2016 Guia do Código de Conduta

Comitê de Conformidade Corporativa
Joe Puishys • Jim Porter • Pat Beithon • Warren Planitzer

Nós, da Apogee, conduzimos nossos negócios com o mais alto padrão de honestidade e ética. Além disso, as leis e regulamentos dos EUA e de outros países estão cada vez mais exigindo que as empresas monitorem suas próprias ações de forma a assegurar a conformidade com as leis e regulamentos pertinentes. Com o intuito de ajudar os empregados a entender o que se espera deles e a cumprir com suas responsabilidades, a Empresa criou um Programa de Conformidade para a Empresa, composto deste Guia; do Código de Ética e Conduta Empresarial, que estabelece os princípios e padrões básicos de ética para a condução dos negócios; e das Políticas Corporativas, que criam as políticas específicas de conformidade, às quais os empregados devem aderir.

Todos os empregados são responsáveis pela conformidade com todas as leis, padrões e princípios contidos ou mencionados no Programa de Conformidade Apogee, no Código de Ética e Conduta Empresarial e nas Políticas Corporativas. As Políticas Corporativas se aplicam a todos os empregados da Empresa, incluindo empregados da Apogee e empregados de qualquer subsidiária direta ou indireta, unidade de negócios ou instalação da Apogee, salvo em caso de conflito entre as Políticas Corporativas e qualquer disposição pertinente de um eventual acordo coletivo de negociação ou outra obrigação da Empresa sob a lei pertinente.

Qualquer violação à lei, ao Programa de Conformidade ou a quaisquer Políticas Corporativas, procedimentos, instruções, regras de trabalho, práticas ou afins podem levar a ação disciplinar, incluindo demissão. Nada do que consta neste Guia, no Código de Ética e Conduta Empresarial, nas Políticas Corporativas ou em outras comunicações do Programa de Conformidade cria ou implica um contrato de trabalho.

Para ajudar os empregados a entender as leis e regulamentos que afetam a Empresa, foi desenvolvido o seguinte resumo das Políticas Corporativas. Cópias do Código de Ética e Conduta Empresarial, das Políticas Corporativas e de outras Políticas da Empresa estão disponíveis para revisão dos empregados. Qualquer situação não mencionada no resumo a seguir pode ou não ser aceitável. Em caso de dúvidas, entre em contato com seu supervisor, seu Departamento de Recursos Humanos ou com o Conselho Geral da Apogee, ou com um membro do Comitê de Conformidade do Escritório Corporativo Apogee no endereço e pelos telefones relacionados em "Relatório e Investigação de Violações".

Lembre-se de que a Apogee conta com a sua participação em nosso compromisso contínuo de conformidade com nossos princípios éticos, com a lei e com as melhores práticas de contabilidade e auditoria.

Relatório e Investigação de Violações

Se você acredita que alguém possa estar violando a lei, os princípios ou padrões contidos neste Guia, o Código de Ética e Conduta Empresarial, ou se você tem alguma dúvida referente a práticas questionáveis de contabilidade ou auditoria, requeremos a comunicação do fato ou da suspeita de violação, ou de suas dúvidas. É possível comunicar uma violação ou suas dúvidas ao seu supervisor imediato, um gerente sênior, seu Departamento de Recursos Humanos, o Conselho Geral da Apogee pelo telefone 952.487.7514, um membro do Comitê de Conformidade pelo telefone 952.835.1874, ou por escrito para o Conselho Geral da Apogee no endereço 4400 West 78th Street, Suite 520, Minneapolis, Minnesota, Estados Unidos 55435. É possível, também, fazer comunicações anônimas através da linha direta do Código de Conduta Apogee no site www.apog.ethicspoint.com. **A Linha Direta do Código de Conduta Apogee é operada por um fornecedor externo, não afiliado à Apogee.**

Para realizar uma chamada gratuita para a Linha Direta do Código de Conduta Apogee, por favor, consulte as instruções contidas na última página deste Guia ou no site www.apog.ethicspoint.com (digite a razão social "Apogee").

