



H.B. Fuller

Connecting what matters.™

**Como Alcançar o Sucesso
do Jeito Certo**

Código de Conduta nos Negócios

CAROS FUNCIONÁRIOS:

Agir com integridade e fazer o que é certo em todas as práticas de negócios é fundamental para a filosofia da H.B. Fuller, que é vencer do jeito certo. Nosso compromisso inabalável com a manutenção dos mais elevados padrões de ética, cidadania, responsabilidade corporativa e governança dita nosso sucesso e faz com que os melhores clientes, fornecedores e pessoas queiram trabalhar conosco.

Como uma empresa líder global, temos como obrigação cumprir todas as várias leis e regulamentações que regem nossos negócios em todo o mundo. Manter-nos no mais alto padrão garante que sigamos o caminho certo em todos os locais onde estamos presentes.

Nosso comprometimento é tão forte quanto os funcionários que o sustentam. São as ações dos funcionários no dia a dia que definem como é nossa empresa, para que todos possamos assumir a responsabilidade de cumprir nosso Código de Conduta nos Negócios. Este Código explica nossos princípios, resume nossas políticas principais e cria uma estrutura para tomar decisões éticas.

Conto com você para proteger e fortalecer nossa reputação: viva de acordo com nossos valores e demonstre comprometimento com os elevados padrões do Código – agora e no futuro.

Atenciosamente,



Jim Owens
Presidente e CEO



Jim Owens
Presidente
e CEO

Sumário

COMO ALCANÇAR O SUCESSO DO JEITO CERTO

Introdução ao nosso Código de Conduta nos Negócios	4
Como levar à equipe ao sucesso	6
Nossas responsabilidades	6
Responsabilidades dos líderes e gerentes	6
Como fazer denúncias, comunicar preocupações e obter ajuda	7
Como tomar decisões do jeito certo	8

COMO ADOTAR A ESSÊNCIA DA CORAGEM

Como combater a corrupção	10
Como oferecer e receber presentes	11
Como evitar conflitos de interesses	12
Como proteger nossos ativos e informações	13
Como navegar no comércio internacional	14
Como dar foco à qualidade e à gestão ambiental	15

COMO INCENTIVAR O PODER DA COLABORAÇÃO

Como manter um ambiente profissional	17
Como criar uma cultura de diversidade e inclusão	18
Proteção aos direitos humanos	19
Como garantir saúde e segurança	20
Como nos engajar com as mídias sociais	21
Dúvidas da mídia	22
Como retribuir o bem à comunidade	23

COMO INCORPORAR O ESPÍRITO DA VITÓRIA

Como trabalhar com integridade	25
Como proteger informações confidenciais	26
Como proteger dados pessoais	27
Como cumprir as leis antitruste	28
Como coletar legitimamente informações da concorrência	29
Como evitar o uso indevido de informações privilegiadas	30
Como manter registros precisos	31

Introdução ao nosso Código de Conduta nos Negócios

Na H.B. Fuller, nosso foco é nos conectarmos com o que importa, desenvolvendo e fabricando soluções que resolvem os desafios mais difíceis que nossos clientes enfrentam com adesivos. Nossos clientes exigem não só a criação de novas soluções, mas também que nosso sucesso aconteça do jeito certo. Isso significa que gerenciamos nossos negócios com a mais elevada integridade.

O que é vencer do jeito certo? Entre outras coisas, é:

- Desenvolver soluções avançadas que ajudem os clientes a melhorarem seus produtos e processos
- Conduzir nossos negócios com foco em qualidade, gestão ambiental e sustentabilidade
- Investir em educação de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM, na sigla em inglês) e em programas de desenvolvimento de liderança para jovens
- Tratar nossos colegas com respeito
- Agir dentro da lei nas comunidades globais onde estamos presentes
- Usar as mídias sociais com responsabilidade e do jeito certo

Vencer do jeito certo não se aplica somente a iniciativas na empresa inteira. Nossa meta como funcionários deve ser vencer do jeito certo todos os dias – em todas as interações no ambiente de trabalho – com clientes, colegas e toda a nossa comunidade.

Este Código foi concebido para ajudar você a vencer do jeito certo. É um guia, um manual de instruções e uma , foi criado para ser um recurso para todos os funcionários da H.B. Fuller. Esperamos que você leia, estude e consulte o Código sempre que precisar.

O Código define os amplos padrões estabelecidos pela gerência da H.B. Fuller e pelo conselho administrativo para reger a conduta dos negócios em todo o mundo. Foram adotadas também Políticas Principais Globais, detalhadas, para garantir conformidade com as normas articuladas pelo Código. As unidades de negócios, a gerência da região e os grupos funcionais da empresa podem adotar outras políticas, conforme necessário, contanto que tais políticas estejam em conformidade com este Código e com as Políticas Principais. As Políticas Principais são aprovadas pelo Comitê de Ética e Compliance nos Negócios e mencionadas neste documento. Você pode encontrá-las no Collaborate ou na página inicial do nosso [Portal de Ética](#), em “Ética e Compliance”.

Uma violação deste Código ou das Políticas Principais ocasionará medida disciplinar da empresa, incluindo demissão.



Introdução ao nosso Código de Conduta nos Negócios

NOSSAS CRENÇAS

Nós adotamos um conjunto compartilhado de ideais que direciona a maneira como operamos, garantindo que nosso sucesso reflita uma visão coerente em prol de um mundo melhor.

Acreditamos no seguinte:

ESSÊNCIA DA CORAGEM PODER DA COLABORAÇÃO ESPÍRITO DO SUCESSO

- Ao prezar a liderança, agir com integridade e nos responsabilizar pelas nossas ações, abraçamos a **Essência da Coragem**.
- Ao valorizar os variados perfis, experiências e perspectivas da nossa equipe em todo o mundo, incentivamos o **Poder da Colaboração**.
- Ao fazer uma escolha diária e consciente de excelência, sempre trazendo paixão e criatividade para o nosso trabalho e lutando pela inovação de forma ética e justa, incorporamos o **Espírito de Vencer**.

Viver esses valores principais nos ajuda a sermos uma empresa mais consistente, colaborativa e coerente. Com eles, conseguimos nos concentrar na nossa missão e promover nosso sucesso. Além disso, podemos continuar proporcionando ofertas de produtos incríveis aos clientes e resultados de alto nível aos acionistas.

O Código é dividido em três seções. *Como adotar a Essência da Coragem* abrange tópicos relacionados a integridade e responsabilidade, como suborno e corrupção, conflitos de interesses e segurança do meio ambiente. *A seção Como incentivar o poder da colaboração abrange questões de equipe*, como formas de evitar assédio e discriminação, como criar um ambiente inclusivo para uma força de trabalho diversificada e como agir nas mídias sociais. *Incorporar o Espírito do Sucesso* aborda práticas de negócios honestas, como proteção de dados, retenção de registros e uso indevido de informações privilegiadas.

Dentro de cada seção, você vai aprender:

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Uma breve declaração que resume a essência da nossa abordagem para o tópico em questão.

