



Código de Conduta

Nosso jeito de fazer negócios





Na McCain Foods, acreditamos que nossa forma de agir faz parte daquilo que nos torna únicos. Agimos como uma família global que acredita que boa ética significa bons negócios, e nossos valores orientam nossas decisões todos os dias.

Nosso Código de Conduta nos fornece diretrizes para fazer negócios de modo alinhado ao programa **McCain Rising Star**. Como uma empresa familiar privada, nos orgulhamos de incorporar os valores da família em nossas operações comerciais. Nossos valores em ação diferenciaram a McCain Foods no mercado e conquistaram uma reputação de comprometimento, autenticidade e confiança para a Empresa e para nossa equipe. A forma como agimos no dia a dia é o que determina e mantém nossa reputação, e temos o dever de proteger essa reputação.

Cumprindo o Código e seguindo os mais elevados padrões, continuaremos crescendo como uma sólida marca global e nos posicionaremos bem para alcançar nossa ambição de assumir a liderança mundial no fornecimento de batatas pré-fritas e aperitivos.

Se você estiver em uma situação delicada e achar que ela não condiz com nosso Código, é importante que tenha a coragem de tomar a decisão certa. O Código guiará você até a decisão certa ou até as pessoas certas que podem ajudar.

Max Koeune

Presidente e CEO da McCain Foods Limited



Nosso jeito de fazer negócios	4	Dentro da empresa	24
O que se espera de você	6	Informações confidenciais	26
O Código e a lei	7	Uso apropriado dos ativos da empresa	27
Sua responsabilidade	8	Registros e controles corporativos	27
Entendendo o Código	8	Fraude	28
		Comunicações externas	29
Como tratamos as outras pessoas	10	Saúde e segurança ocupacionais	30
Tratando todas as partes interessadas com respeito	12	Uso de substâncias	30
Diversidade e inclusão	12	Conflitos de interesses	32
Discriminação e assédio	13	Interesses e emprego fora da empresa	34
Privacidade	14	Relacionamentos com clientes, fornecedores e prestadores de serviço	34
		Nepotismo	34
No mercado	16	Pagamentos questionáveis ou indevidos	35
Concorrência justa	18	Presentes e entretenimento	35
Inteligência competitiva	19	Deseja saber mais ou relatar uma preocupação?	38
Negócios internacionais	19	Contato	40
Negócios com o governo	20	O Código de Conduta da McCain – Como relatar uma preocupação	42
Atividades e contribuições políticas	21	Certificado de Recebimento	43
Segurança e sustentabilidade	21		



Nosso jeito de fazer negócios

O que se espera de você

O Código e a lei

Sua responsabilidade

Entendendo o Código

O Código de Conduta da McCain ilustra como nossos valores e nosso comprometimento com uma conduta legal e ética, em todos os assuntos, devem nortear nossa tomada de decisões. Ele traz exemplos de situações que podemos encontrar em nosso dia a dia e explica os padrões de comportamento que a McCain Foods espera de todos os funcionários da McCain Foods Limited, bem como de suas subsidiárias diretas e indiretas.

Independentemente de onde trabalhamos, honestidade, integridade e justiça são a base de uma reputação corporativa sólida.

O que se espera de você

Para preservar a reputação da McCain Foods, todos devemos nos guiar pela nossa Rising Star (Estrela em Ascensão). Nossa Rising Star nos ajuda a manter nossos valores, todos os dias, independentemente de função, cargo ou localização. Alcançamos isso ao seguirmos os princípios do Código.

Também temos o dever de ajudar outros funcionários a entender e cumprir o Código e de relatar possíveis violações assim que elas ocorram ou assim que tomemos conhecimento delas.

A conformidade com o Código é uma exigência do contrato de trabalho de todos os funcionários com a McCain Foods.