Todas as comunicações de fatos ou suspeitas de violação à lei ou ao Programa de Conformidade, ou de práticas questionáveis de contabilidade ou auditoria serão pronta e integralmente investigadas.

Linha Direta do Código de Conduta Apogee

www.apog.ethicspoint.com (digite a razão social da Apogee)(mundial) ou 800.441.6164 (chamada gratuita nos EUA e Canadá). Para realizar uma chamada telefônica gratuita a partir de países fora dos Estados Unidos e Canadá, por favor, consulte as instruções contidas na última página deste Guia ou no site www.apog.ethicspoint.com (digite a razão social "Apogee").

Guia do Código de Conduta

Política Corporativa	Resumo da Política	Cuidado com
Lei Antitruste e Práticas de Concorrência	A Empresa está proibida de celebrar acordos ou entendimentos com seus concorrentes relativos a preços de produtos e serviços, descontos, outras condições de venda, lucro ou margem de lucro, custos, alocação de territórios ou de clientes, ou ofertas. A Empresa também não pode privar revendedores ou distribuidores da liberdade de revender os produtos da Empresa.	Discussões com concorrentes sobre preços, estratégias de preços, marketing, produtos e serviços não anunciados, receitas e despesas ou qualquer informação de propriedade da Empresa.
Lei e Regulamentações Antiboicote	A Empresa não pode, de forma alguma, realizar ou apoiar algum boicote de algum país que não seja apoiado pelo governo dos EUA.	Resposta a uma solicitação de boicote. Pedido de apoio ao boicote árabe de Israel.
Conflito de Interesses	Os empregados devem evitar situações e atividades nas quais seus interesses pessoais possam conflitar, ou parecer razoavelmente conflitar, com os interesses da Empresa. Alguns empregados deverão completar um Questionário de Conflito de Interesses.	Receber excesso de presentes, favores ou entretenimento por parte de um fornecedor ou cliente atual ou potencial. Ter interesse financeiro em um concorrente, fornecedor ou cliente.
Presentes e Gratificações	Os empregados não podem oferecer ou Receber qualquer presente ou gratificação de ou para qualquer pessoa ou firma, com o intuito de realizar negócios com a Empresa, que possam ter conexão com a transação que envolve a Empresa. Presentes e gratificações que não tenham conexão. com alguma transação podem ser aceitáveis se forem modestos em valor e não excederem as cortesias locais de costume.	Presentes e gratificações com valores acima de modestos oferecidos por um empregado a, ou recebidos por um empregado de, um fornecedor, cliente, distribuidor ou consultor. Oferta ou aceitação de dinheiro para ou de um fornecedor, cliente, distribuidor ou consultor independente do valor.
Relações com o Governo — Relacionamento com Funcionários e Empregados Públicos	Pagamentos, presentes, refeições ou outras gratificações com o propósito de influenciar qualquer funcionário ou empregado público estão proibidos. Ofertas de emprego a funcionários ou empregados públicos devem ser previamente autorizadas pelo Conselho Geral da Apogee. Os empregados não devem mentir ou adulterar a verdade na comunicação com funcionários ou empregados públicos.	Pagamentos em espécie, gratificações, entretenimento de funcionários ou empregados públicos, contratar pessoas por solicitação de um funcionário ou empregado público. Adulterações ou a não inclusão de informações importantes nas comunicações com funcionários ou empregados públicos.
Acordos Governamentais	A conformidade estrita com as leis e regulamentações que se aplicam a acordos governamentais é obrigatória a todos os empregados.	Presentes e comissões a oficiais de contrato. Discussão de futuras oportunidades de emprego na Empresa com ofi de contrato. Não cumprimento dos procedimentos contábeis do contrato ou dos termos do contrato.

