas suas relações com os poderes públicos e devem seguir regras muito rígidas de ética, de moralidade e de deontologia nas suas relações com os representantes dos poderes públicos.

Nas suas relações com as autoridades públicas, os funcionários devem conhecer e respeitar as leis e regulamentos, e somente funcionários autorizados da CIS podem fazer contato com os funcionários públicos usando o nome do grupo.

1.7. CONTRIBUIÇÃO EM DINHEIRO PARA PODERES PÚBLICOS

Os funcionários da CIS são livres para fazer uma contribuição em dinheiro (sem reembolso do grupo CIS) a um partido político ou a um candidato a cargo eletivo, desde que seja no seu tempo livre e utilizando os seus próprios recursos financeiros ou outros.

Os fundos, os ativos ou os serviços da CIS nunca devem ser usados para apoiar um candidato a cargo eletivo, um partido político, um funcionário público ou uma comissão de forma contrária à lei aplicável.

1.8. NÃO A CORRUPÇÃO COM OS PODERES PÚBLICOS

A corrupção em todas as suas formas, é inaceitável e não é compatível com o espírito do grupo CIS, os seus valores morais e deontológicos no mundo todo. A corrupção pode ser direta ou indireta através de um terceiro (pessoa próxima, fornecedor, parceiro, consultor, etc.).

Os funcionários nunca devem usar ou aceitar a corrupção nas suas relações com os poderes públicos para fins profissionais envolvendo uma das empresas do grupo CIS. Os funcionários devem seguir regras éticas rígidas nas suas relações com os poderes públicos dos países onde a empresa CIS opera.

Os funcionários deverão avisar imediatamente o seu responsável hierárquico se eles suspeitem ser contatados para atos de corrupção.

1.9. RESPEITO DAS REGRAS DO COMÉRCIO INTERNACIONAL

O Grupo CIS e os seus funcionários respeitam estritamente as leis sobre o controle das exportações emanado das Nações Unidas, da União Europeia e das autoridades francesas. Por isso, a CIS proíbe qualquer forma de comércio com países sobre embargo ou sobre sanções emanando dessas entidades.

Toda violação dessas disposições pode expor o grupo e os seus funcionários envolvidos em sanções severas, incluindo a proibição de exportar. Além disso, o grupo CIS poderia ser sancionado comercialmente pelos seus clientes: desqualificação das propostas comerciais, quebra de contrato etc...

2. A ÉTICA DENTRO DO GRUPO CIS

2.1. O RESPEITO DAS LEIS, DOS REGULAMENTOS E DA FISCALIDADE

A empresa CIS, assim como todas as suas filiais, dá muita importância no quesito de ter um comportamento de uma empresa cidadã em todos os lugares onde atua.

Todos os funcionários do grupo CIS devem seguir as leis e os regulamentos em vigor nas operações que executam durante as suas atividades profissionais: toda situação, fato ou acontecimento onde existir dúvidas da legalidade ou da regularidade devem ser imediatamente levados ao conhecimento do serviço jurídico do grupo.

É obrigatório seguir rigorosamente as legislações tributárias nacionais e locais qualquer que seja a área de implantação e pagar todas as taxas e todos os impostos locais e nacionais.

Todo funcionário tem o direito de recusar-se a realizar uma instrução ou uma ação solicitada pelo seu responsável hierárquico se ela for contrária às leis aplicáveis e / ou aos princípios descritos nesse código de conduta.

Toda investigação criminal ou policial sobre os ativos do grupo ou os funcionários do grupo CIS em relação as suas atividades profissionais deve ser imediatamente levada ao conhecimento do serviço jurídico, do diretor nacional e do diretor da região.

Uma filial do grupo CIS foi notificada de um reajuste fiscal local alto e manifestamente desproporcionado. Eu considero que se trata de um reajuste bastante abusivo e na verdade é uma maneira para os poderes públicos locais subtrair dinheiro. No entanto, um funcionário da receita federal local propõe reduzir para a metade o valor do reajuste em troca do pagamento imediato de uma quantia em dinheiro. É do interesse da filial e do grupo CIS aceitar essa transação?