POR QUE ISSO IMPORTA

Uma explicação do motivo para nos conduzir de acordo com nossos valores e os princípios descritos no Código é importante para os parceiros, a reputação e a integridade em longo prazo da H.B. Fuller.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Um guia prático para colocar os valores da empresa em ação. Quando adequado, você também vai encontrar uma área de perguntas e respostas para facilitar a compreensão do Código



Como levar à equipe ao sucesso

Nossa reputação é construída sobre uma base de segurança e confiança. Nós conquistamos essa confiança certificando-nos de que cada um de nossos comportamentos e ações estejam sempre alinhados com os valores, as crenças e as políticas da empresa, conforme explicado no Código.

Nossas responsabilidades

Queremos atingir o sucesso... do jeito certo. Em linhas gerais, atingir o sucesso do jeito certo significa que todos os funcionários precisam:

- Tratar todos – colegas, parceiros, clientes, agentes do governo e pessoas da comunidade – com educação e respeito.
- Agir com integridade em todos os momentos.
- Dar foco ao cliente.
- Ser responsável por nossas ações e decisões.
- Cumprir a lei e todas as políticas da empresa.
- Usar o bom senso.
- Fazer perguntas e buscar ajuda se não tivermos certeza de algo.
- Denunciar falhas de conduta ou transgressões quando as percebermos.

Responsabilidades dos líderes e gerentes

Este Código rege todos os funcionários da H.B. Fuller. Líderes e gerentes têm a responsabilidade adicional de:

- Definir expectativas claras para a equipe.
- Fazer revisões de desempenho regularmente do trabalho e progresso do funcionário.
- Promover um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e positivo.
- Exibir comportamento de acordo com a missão, os valores e as crenças da empresa.
- Incentivar os funcionários a não ficarem calados quando algo os afligir. Levar as preocupações deles a sério e resolver todos os problemas do jeito certo e imediato.
- Treinar novos funcionários, completamente, de acordo com as políticas da empresa, conforme descrito no Código.
- Ser o primeiro ponto de contato para qualquer funcionário que precise de orientação, conselho ou instrução.
- Identificar e resolver problemas de ética e compliance, caso surjam, conforme descrito no Código.
- Levar todos os problemas significativos de ética e compliance ao Departamento Jurídico da H.B. Fuller via [HBFPATH](#).



Como fazer denúncias, comunicar preocupações e obter ajuda

A transparência é parte fundamental da cultura da nossa empresa. Ao lidarmos uns com os outros, nosso objetivo é sermos abertos e transparentes da melhor forma possível.

Vencer do jeito certo significa não se calar ante aos problemas que envolvem você. Se algo violar as cláusulas apresentadas neste Código, ou se só parecer errado, não deixe para lá: fale! Há vários os recursos à sua disposição.

COMO FAÇO PARA PEDIR ORIENTAÇÕES?

Uma cultura corporativa transparente significa que é possível identificar, comunicar e lidar com preocupações antes de elas se transformarem em problemas. Se você vir algo preocupante, fale com o supervisor imediato. Com sua ajuda, ele vai conseguir abordar a questão com autoridade ou mostrar quais passos você mesmo tem de tomar.

COMO DENUNCIAR UM PROBLEMA?

Nem todos os problemas são de sua responsabilidade resolver. Seja uma violação de ética, um problema de segurança no ambiente de trabalho, um caso de assédio ou uma pergunta sobre como interpretar uma política da empresa, a H.B. Fuller leva suas preocupações a sério. Em caso de perguntas ou problemas, entre em contato com:

- Seu supervisor ou gerente
- O Departamento de Recursos Humanos
- O Departamento Jurídico
- HBFPath, a linha de ajuda confidencial e segura oferecida aos funcionários pela empresa, ligando para 1-877-HBF-PATH (1-877-423-7284), nos Estados Unidos e Canadá (para conhecer o número dos outros países, veja nossa [lista de números internacionais](#) /instruções de discagem internacional) ou pela web, no site hbfpethicspoint.com. As denúncias podem ser anônimas, exceto quando houver limitações legais.
- O presidente do Comitê de Auditoria do Conselho Administrativo, escrevendo uma carta para: The Audit Committee of the Board of Directors c/o the Office of the Corporate Secretary, 1200 Willow Lake Boulevard, St. Paul, MN 55110, USA.

O QUE ACONTECE QUANDO EU FIZER UMA DENÚNCIA?

Quando você faz uma denúncia, a empresa inicia uma investigação imediata e completa. A investigação avalia se as acusações são verdadeiras, se o problema é crucial e, se for o caso, quais ações são necessárias para corrigir o problema. As descobertas e recomendações da empresa serão imediatamente comunicadas à alta diretoria da empresa, ao Comitê de Ética e Compliance nos Negócios da empresa e/ou à diretoria, conforme adequado.

O QUE ACONTECE SE FOR DESCOBERTA UMA TRANSGRESSÃO?

Se a empresa determinar que ocorreu uma conduta que viola o Código, as Políticas Principais ou as leis aplicáveis, a empresa deverá tomar medidas disciplinares ou corretivas de outra ordem, conforme adequado. O funcionário que comunica a queixa será notificado quando a investigação for concluída.

ESTOU PROTEGIDO CONTRA RETALIAÇÃO?

Sem dúvida. Os funcionários que fizerem reclamações de boa-fé não estarão sujeitos a retaliação, seja ameaça ou conduta. Qualquer diretor, executivo ou funcionário que praticar retaliação ou ameaçar tomar medidas retaliatórias contra um funcionário por causa da denúncia ou fornecer informações sobre uma preocupação de boa-fé estará sujeito a medidas disciplinares, incluindo demissão.

A empresa se esforça para manter o nível correto de confidencialidade, em consonância com a investigação competente da queixa.

Como tomar decisões do jeito certo

Este Código, nossas Políticas Principais e nossos valores dão orientações para várias das decisões que você terá de enfrentar no seu dia a dia de trabalho. Se você não souber como proceder, use as três diretrizes a seguir para determinar a melhor ação a ser tomada.



Na H.B. Fuller, temos um longo histórico de operações íntegras. Nossos clientes globais confiam em nós para trabalharmos com ética, e recompensamos essa confiança ao permanecermos honestos nas negociações, evitando suborno e corrupção, de forma a priorizar o sucesso dos nossos clientes e da empresa em vez de ganho pessoal próprio. Temos também o compromisso de produzir produtos seguros e de alta qualidade que minimizem o impacto ambiental.

Esta seção detalha como se espera que os funcionários da H.B. Fuller ajam com integridade e sejam responsáveis por si mesmos e pelos valores da empresa.



Como combater a corrupção

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Nas nossas negociações com parceiros, clientes e governos onde estamos presentes, operamos somente pautados pelo mérito. Evitamos interações que possam oferecer até mesmo a aparência de corrupção.