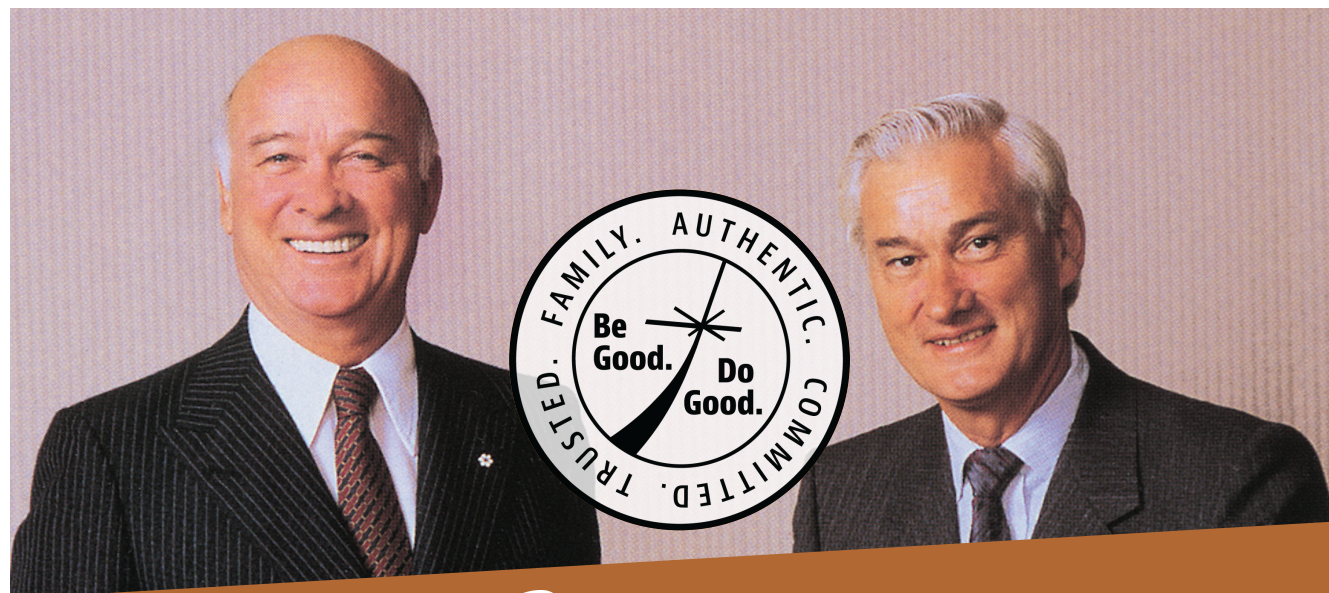
Nossas ações diárias não são regidas somente pelo Código, mas também pela lei, pela política regulatória e pela integridade pessoal. Em cada interação que fazemos e decisão que tomamos ao longo do dia, devemos sempre nos perguntar se uma ação que estamos prestes a adotar cumpre o Código, é legal, é ética e repercutirá

bem para nós mesmos e para a Empresa. Quando tiver dúvidas sobre qualquer ação, procure orientação neste Código e nos recursos aqui mencionados ou pergunte-se o seguinte: Eu gostaria de ler ou gostaria que outras pessoas lessem sobre minhas ações em um jornal?

Na McCain Foods, implementamos o Código de acordo com as leis locais, o que pode afetar nossas decisões e ações de modo diferente, dependendo da região. Como funcionários, temos a obrigação de:

- Agir com honestidade, integridade e justiça em nossas relações

- Promover um ambiente de trabalho baseado na confiança e no respeito uns pelos outros, pelos nossos fornecedores, pelas comunidades nas quais operamos e por todas as outras partes interessadas
- Assegurar uma comunicação aberta e evitar conflitos de interesses
- Manter um local de trabalho seguro e protegido (o que inclui nosso uso de sistemas de tecnologia da informação)
- Manter a segurança dos nossos produtos
- Proteger o meio ambiente
- Cumprir todas as leis aplicáveis, as políticas e outros requisitos da Empresa



*"Boa ética
significa bons negócios"*

Gerência da McCain: garantia de que vivenciamos nossos valores todos os dias.