Pelo contrário, o interesse do grupo CIS e da filial é de recusar explicitamente e firmemente essa proposta do funcionário da receita federal. Se aceitar a CIS e os funcionários envolvidos se tornarão autores ou cúmplices de atos de corrupção. Mesmo que o reajuste pareça injustificado ou desproporcional, essa notificação de uma sanção emanando de uma autoridade pública deve ser considerada em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Se a direção da filial e da direção-geral da CIS realmente considerar esse reajuste abusivo, será da sua responsabilidade iniciar todo recurso legal previsto pela lei.

2.2. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

O Grupo CIS informa uma parte das informações sobre as empresas do grupo, relatórios anuais, comunicados da imprensa através do seu site ou de qualquer outro meio de comunicação acessível ao público. Assim, toda informação que não é comunicada oficialmente pela CIS, independentemente da fonte, deve ser considerada confidencial, a fim de preservar os nossos interesses.

As Informações sobre os clientes, fornecedores, parceiros, diretores e funcionários também devem ser consideradas confidenciais.

Essas informações confidenciais são essenciais para o grupo CIS porque elas contribuem para a valorização do patrimônio e o desenvolvimento das suas atividades: a sua divulgação seria prejudicial para o grupo e poderia ter consequências penais para o funcionário envolvido, além do compromisso da sua responsabilidade civil e a aplicação de sanções disciplinares contra o funcionário infrator.

Da mesma forma, tem que ter cuidado na comunicação de informações confidenciais para outros funcionários do grupo. De fato, o acesso à informação deve ser compatível com as funções desempenhadas pelo funcionário envolvido.

Se uma informação confidencial deve necessariamente ser repassada a um terceiro, por um motivo legítimo (parceiro, cliente, advogado, consultor ou conselheiro externo etc.), precisará garantir que esse terceiro ficará ciente da natureza confidencial da informação e que ele se comprometerá formalmente não transmiti-la. Nesse caso, é recomendado que esse terceiro assine um acordo de confidencialidade visando a não-divulgação de tais informações.

Em geral, deve evitar a divulgação de informações confidenciais em locais públicos (bares, restaurantes, elevadores, transporte público, aeroportos, etc.).

Finalmente, em termos de comunicação, toda relação com a imprensa escrita ou audiovisual deve ser antes autorizada pelo Diretor Geral, quando o grupo CIS ou uma das suas filiais for mencionado, exceto pessoas que tenham sido expressamente autorizadas a comunicar-se com a imprensa no exercício das suas funções. Se um funcionário for contactado por um acionista, o pedido deve ser imediatamente transmitido à Direção Geral.

Em caso de dúvida sobre a confidencialidade de uma informação a ser comunicada, nós encorajamos você avisar o seu responsável hierárquico.

2.3. INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS E OPERAÇÕES SIGILOSAS

A empresa CIS é cotada na Bolsa de valores de Paris, cotação Eurolist Compartimento C. Isso implica para os diretores e funcionários do Grupo CIS obrigações adicionais relativas às informações privilegiadas e operações sigilosas.

A informação privilegiada é a informação não disponível para o público podendo ter um impacto sobre as decisões de compra ou venda que um investidor poderia tomar, ou sobre as cotações das ações na bolsa de valores da empresa CIS ou de outra empresa. Todas as informações tendo um valor para um investidor estão sujeitas a uma legislação rigorosa para poder preservar a confiança das pessoas e a integridade dos mercados financeiros. Essas informações podem ser relativas a um assunto financeiro, mas também relativas às diversas atividades do grupo CIS (contratação ou substituição de um funcionário importante, obtenção ou perda de um contrato, projeto de fusão, etc.).

O Código monetário e financeiro proíbe todo funcionário negociar títulos (ações ou obrigações) da empresa quando ele souber uma informação privilegiada e prevê sanções penais que podem levá-lo a ser preso.

Recomendamos, que quando você souber de rumores ou informações sobre possíveis operações, considerar essas informações estritamente confidenciais e, portanto não usá-las diretamente ou indiretamente (por exemplo, através de um parente ou uma pessoa próxima) comprando, vendendo ou pedindo para comprar ou vender títulos da CIS ou produtos financeiros ligados a esses títulos e não divulgar para ninguém tais informações.