POR QUE IMPORTA

Nossa dedicação à transparência, à honestidade e à justiça ganha a confiança dos clientes e dos governos que nos regulam. Evitar corrupção e suborno mantém nossa reputação de parceiro comercial ético e dá espaço para crescermos e prosperarmos.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós adotamos a essência da coragem quando:

- Recusamo-nos a oferecer, permitir ou aceitar subornos de qualquer tipo, como:
 - Os que envolvem funcionários públicos, seus afiliados ou familiares; e
 - Os que envolvem parceiros comerciais, como acordos com clientes ou fornecedores que preveem pagamento de comissão (conhecido também como suborno comercial).
- Entendemos que os subornos podem assumir diversas formas – presentes, doações beneficentes, contribuições políticas, viagens, entretenimento, descontos, oportunidades de investimento – e ficamos vigilante com relação a eles.
- Recusamo-nos a fazer negócios com terceiros que tenham suspeitas de que usarão os recursos da empresa como suborno ou se envolverão em atos corruptos em seu nome.
- Não fazemos "pagamentos de facilitação", que são pagamentos a funcionários públicos em troca de ações governamentais de rotina.
- Registramos todas as transações feitas pela empresa, ou em nome dela, com precisão, integridade e honestidade.
- Evitamos quaisquer ações ou comportamentos que tenham sequer a aparência de impropriedade.
- Mantemos nossos compromissos sociais com parceiros comerciais ou clientes com profissionalismo, transparência e honestidade.

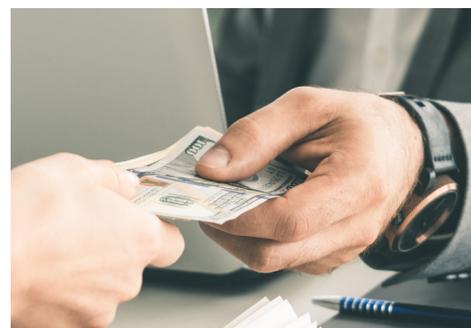
INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Práticas da Corrupção](#)
- [Política Principal de Registros Comerciais e Comunicações Completas e Precisas](#)



PAGAMENTO PELA DOCUMENTAÇÃO?

- P:** Estou trabalhando em um projeto no exterior. Vou precisar de liberação especial do governo para visitar vários canteiros de obra, mas a burocracia desse governo tem fama de ser lenta. O funcionário público com quem estou em contato me disse que, se eu pagar a ele uma "taxa de processamento", ele vai conseguir agilizar as coisas. Esse tipo de pagamento é adequado?
- R:** Não. Pagar um funcionário público para agilizar ou garantir a execução de uma ação governamental de rotina, como a obtenção de licenças, o processamento de documentação, como vistos, ou a prestação de serviços de rotina do governo se encaixam na seguinte definição: "pagamento de facilitação". Esse tipo de pagamento é proibido pelo Código e pela Política Principal de Combate ao Suborno e à Corrupção, e também pelas leis de alguns países.



Como oferecer e receber presentes

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Como parte do nosso compromisso com a integridade e nossos esforços para combater a corrupção, nós nos esforçamos para manter presentes, entretenimento e doações beneficentes sob legitimidade e dentro dos limites das práticas comerciais aceitáveis e das leis.

POR QUE IMPORTA

Nós reconhecemos e celebramos a importância cultural e social do oferecimento de presentes, mas também nos esforçamos para usar nossos próprios méritos e somos ativamente opostos a suborno, corrupção e acordos do tipo "pagar para fazer negócios". Nas negociações com clientes e funcionários públicos, nós nos esforçamos para evitar até mesmo a aparência de corrupção, ao nunca darmos nem aceitarmos nada além de presentes simbólicos.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós adotamos a essência da coragem quando:

- Lembramo-nos de que entretenimento e refeições são presentes (legalmente falando) e garantimos que o entretenimento ou as refeições são razoáveis, não luxuosos.
- Oferecemos refeições, presentes ou entretenimento somente quando estiverem ligados a um propósito comercial legítimo (ou seja, uma reunião de negócios) e evitamos usar esse tipo de artifício como tentativa de influenciar outra parte em favor da empresa.
- Evitamos dar ou receber presentes com valor superior ao nominal (do tipo de uma caneca com o logotipo da empresa) de um parceiro comercial sem prévia análise e consentimento por um integrante do Comitê Executivo ou seu representante.
- Não damos presentes destinados a influenciar um funcionário público.
- Documentamos todos os presentes, entretenimentos e refeições nos relatórios de despesas.
- Não damos jamais como presente dinheiro em espécie, cartões de débito pré-pagos ou vales-presente.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Presentes e Entretenimento](#)
- [Política Principal de Registros Comerciais e Comunicações Completas e Precisas](#)



COMO DAR PRESENTES

- P:** Estou trabalhando com um cliente no Japão, e aqui é costume trocar presentes no início de reuniões de trabalho. Não quero violar a política da empresa, muito menos ofender meu cliente. Posso levar uma cesta de frutas pequena para as reuniões?
- R:** Sim, porque o presente tem valor simbólico e destinado a um propósito comercial legítimo. Lembre-se de que todos os presentes devem ser devidamente documentados nos relatórios de despesas.

Como evitar conflitos de interesses

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

A integridade é importante. Nós a demonstramos evitando conflitos de interesses, inclusive qualquer situação em que ganhos pessoais poderiam superar os interesses da empresa.

POR QUE IMPORTA

Se colocarmos nossos próprios interesses acima dos da empresa, corremos o risco de ter nossa integridade questionada e podemos enfrentar punições, como demissão ou problemas com as leis.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós adotamos a essência da coragem quando:

- Não nos envolvemos em negociações ou em aquisição de propriedades sob circunstâncias que criariam um conflito de interesses com a empresa, inclusive acordos comerciais com familiares ou amigos em nome da empresa.
- Estendemos o mesmo tratamento a todos os clientes e parceiros comerciais, sem tratamento especial a familiares, amigos ou pessoas com quem temos relacionamentos pessoais.
- Evitamos iniciar relacionamentos pessoais com clientes ou parceiros da empresa.
- Evitamos qualquer situação que apresente até mesmo um aparente conflito de interesses.



INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Conflitos de Interesses](#)

Como proteger nossos ativos e informações

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Nós cuidamos dos ativos da empresa, pois são os tijolos que constroem nosso futuro. Eles nos ajudam a atender melhor nossos clientes e criar valor para os acionistas.

POR QUE IMPORTA

Os ativos da empresa são o resultado de trabalho árduo de todos os funcionários, atuais e do passado. Para termos rentabilidade e crescimento sustentável, precisamos proteger e usar os bens com sabedoria.

O QUE SÃO ATIVOS?