Guia do Código de Conduta

Política Corporativa	Resumo da Política	Cuidado com
Investigações e Entrevistas do Governo	Todas as requisições governamentais de entrevistas ou documentos devem ser imediatamente comunicadas ao Conselho Geral da Apogee. Empregados que participarem de entrevistas do governo devem fornecer respostas exatas e completas.	Autorizações, notificações, requisições de busca por parte de investigadores do governo ou reguladores de informações sobre a Empresa ou empresas com as quais a Empresa realiza negócios.
Transações e Operações Internacionais	A Empresa estará em conformidade com todas as leis e requerimentos pertinentes em quaisquer transações internacionais, além da conformidade com as leis pertinentes dos EUA.	Não conformidade com os requerimentos de importação, exportação, câmbio ou impostos de um país estrangeiro, ou com o controle de exportação, o embargo comercial ou as leis antiboicote dos EUA.
Lei de Práticas Corruptas Estrangeiras	Estão vetados os pagamentos e presentes inadequados em países estrangeiros a oficiais do governo, políticos ou partidos políticos.	Pagamentos, comissões, presentes e pagamentos em espécie questionáveis a oficiais do governo, políticos ou partidos políticos. Atividades conhecidas como suborno em algum país. Comissões, bônus ou descontos incomumente grandes ou pequenos.
Suborno e Comissões	Suborno e comissões estão proibidos.	Pagamentos, comissões e acordos de consultoria questionáveis ou presentes frequentes e excessivos.
Atividades Políticas e de Lobby	A Empresa conformará com todas as leis referentes a contribuições e lobby.	Contribuições políticas advindas do capital da Empresa. Reembolso de contribuições pessoais políticas pela Empresa.
Proteção da Propriedade e Informações da Empresa	As informações contidas nos registros da Empresa ou desenvolvidas pela Empresa são de propriedade da Empresa. A propriedade intelectual e as informações da Empresa, bem como seu capital e propriedade devem ser adequadamente securitizadas para prevenir roubo, destruição ou divulgação ou uso não autorizado.	Uso não autorizado de informações proprietárias, material sujeito a direitos autorais ou software de computação da Empresa. Uso impróprio do capital da Empresa. Uso pessoal da propriedade da Empresa.
Oportunidades Iguais de Emprego	A Empresa oferecerá oportunidades iguais de emprego sem discriminação de raça, cor, credo, religião, descendência, sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, estado civil, status em relação a assistência pública, condição de ex-combatente, ou outras classes de status protegidas que se apliquem.	Ação tomada contra algum empregado baseada em raça, cor, credo, religião, descendência, sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, estado civil, status em relação a assistência pública, condição de ex-combatente, ou outras classes de status protegidas que se apliquem.

Guia do Código de Conduta

Política Corporativa	Resumo da Política	Cuidado com
Assédio	Assédio sexual ou assédio baseado em raça, cor, credo, religião, descendência, sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, estado civil, status em relação a assistência pública, condição de ex-combatente, ou outras classes de status protegidas que se apliquem são inaceitáveis e não serão tolerados pela Empresa.	Contato físico indesejado, comentários sugestivos ou sexuais ou chacotas, observações sexistas, comentários ofensivos ou piadas relacionadas à homossexualidade, bissexualidade ou transexualidade. Assédio com base em quaisquer outras condições aplicáveis e amparadas. Ameaças ou insinuações de que a submissão ou a rejeição de um empregado a investidas sexuais poderão afetar suas condições de trabalho.
Leis Regulamentações Ambientais	A Empresa conformará com leis e regulamentações ambientais.	Registro ambiental incompleto. Derramamentos ou descargas não comunicados. Descarte inadequado de lixo. Uso de veículos ou instalações de descarte não permitidos.
Uso Indevido e Divulgação de Informações Privilegiadas e Cobertura	Nenhum empregado pode negociar valores mobiliários quando em posse de informação material não pública ou "divulgar" informação material não pública a terceiros que possam comprar títulos da Apogee. Nenhum empregado pode realizar transações de cobertura relacionadas a títulos da Apogee.	Uso indevido e divulgação de informações privilegiadas a terceiros, com base em informações não disponíveis ao público. Negociação de títulos mobiliários de outra empresa pública com a qual a Apogee esteja envolvida em uma possível transação. Negociação de contratos futuros, conversão de dívida, collar e fundos de troca criados para cobrir ou compensar quedas no valor de mercados dos títulos da Apogee.
Exatidão dos Livros e Registros Contábeis	Demonstrações financeiras, livros, registros e documentos da Empresa submetidos a terceiros devem ser exatos e completos, e devem ser preparados de acordo com os princípios contábeis geralmente aceitáveis e da maneira especificada pela Empresa.	Entradas falsas, enganosas ou omissas. Não cumprimento dos procedimentos contábeis adequados, ou uso de caixa dois. Omissão de registros da Empresa sobre fatos ou informações materiais requeridos por lei ou necessários para tornar o registro verdadeiro.
Dados Eletrônicos e Comunicações	Todos os equipamentos e sistemas de comunicação eletrônica e de voz são próprios e mantidos para a condução dos negócios da Empresa. A Empresa reserva o direito de rever e monitorar o uso dos sistemas e conteúdos de comunicações e arquivos individuais.	Uso dos sistemas da Empresa para acessar, enviar ou receber material de assédio, ilegal, sexualmente explícito ou obsceno. Uso pessoal excessivo.
Divulgação de Informações ao Público, à Mídia e a Analistas	A divulgação de informações sobre a Empresa deve ser feita apenas através de porta-vozes especificamente autorizados e nomeados.	Divulgação de informações falsas ou enganosas em notas de imprensa ou relatórios submetidos a autoridades governamentais ou regulamentares. Divulgação de informações confidenciais da Empresa ao público geral. Empregados que não sejam porta-vozes autorizados ou nomeados em comunicação com a mídia ou com analistas em nome da Empresa.