Além disso, você não deve adquirir ou vender títulos da empresa CIS (ou produtos financeiros ligados a esses títulos), durante um período de um mês que antecede a data em que as contas consolidadas anuais e semestrais se tornam públicas. Você será informado pelo diretor do país ou pela diretoria financeira da data da publicação dessas contas.

Em caso de dúvida sobre a natureza de uma informação ou de uma transação suspeita, nós encorajamos você comunicar a informação por escrito ao seu responsável hierárquico.

Minhas funções na CIS me permitem ter informações que, quando se tornarem públicas, certamente farão aumentar o valor das ações da empresa CIS. Como eu possuo informações confidenciais posso comprar ações através de um parente?

Atenção: nem você nem nenhum parente ou uma pessoa próxima a você pode efetuar essa transação. Na verdade, você possui informações confidenciais então você não deve nem comprar nem vender ações da CIS enquanto essa transação não se tornar pública, inclusive através de uma terceira pessoa (parente, amigo, pessoa próxima, colega, etc.).

Além disso, mesmo se você não planejar operações no mercado financeiro, é estritamente proibido revelar informações confidenciais para terceiros, até mesmo para parentes ou pessoas próximas, quaisquer que sejam as circunstâncias.

2.4. UTILIZAÇÃO DOS ATIVOS DA EMPRESA E DAS SUAS FILIAIS

O grupo CIS oferece aos seus empregados um conjunto de bens, serviços e ferramentas adaptados as suas funções para desenvolver um trabalho eficaz. Todos esses equipamentos e / ou documentos são propriedades da CIS. Eles devem ser protegidos, a fim de impedir roubos, danos ou perdas e deverão ser devolvidos sempre que a empresa solicitar.

Esses equipamentos, e / ou documentos podem ser materiais (material informático, de telefonia, material de escritório, etc.), mas também imateriais, como informações ou documentos sobre o grupo (organogramas, tecnologias, processos e métodos, estudos, software, plano de marketing, publicidade interna, desenvolvimento de negócios, etc.).

Os funcionários do grupo CIS devem usar esses equipamentos e / ou documentos individualmente. De fato, em relação aos equipamentos e / ou aos documentos não pode haver comunicação, empréstimo, doação ou troca, que seja para alguém fora do grupo, ou para outros funcionários da empresa durante o seu tempo de permanência na empresa ou mesmo após a sua saída da empresa.

Além disso, esses equipamentos e/ou documentos devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais, legais e no âmbito das missões executadas para o grupo CIS. Outros usos desses equipamentos e/ou documentos serão considerados ilegais e obviamente eles não podem ser usados para fins particulares.

Caso for necessário o grupo CIS defenderá os seus equipamentos e/ou documentos através de meios legais.

2.5. DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL DE TERCEIROS

Toda informação confidencial do grupo CIS respeita os direitos de propriedade intelectual de terceiros.

Os diretores e funcionários da CIS não devem obter informações confidenciais indevidamente (de qualquer forma que seja) a respeito de terceiros e só podem divulgá-las com a permissão desses últimos para pessoas tendo uma necessidade impreterível dessas informações.

Se um funcionário da CIS não respeitar a proteção dos direitos de propriedade intelectual, o grupo CIS reserva-se o direito de tomar todas as medidas cabíveis devido ao não respeito dessa regra pelo funcionário.

2.6. O RESPEITO DAS DELEGAÇÕES DE PODERES E ASSINATURA

Todo funcionário se responsabiliza em não assumir nenhum compromisso que seria da responsabilidade do grupo CIS além dos poderes e delegações que lhe foram concedidos no âmbito das suas funções. Toda pessoa que recebeu uma delegação de poderes ou de assinatura deve seguir rigorosamente os termos e abster-se de tomar qualquer decisão além do âmbito das delegações que lhe foram concedidas.

Todo funcionário também deve garantir que irá criar compromisso para a empresa CIS ou uma das suas filiais somente com assuntos do interesse da CIS e dentro dos limites inerentes às suas funções.