- *Ativos físicos* incluem material de escritório, móveis, maquinário de produção, substâncias químicas, equipamentos do depósito e celulares. O terreno, as construções e a fábrica onde trabalhamos também contam como ativos físicos.
- *Ativos de informação* incluem todos os dados contidos nos nossos arquivos e servidores. Essas informações são importantes para a operação diária dos nossos negócios e para o crescimento contínuo da empresa.
- *Ativos intangíveis* incluem reputação, ideias, invenções, propriedade intelectual, fórmulas, designs, direitos autorais, marcas registradas, patentes e segredos comerciais. Esses ativos nos ajudam a promover inovação e melhoria.
- *Ativos financeiros* incluem dinheiro e qualquer coisa que possa ser convertida em dinheiro, como ações, títulos, empréstimos e depósitos.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós adotamos a essência da coragem quando:

- Tomamos todas as medidas cabíveis para garantir que os ativos da empresa não sejam danificados, usados com abuso, desperdiçados, perdidos ou roubados.
- Demonstramos bom senso no uso de sistemas de comunicação e informação, bem como os dados eletrônicos que armazenam, processam ou transmitem.
- Sempre lidamos com os recursos financeiros da empresa com honestidade, responsabilidade e de acordo com as políticas da empresa.
- Comunicamos prontamente uso abusivo ou mau uso dos ativos da empresa.
- Nunca removemos propriedade da empresa das instalações para uso pessoal.

PRINCÍPIOS DE SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Todos os funcionários são responsáveis pela comunicação imediata de qualquer incidente de segurança cibernética.

- É sua responsabilidade manter-se em segurança online e proteger os interesses e informações da H.B. Fuller contra intrusões.
- Tenha cuidado adicional ao usar wi-fi e redes de fora da empresa.
- Proteja suas credenciais de login e senhas.
- Faça uma revisão cuidadosa dos e-mails que você envia e recebe.
- Esteja ciente de que seu dispositivo móvel é alvo de ataques cibernéticos.

Para saber mais sobre segurança cibernética, ou se você acha que pode haver uma ameaça à segurança cibernética, visite a página Ajuda de TI no Collaborate, no endereço <https://collaborate.hbfuller.com/informationtechnology/default2.aspx>, ou entre em contato com a Central de Atendimento de TI.



INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Central sobre Como Proteger os Ativos da Empresa/Usos Indevidos de Ativos da Empresa](#)

Navegando no comércio internacional

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

A H.B. Fuller é uma empresa global. Estamos presentes em mais de 40 países, e todos os dias navegamos por um complexo sistema de leis envolvendo comércio internacional. Nós nos dedicamos a cumprir todas as leis relativas a importações, exportações e segurança da cadeia de suprimentos, além de leis anti-boicote.

POR QUE IMPORTA

O Trade Compliance é obrigatório para fazer negócios ao redor do planeta. Quando obedecemos às leis envolvendo a movimentação de produtos e o compartilhamento de tecnologia por fronteiras internacionais, nós mantemos a boa reputação nos governos que nos regem – e isso nos permite expandir nossos negócios em um mercado global competitivo.



INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Trade Compliance](#)

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós adotamos a essência da coragem quando:

- Cumprimos as leis de importação e exportação ao:
 - Preenchermos todos os documentos necessários exigidos pelas autoridades alfandegárias;
 - Declararmos corretamente a classificação, o valor e o país de origem;
 - Pagarmos todos os impostos, obrigações e taxas aplicáveis; e
 - Mantermos registros completos e precisos de tudo o que está declarado acima.
- Cumprimos todos os embargos e sanções direcionados a países ou entidades particulares pelo governo dos EUA.
- Evitamos usar agentes ou intermediários para contornar restrições comerciais.
- Evitamos fazer negócios com indivíduos, grupos ou entidades identificados como terroristas ou narcotraficantes, ou outros participantes nefastos conhecidos do governo dos Estados Unidos, ou de qualquer outro governo cuja lei se aplique às atividades comerciais da empresa.
- Obedecemos a todas as regulamentações de Administração de Exportações dos EUA a respeito do "uso duplo", com possíveis aplicações militares, bem como Regulamentações de Tráfico Internacional de Armas dos EUA e qualquer outra lei semelhante aplicável.
- Evitamos apoiar ou participar de boicotes que não têm apoio dos Estados Unidos. Essas leis impõem restrições sobre ações e acordos relacionados a boicotes, como recusas para fazer negócios e fornecimento de informações relacionadas a boicotes. Essas leis também trazem em si a obrigatoriedade da denúncia.

Nós, indivíduos, adotamos a essência da coragem quando:

- Entramos em contato com o Diretor de Trade Compliance Global (GTCD) da empresa no início de qualquer transação internacional proposta, de forma que a empresa possa identificar e resolver problemas de Trade Compliance.
- Coordenamos com o GTCD qualquer aplicativo para fazer parte de um programa de segurança de cadeia de suprimentos patrocinado pelo governo.
- Encaminhamos toda a correspondência com autoridades de importação/exportação ao GTCD.

Como dar foco à qualidade e à gestão ambiental

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Com todos os novos produtos que criamos, a meta é sermos inovadores, bons para o meio ambiente e, acima de tudo, seguros.

POR QUE IMPORTA

Nossos clientes usam nosso inovador trabalho em adesivos e selantes para construir uma ampla variedade de produtos com uma função ativa. É fundamental para o sucesso dos nossos negócios produzirmos com segurança produtos de alta qualidade.



INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Leis e Regulamentações de Meio Ambiente, Saúde e Segurança](#)

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós abraçamos a essência da coragem quando acreditamos que segurança é um valor mais importante que qualquer outra coisa e quando cumprimos os nove princípios a seguir:

- Todos os ferimentos e doenças ocupacionais podem ser evitados.
- Todas as exposições operacionais podem ser controladas.
- A gerência é responsável.
- As pessoas são o elemento mais importante do programa de saúde e segurança.
- Segurança é uma condição do emprego.
- É necessário treinar completamente todos os funcionários para trabalharem em segurança.
- Devem-se conduzir auditorias.
- Todas as deficiências devem ser corrigidas prontamente.
- A segurança fora do trabalho é parte importante dos esforços de segurança.

Nós adotamos a essência da coragem quando tiramos o tempo de fazer certo, pela primeira vez, todas as vezes, ao:

- Atingirmos e excedermos as exigências do cliente.
- Reduzirmos e evitarmos riscos e alcançarmos zero defeitos.
- Comunicarmos acidentes ou eventos no ambiente de trabalho com possíveis impactos ambientais.
- Cumprirmos regulamentações nacionais, estaduais e municipais de meio ambiente, saúde e segurança.
- Mantermos registros precisos e completos do cumprimento das regulamentações de EHS.

Na H.B. Fuller, damos um valor altíssimo à colaboração. Acreditamos que trabalhar juntos traz resultados melhores para nossos clientes. É por isso que trabalhamos todos os dias com os nossos clientes para desenvolver soluções inovadoras que resolvam os desafios de aderência deles.

O mesmo espírito de colaboração se estende para a forma como tratamos uns aos outros como colegas de empresa. Quando temos respeito mútuo e valorizamos opiniões, histórias e pontos de vista diferentes dos nossos colegas, criamos um ambiente onde podem florescer ideias inovadoras.

Não são somente boas maneiras; é um bom negócio. Nós trabalhamos melhor juntos.

Esta seção do Código dá orientações sobre como criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e colaborativo no qual as vozes e o bem-estar de todos os funcionários são valorizados.