Na McCain Foods, todos somos responsáveis por vivenciar nossos valores diariamente. Os líderes da nossa organização também têm a responsabilidade de liderar pelo exemplo e garantir que todos aqui entendam e sigam o Código. Os líderes devem:

- Promover um ambiente onde os funcionários sintam-se à vontade para procurar a gerência para tratar de possíveis violações do Código ou da lei
- Nunca solicitar ou instruir um funcionário a agir de um modo que viole o Código

Certificado de Recebimento do Código de Conduta

Novos funcionários:

Como condição para contratação, todos os novos funcionários devem assinar um Certificado de Recebimento, que afirma o seguinte:

Recebi e li o Código de Conduta da McCain Foods e compreendo que tenho a obrigação de cumpri-lo. Concordo que a conformidade com o Código de Conduta é uma exigência de meu vínculo empregatício e que o descumprimento do Código pode resultar em ação disciplinar, podendo chegar a demissão.

Se você tiver dúvida sobre qualquer seção do Código, peça esclarecimento ao seu gerente ou à equipe local de Recursos Humanos. Uma versão on-line do Código está disponível na McCaintranet e em www.mccain.com.

Criando um ambiente aberto: respondendo a dúvidas e preocupações

O Código oferece recursos para ajudar os funcionários a relatar dúvidas ou preocupações da forma como se sentirem confortáveis, incluindo conversar com a equipe local de Recursos Humanos e fazer denúncias de modo confidencial.

Se um funcionário da McCain procurar você para tratar de uma preocupação relacionada ao Código, como gerente, é seu dever ouvir e avaliar a questão. Pergunte a si mesmo: o assunto requer investigação? Caso a resposta seja "sim", contate a equipe local de Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico. Lembre-se de manter a confidencialidade de todas as informações relacionadas ao problema e de compartilhá-las apenas quando necessário, por exemplo, com as pessoas envolvidas na investigação.

Os funcionários da McCain que desejam denunciar violações ao Código têm estas opções: o e-mail **Code Connection** ou nosso sistema terceirizado para denúncias, o The Network. Informações sobre essas opções estão disponíveis na página 42 do Código e também na página Código de Conduta e Políticas da McCaintranet. É importante que esses canais sejam ampla e abertamente compartilhados para que os funcionários sintam-se à vontade ao comunicar uma preocupação quando precisarem.

Recertificação do funcionário:

Todos os funcionários atuais deverão participar do treinamento e assinar um Certificado de Recebimento toda vez que o Código for redistribuído. Além disso, pode-se exigir que funcionários que ocupam cargos específicos preencham e assinem um certificado anual confirmando o cumprimento do Código. Os indivíduos que não preencherem os certificados podem estar sujeitos a ação disciplinar.

O Código e a lei

Nossas ações são avaliadas diariamente por clientes, fornecedores, colegas de trabalho e acionistas que desejam e esperam estar associados a uma empresa ética e que cumpre a lei. Sem exceções, a McCain Foods está comprometida com o rígido cumprimento de todas as leis aplicáveis à empresa ou às suas operações. A não observância das leis pode sujeitar a Empresa e o(s) indivíduo(s) envolvido(s) a significativas punições cíveis e criminais.

A conformidade com a lei é o padrão de conduta mínimo exigido em todos os assuntos da Empresa.

Como uma empresa global, nossas operações e nossos funcionários estão sujeitos a diferentes leis locais e outras leis. Se você tiver dúvida sobre quais leis se aplicam ou sobre como interpretar essas leis, consulte seu departamento jurídico local antes de prosseguir.

Sua responsabilidade

Todos temos a obrigação de responsabilizar nossos funcionários pelo cumprimento dos padrões do Código. Se você observar algum comportamento que possa violar nosso Código, é sua responsabilidade relatar o problema imediatamente. A McCain Foods facilitou isso para você.