Guia do Código de Conduta

Política Corporativa	Resumo da Política	Cuidado com
Disciplinamento do Empregado e Rescisão do Contrato de Trabalho	A Empresa reserva o direito de disciplinar e demitir qualquer empregado e de determinar o disciplinamento específico a ser imposto em qualquer caso dado.	Tentativas de limitar o disciplinamento que pode ser imposto pela Empresa.
Denunciantes	Os empregados que fizerem uma comunicação de boa fé sobre violações à lei, ao Programa de Conformidade Apogee ou às Políticas Corporativas ou que comunicarem dúvidas referentes a práticas questionáveis de contabilidade ou auditoria não estarão sujeitos a represália. Os empregados devem comunicar qualquer fato ou suspeita de violação à lei, ao Programa de Conformidade Apogee ou às Políticas Corporativas.	Quaisquer ameaças ou intimidações a um empregado que comunique uma suspeita ou caso real de violação à lei, ao Programa de Conformidade Apogee ou às Políticas Corporativas ou que comunique dúvidas referentes a práticas questionáveis de contabilidade ou auditoria.
Implementação e Interpretação do Programa de Conformidade	O Comitê de Conformidade é responsável pela supervisão e implementação do Programa de Conformidade Apogee.	Esforços em ignorar ou "escapar" da lei, o Programa de Conformidade Apogee ou as Políticas Corporativas.
Auditoria e Monitoramento do Programa de Conformidade	Os empregados devem seguir as Políticas Corporativas, comunicar violações e cooperar com os esforços da Empresa em coletar informações referentes a conformidade.	Pedidos para "ignorar" ou "esquecer" quando surgem dúvidas referentes a conformidade, contabilidade ou auditoria. Não comunicação de violações à lei, ao Programa de Conformidade Apogee ou às Políticas Corporativas ou de dúvidas referentes a práticas questionáveis de contabilidade ou auditoria.
Disciplinamento do Programa de Conformidade	Os empregados que violarem a lei, o Programa de Conformidade Apogee ou as Políticas Corporativas estarão sujeitos a ações disciplinares adequadas.	Não disciplinamento dos empregados que violarem a lei ou o Programa de Conformidade.
Educação e Certificação do Programa de Conformidade	Os empregados devem rever periodicamente o Guia do Programa de Conformidade, certificar- se de seu entendimento a respeito de sua responsabilidade por sua submissão à letra e ao espírito do Programa de Conformidade Apogee e participar de treinamentos de conformidade.	Não certificação do cumprimento com o Programa de Conformidade Apogee. Não participação do treinamento de conformidade.
Relatório e Investigação de Violações	Os empregados devem comunicar prontamente qualquer fato ou suspeita de violação à lei, ao Programa de Conformidade Apogee e às Políticas Corporativas.	As comunicações devem ser feitas de boa fé. Os indivíduos adequados serão incumbidos da investigação. As comunicações podem ser feitas anonimamente. Não serão toleradas comunicações de má fé.