Como manter um ambiente profissional

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Todo o mundo merece receber um tratamento honesto e respeitoso no trabalho. É por isso que empenhamos todos os esforços para criar um ambiente de trabalho respeitoso e seguro para todos os funcionários da empresa. A empresa está comprometida com garantir que nossos funcionários sejam tratados com respeito e dignidade, sejam livres de discriminação ou assédio – especialmente o pautado por sexo, identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, deficiência física ou mental, idade, condição de ex-combatente, religião, nacionalidade ou qualquer outro status protegido por lei.

POR QUE IMPORTA

Nós valorizamos os funcionários e sentimos a responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho no qual se sintam valorizados. Nós nos esforçamos para oferecer um ambiente de trabalho com uma cultura de respeito, confiança e segurança. É a coisa certa a fazer.

Linguagem discriminatória, assédio sexual e intimidação não são apenas desagradáveis: são marcadores de um ambiente de trabalho improdutivo. Quando os funcionários não se sentem seguros e respeitados no trabalho, fica difícil para eles se engajarem e serem efetivos e produtivos.

Quando os funcionários sentirem que suas contribuições são valorizadas, conseguirem operar com paz de espírito sobre os limites pessoais e a segurança e confiarem em seus colegas, eles poderão se concentrar no trabalho e contribuir para o sucesso da empresa.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incentivamos o poder da colaboração quando:

- Respeitamos as contribuições de todos os nossos colegas e tentamos ativamente ouvir e entender o ponto de vista deles.
- Evitamos usar linguagem depreciativa, machista, racista, classicista, homofóbica ou com discriminação de deficiências no ambiente de trabalho.
- Mantemos relacionamentos profissionais adequados e amistosos com nossos colegas.
- Praticamos a escuta ativa.
- Respeitamos o espaço pessoal e os limites dos colegas.
- Tratamos as outras pessoas com justiça.
- Ativamente, mas com respeito, opomo-nos a qualquer instância de discriminação, assédio ou intimidação que encontrarmos e comunicamos comportamento ofensivo aos gerentes ou ao Departamento de Recursos Humanos, se necessário.
- Mantemos um ambiente de trabalho livre de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas.



ASSÉDIO

P: Eu já falei várias vezes com o meu supervisor sobre gritar comigo no escritório e na frente dos colegas. Eu não sou o único que se sente desprezado. O que devo fazer?

R: Nenhum funcionário deve ser forçado a trabalhar em um ambiente de intimidação. Entre em contato com seu representante de RH, com o [HBFPATH](#) ou com a linha de ajuda ética da nossa empresa.

USO DE BEBIDAS ALCOÓLICAS

P: Posso tomar um drinque antes de começar meu turno? Nesse momento não estou na propriedade da empresa.

R: Não. Esperamos que você se apresente ao trabalho sem ter consumido bebidas alcoólicas e drogas (com exceção de medicamentos vendidos sob prescrição médica). Por outro lado, se em casa você quiser beber uma taça de vinho junto com o jantar, após o trabalho, isso não constitui violação deste Código.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Tratamento Justo](#)
- [Política Principal de Álcool e Drogas](#)

Como criar uma cultura de diversidade e inclusão

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Assim como nossos clientes em todo o mundo, nossos funcionários têm histórias de vida das mais diferentes. Nós nos esforçamos para criar e manter uma cultura de inclusão e respeito, na qual as vozes variadas dos nossos funcionários são reconhecidas e valorizadas.

POR QUE IMPORTA

Acreditamos que as equipes mais eficientes representam uma diversidade de vozes e panoramas. Acreditamos também que trabalho em equipe só é possível quando cada membro da equipe se sente respeitado e ouvido. Na nossa busca por entregar soluções inovadoras e pioneiras aos clientes, é importante incentivarmos um ambiente onde a voz de todos é valorizada. Acreditamos que diversidade na nossa equipe traz novas ideias, nos ajuda a resolver problemas e nos permite uma melhor conexão com a base global de clientes.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incentivamos o poder da colaboração quando:

- Tratamos todos os colegas, parceiros e clientes com respeito.
- Recrutamos, contratamos, treinamos e promovemos ativamente os funcionários com base nos princípios da igualdade de oportunidades.
- Evitamos comentários ou ações de conteúdo discriminatório ou depreciativo no ambiente de trabalho.
- Mantemos um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e aberto.
- Respeitamos as visões, as histórias de vida e as experiências dos colegas.



INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Tratamento Justo](#)

Proteção aos direitos humanos

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

A H.B. Fuller se compromete a fazer negócios com ética em todo o planeta. Proteger os direitos humanos nos países onde estamos presentes é uma prioridade para nós, um reflexo do compromisso de longa data para melhorar a vida dos cidadãos globais.

POR QUE IMPORTA

Por sermos uma grande empregadora global, temos a oportunidade de oferecer salários dignos e justos que promovem a autonomia dos nossos funcionários e dos funcionários dos nossos fornecedores.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incentivamos o poder da colaboração quando:

- Evitamos contratar qualquer pessoa com menos de 18 anos de idade, a menos que o trabalho faça parte de um programa de aprendizado aprovado pelo governo.
- Respeitamos os direitos dos funcionários de se unir a sindicatos, formar associações ou buscar orientação jurídica com terceiros.
- Cumprimos todas as leis locais a respeito de salários, pagamento de horas extras e benefícios previstos em lei nos países onde estamos presentes.
- Recusamo-nos a fazer negócios com qualquer empresa que esteja sob suspeita de uso de mão de obra escrava, condições de trabalho análogo à escravidão ou trabalho de detentos.
- Comunicamos todas as suspeitas de violações desta seção ou da nossa Política Principal de Tratamento Justo ao nosso supervisor, ao Departamento de Recursos Humanos ou Jurídico via [HBFPath](#).

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Tratamento Justo](#)



Como garantir saúde e segurança

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

A maior prioridade é manter nossos funcionários em segurança. Seja no laboratório ou no escritório, temos a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

POR QUE IMPORTA

Nossos funcionários trabalham em diversos tipos de ambientes, alguns mais obviamente arriscados que outros. Mas nenhuma tarefa do ambiente de trabalho vale colocar em perigo sua saúde ou a de outras pessoas. Quando sabemos que nossa segurança está garantida, podemos nos concentrar em fornecer soluções inovadoras para os clientes.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incentivamos o poder da colaboração quando:

- Obedecemos a todas as normas de segurança impostas pelo Departamento de Meio Ambiente, Saúde e Segurança, regulamentações federais e estaduais, órgãos regulatórios do setor e laboratórios onde fazemos pesquisas.
- Treinamos extensivamente novos funcionários quanto a regulamentações e procedimentos de segurança.
- Evitamos assumir riscos desnecessários ou instruir outras pessoas a tal.
- Realizamos manutenção frequente dos equipamentos e das dependências.
- Denunciamos imediatamente situações perigosas e potenciais exposições a substâncias químicas.
- Respeitamos todas as investigações, dúvidas ou auditorias de agências regulatórias federais ou estaduais.
- Denunciamos imediatamente todos os ferimentos e doenças a um supervisor.
- Mantemos registros atualizados, completos e precisos de inspeções, auditorias e incidentes.
- Reconhecemos que segurança é uma condição do emprego.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Leis e Regulamentações de Meio Ambiente, Saúde e Segurança](#)



Como nos engajar com as mídias sociais

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

As mídias sociais fazem parte do nosso dia a dia, e reconhecemos o direito de todos os funcionários usarem as plataformas de mídias sociais na vida pessoal e profissional.