Em geral, todo funcionário deve verificar, antes de criar compromissos para a empresa ou uma das suas filiais, que tem o poder de fazê-lo (seja por virtude do seu contrato de trabalho, da sua ficha de função, de uma delegação de poder ou outro), que esses compromissos estão conforme com as instruções dadas pelo seu responsável hierárquico. O funcionário deverá, antes de tomar qualquer decisão, medir as consequências financeiras, jurídicas, sociais ou outros da possível operação para o grupo.

Neste sentido, nós incentivamos todos os funcionários a serem particularmente vigilantes sobre o conteúdo de correios, e-mails e outras correspondências que eles precisarão escrever no âmbito das suas funções.

Todo funcionário é responsável, diante a sua hierarquia, pelos atos referentes à empresa ou a uma das suas filiais, além das autorizações, poderes, delegações ou instruções que lhe foram dadas.

2.7. CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES PESSOAIS

A confidencialidade das informações pessoais sobre os funcionários do grupo CIS deve ser respeitada o tempo todo. Os funcionários devem receber utilizar, armazenar, processar e comunicar as informações pessoais de acordo com as políticas da CIS a respeito da confidencialidade e das leis aplicáveis.

O grupo CIS se compromete proteger as informações pessoais recebidas no âmbito das suas funções. O acesso a essas informações é possível somente com a autorização prévia do funcionário, exceto para informações e formalidades necessárias para cumprir as obrigações legais em cada país onde o grupo CIS está presente (pedidos de visto ou de autorização de trabalho notadamente).

Os funcionários encarregados desses registros ou tendo conhecimento de informações pessoais sobre funcionários do grupo CIS garantem que essas informações não serão divulgadas indevidamente ou ilegalmente.

2.8. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A motivação, o profissionalismo e a coesão dos nossos funcionários são fundamentais para que possamos alcançar nossos objetivos. Os funcionários devem ajudar uns aos outros e respeitar-se.

Cada ano, muitos funcionários se juntam ao grupo CIS e todos são bem-vindos, independentemente do seu sexo, da sua nacionalidade, da sua origem étnica, da sua classe social, da sua idade, da sua condição física, da sua religião, das suas opiniões políticas ou filosóficas, da sua filiação sindical, da sua orientação sexual, ou de toda outra característica distintiva. Os funcionários devem trabalhar com os seus colegas de trabalho e com os clientes, parceiros de negócios e outros interessados, mostrando o mesmo respeito por todos, independentemente das diferenças ou semelhanças.

Para o recrutamento, a remuneração, o acesso a treinamento, as promoções, o fim da relação de trabalho ou de direitos da aposentadoria, o Grupo CIS se baseia numa avaliação objetiva das qualificações e das qualidades requisitadas para o posto de trabalho. Em todas essas áreas, e, em geral, em todas as relações de trabalho, os funcionários devem abster-se de discriminação, ativa ou passiva.

É da responsabilidade de cada responsável de departamento de garantir a formação de cada membro da sua equipe para as tarefas que lhe são atribuídas (incluindo para os contextos de higiene e segurança), de avaliar regularmente as suas habilidades, o seu progresso e de definir com eles as áreas de melhoria, as dificuldades encontradas, etc...

Há vários meses, eu mantenho uma relação extraprofissional com a minha assistente. Devo informar ao meu responsável hierárquico?

As relações extraprofissionais entre colegas de trabalho podem, em alguns casos, dar origem a situações de conflitos de interesses. Esse é o caso, quando existe uma relação entre pessoas de uma mesma equipe ou entre um responsável hierárquico e um subordinado. Nesse exemplo, você poderia ser tentado a favorecer a sua assistente, em vez de outras pessoas da sua equipe. Além disso, nós queremos fazer uma observação importante: uma relação entre um responsável hierárquico e um subordinado poderia ser percebida por pessoas de fora como assédio moral ou sexual. É aconselhável avisar ao setor dos recursos humanos sobre essa relação para que nenhuma suspeita de conflito de interesses possa existir, respeitando a privacidade e a situação profissional dos funcionários envolvidos.