Sua Responsabilidade pela Conformidade

Todos os empregados da Apogee e qualquer uma de suas subsidiárias diretas ou indiretas, divisões, unidades comerciais, unidades de negócios ou instalações devem se submeter às leis pertinentes, regulamentos, normas, e determinações regulamentares. **É de sua responsabilidade adquirir o conhecimento adequado a respeito dos requerimentos relativos às suas funções, de forma a estar apto a reconhecer potenciais problemas de conformidade.** Não se pode justificar nenhum ato ilegal ou antiético alegando ignorância da impropriedade do ato.

Responsabilidade da Gerência pela Conformidade

Todos os membros da administração devem cumprir com o Programa de Conformidade e as Políticas Corporativas da Apogee. A administração da empresa é responsável por assegurar que você receba as informações e instruções adequadas para habilitá-lo a entender e cumprir com os requerimentos legais e éticos pertinentes. Os supervisores e gerentes também são responsáveis por incentivar ativamente os empregados a verbalizar suas dúvidas, questionamentos e problemas relativos à conformidade legal e ética e a casos questionáveis envolvendo contabilidade e auditoria.

Confidencialidade e Proteção Contra Represália

No que tange a lei, a Empresa tomará precauções razoáveis para manter a confidencialidade dos indivíduos que comunicarem fatos ou suspeitas de violação à lei, ao Programa de Conformidade Apogee ou às Políticas Corporativas, ou que comunicarem práticas questionáveis de contabilidade, ou a confidencialidade da pessoa sobre quem foi feita a comunicação. É essencial que os empregados envolvidos em uma investigação ou que tenham feito alguma comunicação honrem esse compromisso com a confidencialidade. É absolutamente vetado a qualquer empregado punir ou fazer represália contra outro empregado que, de boa fé, tenha comunicado violações ou práticas questionáveis de contabilidade ou auditoria.

Disciplinamento do Empregado por Violações

Quando for determinado que um empregado tenha agido em violação à lei, ao Programa de Conformidade Apogee ou às Políticas Corporativas, ou que participou de práticas inadequadas de contabilidade ou auditoria, ele ou ela poderão estar sujeitos a disciplinamento, culminando, eventualmente, na rescisão do contrato de trabalho. Além disso, a Empresa reserva o direito de ajuizar uma ação civil contra um empregado por violação e de fornecer informações sobre casos a autoridades legais e regulamentares para a tomada de ações. Pode-se também tomar ação disciplinar contra supervisores ou executivos que consentirem, permitirem ou não tomarem as ações cabíveis contra conduta ilegal, antiética ou inadequada. É parte da política da Empresa aplicar disciplinamento de forma consistente; entretanto, a forma de disciplinamento adequada será específi a para o caso.

Relatório e Investigação de Violações

A Empresa incentiva seus empregados a fazer comunicações de boa fé sobre possíveis violações ou casos questionáveis envolvendo contabilidade e auditoria. Se você acredita que alguém possa estar violando a lei, os princípios ou padrões contidos neste Guia, ou qualquer outra política aplicável da Empresa, ou se você tem alguma dúvida referente a práticas questionáveis de contabilidade ou auditoria, requeremos a comunicação do fato ou da suspeita de violação, ou de suas dúvidas. Pode-se fazer uma comunicação das seguintes formas:

1. Contate seu supervisor imediato, um gerente sênior, seu Departamento de Recursos Humanos, o Conselho Geral da Apogee pelo telefone 952.487.7514 ou um membro do Comitê de Conformidade Apogee pelo telefone 952.835.1874;
2. Escreva para o Conselho Geral da Apogee no endereço 4400 West 78th Street, Suite 520, Minneapolis, Minnesota, Estados Unidos 55435; ou
3. Entre em contato com a Linha Direta do Código de Conduta Apogee para fazer uma comunicação anônima no site:
   - www.apog.ethicspoint.com (digite a razão social da Apogee)(mundial).
   - 800.441.6164 (chamada gratuita nos EUA e Canadá).
   - Para realizar uma chamada telefônica gratuita a partir de um país que não seja os Estados Unidos ou Canadá, por favor consulte as instruções.
   - Um funcionário que queira fazer um relato para a Linha Direta do Código de Conduta Apogee a partir de um país que não seja os Estados Unidos ou Canadá, poderá acessar a Linha Direta através do site www.apog.ethicspoint.com (digite o nome da organização "Apogee") para obter instruções sobre como realizar uma chamada telefônica.

A Linha Direta do Código de Conduta Apogee é operada por um fornecedor externo, não afiliado à Apogee.

Se desejar fazer uma comunicação em um idioma que não o inglês, entre em contato com a Linha Direta do Código de Conduta Apogee e solicite um intérprete. Todas as comunicações de fatos ou suspeitas de violação à lei ou ao Programa de Conformidade, ou de dúvida referente a contabilidade ou auditoria serão pronta e integralmente investigadas. Na ocorrência de violações, a Apogee tomará as ações cabíveis para prevenir violações semelhantes. Além disso, as comunicações de dúvidas referentes à contabilidade ou auditoria serão informadas ao Comitê de Auditoria da Diretoria da Apogee. Lembre-se de que a não comunicação ou o consentimento de uma violação à lei, ao Programa de Conformidade, ou às Políticas Corporativas pode resultar em ação disciplinar culminando, eventualmente, na rescisão do contrato de trabalho.

Instruções Adicionais sobre Chamadas Telefônicas Feitas de um país que não seja os Estados Unidos ou Canadá

Se desejar fazer uma chamada gratuita para a Linha Direta do Código de Conduta Apogee, a partir de um país que não seja os Estados Unidos ou Canadá, será necessário discar o código de acesso de ligação direta da AT&T referente à sua região e, após receber o tom de chamada, discar o número da Linha Direta do Código de Conduta Apogee, conforme indicado abaixo.

País	Código de discagem direta da AT&T	Opções de idiomas
Brasil (não de celular)	0-800-890-0288	Português (do Brasil), inglês
Brasil (de celular)	0-800-888-8288	
Dinamarca	800-100-10	Dinamarquês, inglês
Cingapura (StarHub)	800-001-0001	Malaio, inglês
Cingapura (Sing Tel)	800-011-1111	
Reino Unido (C&W)	0-500-89-0011	Inglês
Reino Unido (British Telecom)	0-800-89-0011	

- Aguarde o tom de chamada e disque 800.441.6164.
- A chamada será atendida em inglês. Para continuar a chamada em outro idioma, por favor, informe-o ao operador, para solicitar um intérprete. Pode levar vários minutos até que um intérprete o atenda. Não desligue.

Os códigos de acesso a discagem direta da AT&T estão sujeitos a mudança. Se um código de acesso a discagem direta relacionado acima não estiver em serviço, por favor, disque o código de acesso a discagem direta alternativo da AT&T ou visite o site www.apog.ethicspoint.com (digite a razão social da Apogee) para obter a lista atualizada de códigos de acesso.

Conclusão

A Empresa fica comprometida a conduzir suas atividades comerciais de maneira ética e correta e dentro da letra e do espírito de todas as leis e regulamentos. Este Guia busca ajudá-lo a entender melhor como conformar com a lei e com os princípios éticos e requerimentos da Apogee. Em última instância, entretanto, fica a seu próprio e individual critério a decisão sobre o curso correto da ação. Lembre-se sempre de usar seu bom julgamento e bom senso.

apogee enterprises, inc.

Agosto de 2016
Reimpressão 17
©Apogee Enterprises, Inc., 2016