POR QUE IMPORTA

Em um mundo cada vez mais conectado, a linha entre a vida pessoal e profissional da pessoa pode ser muito tênue. As mídias sociais são uma ferramenta incrível para expressão e marketing pessoal, mas também apresentam riscos a uma empresa na economia global. Seguir diretrizes claras pode ajudar os funcionários a usarem mídias sociais sem afetar a reputação da empresa, os relacionamentos ou o sucesso profissional.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incentivamos o poder da colaboração quando:

- Usamos as contas nas mídias sociais pessoais com responsabilidade, ética e adequação, entendendo que até mesmo questões pessoais podem refletir sobre a H.B. Fuller como empresa.
- Identificamo-nos como funcionário da empresa e deixamos claro que nossas opiniões são exclusivamente nossas, ao comentar em tópicos relacionados à H.B. Fuller. Use um texto claro para deixar clara suas intenções: “As publicações neste site são de cunho próprio e não necessariamente representam as posições, estratégias ou opiniões da H.B. Fuller.”
- Não publicamos informações confidenciais ou proprietárias relacionadas à nossa empresa, seus parceiros e seus clientes nas nossas contas pessoais.
- Seguimos as leis de direitos autorais, de uso aceitável, de divulgação financeira e outras leis aplicáveis.
- Não usamos o logotipo corporativo sem consentimento expresso da empresa.
- Não citamos nem mencionamos clientes, fornecedores ou parceiros da empresa sem expressa aprovação prévia.
- Evitamos nos envolver em especulação online ou boatos envolvendo a empresa.
- Usamos o bom senso – se não estivermos confortáveis, o melhor é pedir orientação de um supervisor antes de fazer a postagem.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Registros Comerciais e Comunicações Completas e Precisas](#)



O DILEMA DO TWITTER

- P:** Sou muito ativo no Twitter. Eu o uso principalmente para acompanhar as notícias e os desenvolvimentos dos negócios no campo de alguns dos meus maiores clientes. Nos últimos tempos, percebi que começaram a circular alguns boatos infundados sobre a H.B. Fuller. Quero colocar tudo às claras citando minha própria experiência e meu cargo na empresa. Posso fazer isso?
- R:** Não sem permissão. O que você está descrevendo é um problema que deve ser cuidado pela equipe de Comunicações Globais da empresa, não por um funcionário isolado que age por iniciativa própria. É admirável que você queira defender a empresa contra acusações falsas. Fale com o Departamento de Comunicações Globais para comunicar o problema.

Perguntas da mídia

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Por sermos uma empresa global, a H.B. Fuller acredita em usar o poder da mídia global para promover nossos objetivos como a melhor empresa de adesivos do mundo. Fazemos muito bem ao mundo e queremos que as pessoas saibam disso.

Nosso Departamento de Comunicações Globais emprega especialistas em relações públicas, que trabalham estreitamente com nossos negócios para promover a empresa em todo o mundo.

POR QUE IMPORTA

Nossa reputação como líderes inovadores em adesivos é reforçada por todas as histórias positivas que saem na mídia sobre nossos produtos, clientes e desdobramentos líderes no setor. No entanto, nossa imagem pode ser denegrada por informações errôneas. É por isso que temos uma equipe de especialistas em mídia: para gerenciar nossas relações públicas e nossa exibição na mídia. E por isso também que, diariamente, deixamos o trabalho de relações com a mídia com essa equipe, e não com funcionários isolados.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Somente porta-vozes autorizados pela empresa podem conversar com a mídia. Os funcionários não devem falar diretamente com a mídia sem prévia aprovação do Departamento de Comunicações Globais.

Nós incentivamos o poder da colaboração quando:

- Encaminhamos todas as perguntas da mídia para a **equipe de Comunicações Globais**

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Registros Comerciais e Comunicações Completas e Precisas](#)
- [Política de Divulgação Corporativa](#)



Como retribuir o bem à comunidade

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

A H.B. Fuller está profundamente comprometida em garantir que as comunidades onde moramos e trabalhamos prosperem. Nós nos importamos com as comunidades e assumimos para nós a responsabilidade de deixá-las mais fortes por meio de esforços de sustentabilidade, doações corporativas e voluntariado de funcionários.

POR QUE IMPORTA

Temos uma responsabilidade com as comunidades onde estamos presentes. Investir no meio ambiente, na liderança na juventude e no aprendizado de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) é uma das formas que podemos usar para apoiar nossas comunidades. Isso envia um sinal claro de que estamos comprometidos com retribuir.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incentivamos o poder da colaboração quando:

- Importamo-nos com as comunidades onde moramos e trabalhamos.
- Investimos na educação de STEM e nas iniciativas de liderança da juventude.
- Conectamos funcionários a oportunidades de voluntariado em todo o mundo.
- Envolvemo-nos com organizações sem fins lucrativos para fazer a diferença para gerações futuras.



Nosso negócio é resolver problemas. Nossos clientes e parceiros globais sabem que, quando recorrem a nós, podem esperar soluções criativas e inovadoras a todos os problemas que eles tiverem.

Nossa equipe altamente treinada foi escolhida especificamente pela criatividade, inteligência e excelência. Todos na empresa, de técnicos de laboratório a representantes de atendimento ao cliente, engenheiros e representantes de vendas, exibem as qualidades que valorizamos como empresa: uso de recursos abundantes, liderança e visão.

todos os dias, escolhemos nos destacar como empresa. Trazemos paixão e criatividade ao nosso trabalho. É por isso que as pessoas querem trabalhar conosco. Esta seção abrange como a H.B. Fuller incorpora o espírito do sucesso, tanto no nível da organização quanto dos indivíduos.



Como trabalhar com integridade

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

A H.B. Fuller criou uma sólida reputação de integridade e transparência. Nós honramos nosso legado ao exibirmos honestidade e justiça em todas as negociações com clientes, parceiros comerciais e reguladores.

POR QUE IMPORTA

Os relacionamentos são importantes. Quando os clientes e reguladores nos veem como confiáveis, ganhamos a confiança deles e promovemos relacionamentos sólidos com eles.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incorporamos o espírito do sucesso quando:

- Somos sinceros e diretos com os clientes.
- Definimos expectativas claras aos clientes e parceiros e concluímos o trabalho com eficiência e dentro do prazo.
- Cumprimos todas as regulamentações, inspeções e investigações exigidas por governos e órgãos reguladores.
- Comercializamos nossos produtos honestamente com clientes, parceiros e com o público.
- Esforçamo-nos para incorporar o espírito de abertura e transparência.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Concorrência Justa e Informações da Concorrência](#)



Como proteger informações confidenciais

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Por sermos líderes globais em adesivos, lidamos com dados e segredos comerciais valiosos decorrentes de nossas pesquisas e práticas comerciais. Quando protegemos a propriedade intelectual da empresa, protegemos o que nos dá nossa margem competitiva.