2.9. PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO

O assédio, que seja físico ou moral (escrito, eletrônico, ou com palavras), sofrido por um funcionário, um fornecedor, um terceirizado, um cliente ou qualquer outra pessoa não será tolerado dentro do grupo CIS e será tratado de acordo com as regras em vigor em cada país em que operamos, além de sanções disciplinares que serão aplicadas ao funcionário autor de tais ações.

Um funcionário vítima de assédio ou que suspeita que uma pessoa estivesse sendo assediada por um funcionário da CIS deverá avisar imediatamente o seu responsável hierárquico e / ou a gerência de Recursos Humanos, que avaliará a situação de assédio e tomará as medidas adequadas.

Quando o empregado for desligado e ou se desligar da empresa passará por uma entrevista de desligamento que também aborda a questão de assédio durante o contrato de trabalho.

Deixamos registradas noções de algumas condutas que caracterizam assédio moral e assédio sexual. **Assédio Moral:** Atitudes abusivas (por palavras ou gestos) que, por sua gravidade ou repetição, prejudiquem a dignidade, a integridade física ou psicológica de uma pessoa, constrangendo-a perante colegas de trabalho ou prejudicando as condições e o clima de trabalho. **Assédio Sexual:** Ato de constranger alguém pelo uso do poder hierárquico, prevalecendo-se, para obter favores sexuais. É, também, considerado crime.

2.10. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE

Todo funcionário precisa ajudar o grupo CIS para alcançar os seus objetivos de desenvolvimento sustentável, apoiando o progresso econômico, a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento social. Uma maneira de alcançar esses objetivos é tomar as medidas apropriadas para melhorar a qualidade de vida nos países onde a CIS está presente.

A CIS trata todas as partes interessadas de uma forma socialmente responsável, no âmbito do desenvolvimento sustentável.

Além disso, o grupo CIS incentiva os funcionários a participar de ações para o desenvolvimento sustentável nos países onde opera. Na verdade todos podem contribuir para este processo incentivando um diálogo aberto com as partes interessadas sobre as contribuições e os desempenhos econômicos, sociais e ambientais da CIS, seguindo a política de privacidade em vigor.

De acordo com a natureza da nossa atividade, todos os funcionários do CIS devem respeitar as leis e as regulamentações sobre o meio ambiente e, em geral, precisam respeitar o meio ambiente e promover a economia de energia e água, independentemente do seu local de trabalho.

Além disso, todos os funcionários do grupo CIS envolvidos na gestão ou nas atividades de desenvolvimento da empresa devem conhecer as regras e os princípios aplicáveis em relação à proteção do meio ambiente. Todo risco de poluição e/ou consumo anormal de energia ou água deve ser levado ao conhecimento do diretor do país e do diretor da região.

Cabe a cada funcionário participar ativamente na abordagem ambiental do grupo CIS e reduzir os impactos ambientais negativos de nossas atividades.

2.11. HIGIENE – SAÚDE E SEGURANÇA – ABUSOS DE SUBSTÂNCIAS ILÍCITAS

Lembramos a todos os nossos funcionários que nossas atividades são particularmente sensíveis ao respeito das regras rígidas de higiene. As consequências de uma falha nessa área poderiam ser desastrosas para a imagem e a perenidade do grupo. Além disso, cabe a cada funcionário garantir pessoalmente o cumprimento das regras de higiene.

Temos responsabilidade em relação aos nossos colegas de trabalho, às suas famílias e às suas comunidades. Temos que proteger a saúde e a segurança de todos nos seus locais de trabalho.

O grupo CIS adotou uma política extremamente rigorosa de saúde e segurança (incluindo a obrigação de cumprir as normas ISO e OHSAS de segurança, qualidade e meio ambiente) para proteger a vida e a saúde dos seus funcionários.

Os funcionários do grupo CIS devem seguir três regras básicas: trabalhar com segurança, proteger-se e proteger os seus colegas de trabalho, a comunidade e o meio ambiente.

A segurança também exige o respeito ao Código de Trânsito por todo funcionário, notadamente quando utilizar veículo de propriedade da Empresa. Todo funcionário punido devido a uma infração ao código de trânsito e às regras de segurança de tráfego por uma autoridade municipal, estatal ou governamental será pessoalmente responsável por essa infração e será punido através da medida disciplinar cabível e prevista na Legislação Trabalhista.