POR QUE IMPORTA

O sucesso contínuo no desenvolvimento de novos produtos e serviços, na atração de novos clientes e na manutenção da nossa vantagem competitiva depende da proteção das informações confidenciais e do conhecimento da empresa.



COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incorporamos o espírito do sucesso quando:

- Compartilhamos informações confidenciais e proprietárias somente com funcionários que estejam autorizados e tenham necessidade de negócios legítima para acessá-las. Informações comerciais confidenciais incluem:

- Informações proprietárias, com fórmulas químicas e processos de manufatura
- Segredos comerciais, marcas registradas e outras propriedades intelectuais
- Projeções e informações financeiras não públicas (inclusive preços)
- Novos planos de produtos e marketing
- Listas de clientes e fornecedores
- Ideias e informações de pesquisa e desenvolvimento
- Processos de manufatura
- Informações de compra
- Informações acerca de potenciais aquisições, investimentos e desinvestimentos
- Opiniões jurídicas e produto de trabalho de advogados

- Protegemos documentos, dados e dispositivos com medidas físicas eficientes, além de senhas e criptografia.
- Não debatemos questões confidenciais em locais públicos, como elevadores, trens e restaurantes.
- Não deixamos as informações confidenciais serem vistas por outras pessoas (como ao trabalhar no laptop durante um voo ou acessar uma rede wi-fi desprotegida).
- Garantimos que somente as pessoas autorizadas acessem as instalações da empresa.

- Acompanhamos todos os visitantes e não os deixamos entrar em áreas restritas.
- Denunciamos todas as violações possíveis para quem possam ser devidamente resolvidas de forma imediata.



MEU AMIGO, O QUÍMICO

P: Um amigo meu da faculdade é químico em uma importante empresa farmacêutica. Ele continua se interessando pelo campo de adesivos e me perguntou sobre um determinado processo que estamos testando no laboratório onde eu trabalho. Tenho certeza de que o interesse é a mais pura curiosidade. Posso dizer para ele o que estamos fazendo?

R: Não. Mesmo que você confie no seu amigo, e mesmo que não pareça que sua pesquisa pode afetar a dele, seu trabalho na H.B. Fuller é confidencial. Contar a ele os detalhes do seu trabalho é igual a contar para ele um segredo comercial, e você não tem garantia do que ele vai fazer com essa informação uma vez de posse dela – nem da pessoa para quem ele contar. Diga para seu amigo que você não pode dar nenhuma informação do tipo.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Informações Confidenciais, Segredos Comerciais e Rotulagem](#)

Como proteger dados pessoais

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Nós protegemos a segurança, a confidencialidade e a privacidade das nossas informações de identificação pessoal e outros dados privados sigilosos.

POR QUE IMPORTA

Para comandar nossos negócios, cumprir exigências legais e administrar benefícios, é necessário que a empresa colete, armazene, use e compartilhe algumas informações de identificação pessoais. Lidamos com esses dados somente de acordo com nossa Política de Privacidade Global e com as leis locais de privacidade de dados, que são feitas para proteger as informações contra divulgação indevida.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incorporamos o espírito do sucesso quando:

- Cumprimos todas as leis de proteção de dados e privacidade que se aplicam a nós.
- Coletamos e usamos dados pessoais de funcionários e clientes somente para atender aos requisitos legais ou facilitar operações comerciais efetivas.
- Tomamos medidas para proteger devidamente todos os dados pessoais com os quais exigimos acesso para realizar nosso trabalho.
- Nunca compartilhamos dados pessoais com ninguém, dentro ou fora da empresa, sem a devida permissão explícita, com exceção na realização das operações comerciais.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política de Privacidade Global](#)



Como cumprir as leis antitruste

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

As leis antitruste – muitas vezes conhecidas como "leis de defesa da concorrência" fora dos Estados Unidos – garantem a concorrência justa entre empresas e ajudam a evitar monopólios. Como parte da missão de ser uma boa cidadã corporativa, a H.B. Fuller se esforça para se conduzir de acordo com todas as leis antitruste ou da concorrência dos países onde estamos presentes.

POR QUE IMPORTA

Nossos produtos, nossa inovação e nosso incomparável atendimento ao cliente são o segredo do nosso sucesso, e não uma conduta indevida do mercado. Nossa reputação depende da nossa integridade: competimos com justiça para os negócios dos nossos clientes e, quando vencemos, é do jeito certo. As leis antitruste são complexas e as violações podem resultar em perdas e danos, penalizações substanciais e processos criminais contra a pessoa e também contra a H.B. Fuller.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incorporamos o espírito do sucesso quando:

- Obedecemos a todas as leis antitruste ou de defesa da concorrência nos países onde estamos presentes.
- Consultamos o Departamento Jurídico a respeito de leis da defesa da concorrência e a interpretação delas, conforme necessário.
- Não entramos em acordos de cooperação com concorrentes com relação a:
 - O preço de um produto
 - Limites de produção
 - Territórios de vendas, alocação de clientes ou projetos em particular
 - Boicote de potenciais clientes, distribuidores ou fornecedores
- Evitamos condutas que possam dar a aparência de conspiração para restringir a concorrência.
- Evitamos nos reunir com concorrentes, a menos que tenhamos recebido aprovação expressa de um supervisor e em consulta com o Departamento Jurídico.
- Avaliamos e revisamos periodicamente afiliação a organizações comerciais.
- Recusamo-nos a falar sobre preços ou planos para preços futuros com um concorrente.
- Comunicamos internamente todas as violações das leis de defesa da concorrência, a um supervisor, ao Departamento Jurídico e/ou ao [HBFPPath](#), a linha direta de ética da empresa.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Central das Leis Antitruste e de Defesa da Concorrência](#)



INFORMAÇÕES SOBRE PREÇOS

- P:** O que devo fazer se, depois de anunciar um aumento de preço aos clientes, eu receber uma ligação de um concorrente que deseja confirmar o aumento nos preços?
- R:** Diga ao concorrente que falar sobre preços é contra a política da empresa. Nem confirme nem negue o aumento e também não converse sobre isso. Deixe a conversa anotada e envie uma cópia dela para o Departamento Jurídico.
- P:** Posso usar a tabela de preços do concorrente enviada para mim por um dos nossos clientes ou distribuidores?
- R:** Não há nada errado em receber a lista de preços de clientes ou distribuidores. É uma boa prática de negócios estar ciente dos concorrentes no mercado. No entanto, é também uma boa ideia anotar na lista a data em que a ganhou e de quem a recebeu, para evitar qualquer possibilidade de confusão. Se você receber uma lista de preços diretamente do concorrente, envie-a de volta com uma carta declarando que é contra a política da empresa receber listas de preços dos concorrentes. Envie a carta com cópia para o Departamento Jurídico e não copie a lista de preços para seus arquivos.
- P:** Recebi uma ligação de um ex-funcionário da empresa que, há alguns anos, foi trabalhar em um concorrente. Ele me convidou para almoçar e conversar sobre "os velhos tempos" na empresa. Quais assuntos devo evitar discutir?
- R:** É claro que não há problemas em rever ex-funcionários. No entanto, lembre-se de evitar assuntos que envolvam informações confidenciais ou da concorrência, inclusive clientes, produtos ou preços.