Você deve conhecer a legislação e as políticas aplicáveis do grupo CIS e cumpri-las, especialmente se você tiver responsabilidades em áreas que estão sujeitas a normas de segurança e / ou do meio ambiente.

Da mesma forma, o uso, a posse ou o consumo de álcool e drogas são estritamente proibidos dentro das instalações da CIS e das suas filiais bem como nas dependências do Cliente/Tomador do Serviço. Da mesma forma é proibido o consumo ou a posse de álcool e droga durante o transladado/transporte dos funcionários, notadamente quando o transporte é oferecido/disponibilizado pela Empresa CIS ou por qualquer Cliente/Parceiro CIS/Tomador do Serviço, sendo considerada falta grave a inobservância destas normas podendo, inclusive, ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa. A CIS, **desde que** previsto em Acordo Coletivo, **bem como desde que** previsto em “Programa de Proteção, Prevenção e Tratamento ao Uso Indevido de Álcool e Outras Drogas” da Empresa para assegurar o desenvolvimento das atividades da empresa sem riscos para os empregados ou terceiros, **bem como desde que**

necessário em razão da função/atividade exercida, se reserva o direito de solicitar ao funcionário que se disponha a permitir a realização de teste de drogas e álcool **de acordo com estrita observância da legislação vigente nos termos e condições que esta autorizar.** Registramos, neste contexto, que o estado de embriaguez é susceptível de expor pessoas e bens em perigo. Lembramos que nossos Clientes/Tomadores de Serviços podem – se preenchidas as condições legais e particulares de cada Cliente/Tomador de Serviço e com estrita observância da legislação vigente nos termos e condições que esta autorizar – solicitar que nossos funcionários se disponham a realização de teste de drogas e álcool.

Em geral, o grupo CIS proíbe todos os funcionários portar, usar, distribuir ou vender drogas, álcool ou qualquer substância ilícita durante o horário de trabalho, no local de trabalho ou no traslado para o trabalho, notadamente em transporte oferecido/disponibilizado pela Empresa.

Fui preso pela polícia por excesso de velocidade e agora devo pagar uma multa. Na medida em que o veículo que eu estava dirigindo foi fornecido pela CIS e eu estava me deslocando por questões profissionais, essa multa não deveria ser paga pela CIS?

Cabe a cada funcionário respeitar rigorosamente o código de trânsito aplicável e as regras de segurança de tráfego. Assim, um motorista punido por uma infração ao código de trânsito deverá responder pessoalmente diante das autoridades competentes, mesmo que o veículo que estava dirigindo lhe foi emprestado pela CIS para questões profissionais ou indo da sua casa para o seu local de trabalho. A empresa CIS não pode em nenhum caso ser responsabilizada pelo não cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis pelos seus funcionários. Ao contrário condena veementemente essa atitude.

Em termos de consumo de álcool, se eu for testado positivo no teste de álcool na área de operação ou no meu local de trabalho, quais sanções eu poderia sofrer?

O grupo CIS aplica a política de tolerância zero em relação ao álcool e às substâncias ilícitas. Além disso, todo funcionário sob a influência de álcool ou drogas no local de trabalho será imediatamente excluído do projeto ou do local de trabalho, e estará sujeito à medida disciplinar podendo resultar na rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Considerando as hipóteses de dependência química devidamente comprovada - **e desde que haja expressa manifestação de vontade do empregado no sentido de reconhecer a dependência química e querer tratamento** - a CIS assistirá o dependente químico em seu tratamento não apenas encaminhando-o aos serviços disponibilizados pelo Governo para atendimento, internação e tratamento de dependentes químicos, como também oferecendo condições para que o empregado, na situação de dependente químico, possa realizar o tratamento disponibilizado pelo Governo sem prejuízo de seu contrato de trabalho.

CIS BRASIL LTDA.
Grégory Jacques Aumeregüe
Diretor Geral
CPF 231 659 678-90

Grégory JACQUES-AUMEREGIE
CIS – Catering International & Services.
General Manager