Como coletar legitimamente informações da concorrência

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Por participarmos de um mercado global competitivo, a empresa deve ter uma compreensão detalhada dos mercados, clientes e concorrentes. No entanto, na nossa ânsia de saber o máximo que conseguirmos sobre nossa posição no mercado, não podemos perder de vista os princípios orientadores: integridade, honestidade e justiça.

POR QUE IMPORTA

Nossa reputação de integridade foi obtida a duras penas. Não podemos colocá-la em risco ao nos envolvermos em acordos ilegais ou espionagem corporativa. Quando reunimos informações sobre nossos concorrentes, fornecedores e clientes dentro da lei e com honestidade, ajudamos a criar uma atmosfera de confiança, caímos nas graças dos governos em cujas jurisdições estamos presentes e cumprimos nossas obrigações para com clientes e acionistas.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incorporamos o espírito do sucesso quando:

- Só aceitamos informações da concorrência quando acreditarmos que foram reunidas por meios legais.
- Só aceitamos informações da concorrência se acreditarmos que o recebimento e o uso delas foram legais.
- Não aceitamos nem usamos as informações de um concorrente se forem proprietárias ou confidenciais.
- Não realizamos as ações a seguir para obter acesso às informações de um concorrente:
 - Falsificar nossa identidade
 - Envolver-se em vigilância ou espionagem eletrônica
 - Roubar e/ou violar
 - Solicitar a um funcionário para violar um acordo de confidencialidade com um empregador atual ou anterior
- Recusamos divulgar a qualquer funcionário da H.B. Fuller informações proprietárias ou confidenciais de um empregador prévio.
- Pedimos orientação de um supervisor, Recursos Humanos ou Departamento Jurídico, caso não tenhamos certeza sobre uma informação da concorrência ou a maneira como ela foi obtida.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Concorrência Justa e Informações da Concorrência](#)



NOVO FUNCIONÁRIO COM UMA HISTÓRIA PARA CONTAR

P: Acabei de ser contratado. Eu trabalhava no principal concorrente e sei de coisas sobre os negócios que poderiam ajudar muito a ampliar os negócios da empresa. Posso mencioná-las ao meu supervisor?

R: Depende. São informações confidenciais ou segredos comerciais do seu empregador anterior? Se forem, divulgá-las à nossa empresa é contra este Código e a política da empresa e pode expor você ou a H.B. Fuller a ações legais por outras empresas. Se forem informações públicas ou não confidenciais, você pode conseguir divulgá-las à nossa empresa. Consulte seu supervisor ou o Departamento Jurídico antes de continuar.

Como evitar o uso indevido de informações privilegiadas

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

A H.B. Fuller se compromete a fazer negócios com ética e responsabilidade. Não participamos nem toleramos uso indevido de informações privilegiadas e queremos evitar até mesmo a aparência de conduta indevida.

POR QUE IMPORTA

O uso indevido de informações privilegiadas é ilegal e pode ocasionar multas altas e até mesmo cadeia. Acima de tudo, isso vai diretamente contra a identidade da nossa empresa como uma parceira ética. Nossos clientes, acionistas e parceiros confiam em nós para conduzir os negócios com ética e dentro das leis. Quando evitamos práticas como o uso indevido de informações privilegiadas, nossa recompensa é a confiança.

COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incorporamos o espírito do sucesso quando:

- Não vendemos ações da empresa quando estivermos de posse de informações substanciais não públicas – todas as informações que forem consideradas importantes por um investidor ao determinar se é possível ou não comercializar as ações da empresa ou que possam afetar o preço de mercado. Exemplos de informações que podem ser consideradas "importantes":
 - Informações financeiras sobre a empresa no geral ou sobre uma unidade de negócios estratégica, o desenvolvimento de um produto importante, uma aquisição ou fusão em potencial;
 - Projeções ou planos de ganhos para a entrada em uma nova linha de negócios; e
 - Perda de gerência-chave ou desdobramentos externos que possam ter um efeito significativo sobre a empresa ou suas operações.
- Evitamos dizer a outras pessoas para comprar ou vender ações da empresa por conta de informações importantes não públicas das quais tomamos conhecimento por meio do nosso trabalho na empresa.
- Evitamos comprar, vender ou orientar outras pessoas a comprar ou vender ações de outras empresas por causa de informações não públicas das quais ficamos sabendo por meio do nosso trabalho com a empresa.
- Tratamos nossas ações na empresa como um investimento de longo prazo e evitamos todas as atividades – como venda a descoberto – que poderia dar a aparência de especulação.

JANELAS DE NEGOCIAÇÃO

Membros do conselho, diretores e funcionários designados pelo assessor jurídico geral (e seus respectivos familiares imediatos) estão proibidos de comprar ou vender ações da empresa, com exceção dos períodos abertos para negociação. Esses indivíduos devem notificar o assessor jurídico geral antes de qualquer transação nas ações da empresa.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal Sobre Comercialização de Valores Mobiliários da Empresa](#)



PERGUNTAS
E RESPOSTAS

JANELAS DE NEGOCIAÇÃO

- P:** Como faço para saber se tenho de cumprir a restrição das janelas de negociação?
- R:** Se você não estiver recebendo e-mails do Departamento Jurídico sobre as datas das janelas, você não está na lista.

Como manter registros precisos

COMO FAZEMOS PARA NOS CONECTAR COM NOSSOS VALORES

Nós levamos a manutenção de registros muito a sério. Para garantir uma operação tranquila, eficiente e de acordo com as leis, os funcionários devem manter registros precisos, detalhados e confiáveis das transações e atividades da empresa.

POR QUE IMPORTA

As operações do dia a dia da nossa empresa dependem da manutenção de registros precisos, verdadeiros e confiáveis. Registros confiáveis permitem boas decisões comerciais e planejamento estratégico para o futuro. Eles também mantêm a empresa em conformidade com as regulamentações globais.



COMO É O SUCESSO PELAS VIAS CERTAS

Nós incorporamos o espírito do sucesso quando:

- Garantimos que todos os registros da empresa são precisos, completos e feitos no momento certo.
- Não inserimos informações falsas ou artificiais nos registros da empresa.
- Registramos transações de acordo com os princípios contábeis geralmente aceitos.
- Executamos todas as transações com autorização da gerência.
- Retemos e descartamos os registros de acordo com a Política Principal de Gerenciamento de Informações e Registros Globais e com o Cronograma de Retenção de Registros.
- Destruímos registros e informações em uma das três maneiras a seguir:
 - Picotagem (para documentos em papel)
 - Pulverização (para computadores e dispositivos de armazenamento eletrônico)
 - Exclusão permanente (para informações eletrônicas)
- Retemos todas as informações relacionadas a queixas e processos envolvendo a H.B. Fuller.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- [Política Principal de Registros Comerciais e Comunicações Completas e Precisas](#)



H.B. Fuller Company
1200 Willow Lake Boulevard
St. Paul, MN 55110
EUA
www.hbfuller.com