Entendendo o Código

O Código não consegue abranger todas as situações nas quais podem surgir problemas legais ou éticos. A seção Perguntas e Respostas do Código oferece mais informações e exemplos, para fins de esclarecimento. A finalidade dessa seção não é trazer explicações completas das políticas, práticas ou procedimentos aplicáveis. Você é responsável por compreender os padrões da Empresa e por fazer perguntas quando tiver dúvidas sobre o significado do Código ou sobre o que fazer em uma determinada situação.

A quem perguntar

Se você precisar tomar uma decisão legal ou ética de forma esclarecida, mas não conseguir encontrar as respostas no Código, fale com seu gerente ou procure a ajuda dos departamentos locais de Recursos Humanos, Financeiro ou Jurídico. Os líderes globais da McCain Foods também estão à disposição de todos os funcionários para oferecer ajuda e informações a respeito do Código e da interpretação de políticas, leis e regulamentações. Toda comunicação com esses líderes de equipe será tratada criteriosamente. O verso deste folheto traz uma lista de contatos.

Como relatar uma preocupação

No entanto, se você considerar que relatar uma possível violação à equipe de gerência local ou aos líderes globais da Empresa não é uma boa opção, pode utilizar os seguintes recursos:

- Enviar um e-mail para codeconnection@mccain.ca – esse e-mail é monitorado pela equipe global de RH, que manterá sua denúncia na máxima confidencialidade possível
- Link do Webmail, disponível em www.mccain.ethicspoint.com – esse e-mail é monitorado pelo Navex, um sistema terceirizado de recebimento de denúncias
- Números da Linha direta (onde disponível) monitorada pelo The Network, um sistema terceirizado de recebimento de denúncias. A página 42 traz uma lista completa de números das Linhas diretas

Denúncia anônima

Se, em uma determinada situação, você não deseja relatar casos reais ou suspeitos de violação do Código à equipe de gerência local ou aos líderes globais da Empresa, recomendamos que você relate sua preocupação utilizando dois canais fornecidos por um terceirizado, o The Network: o Webmail do portal on-line de denúncias ou a Linha direta para denúncias. O The Network permite denunciar possíveis violações do Código anonimamente. O sistema está disponível 24 horas por dia com serviços de tradução, tanto on-line quanto por telefone. Mais detalhes sobre os números da Linha direta e o link do Webmail estão disponíveis na página 42, no verso deste folheto.

Obs.: Os canais de denúncias do The Network são destinados a comunicar possíveis violações do Código, não a reclamações gerais.

Como as preocupações são tratadas

Dúvidas e preocupações relacionadas ao Código e encaminhadas às equipes globais ou ao **Code Connection** serão mantidas dentro da maior confidencialidade possível. As informações serão compartilhadas somente conforme necessário com as partes envolvidas na investigação e solução do problema.

Se um funcionário procurar você, trate dos detalhes da dúvida ou consulta dele apenas com os indivíduos que sejam necessários para fornecer informações, responder, investigar ou solucionar a questão.

Investigações

Qualquer eventual violação do Código será devidamente investigada, seja por investigadores locais, pelas equipes globais ou por recursos terceirizados. É responsabilidade e obrigação de todo funcionário cooperar integral, imediata e honestamente com toda investigação. Todo funcionário que não colaborar pode estar sujeito a ações disciplinares.

Sem retaliação

A Empresa confia que o Código será cumprido por todos os seus funcionários. Dessa forma, precisamos que os funcionários comuniquem suas preocupações ou denunciem possíveis violações. A retaliação contra funcionários que cumprem esse dever configura, por si só, uma violação do Código. Se você fizer uma denúncia ou comunicar uma preocupação relacionada ao Código e sentir que está sendo tratado de maneira injusta, denuncie esse problema imediatamente.

Ações disciplinares

Quando for entendido que um funcionário violou o Código, a Empresa aplicará uma ação proporcional à gravidade da violação, o que pode incluir demissão no caso de violações graves. A decisão pode ser tomada pela gerência sênior, dependendo da natureza da violação. Quando o funcionário for considerado autor de uma violação, essa falta será documentada no registro permanente do funcionário.



Consulte os detalhes na página 42





Como tratamos as outras pessoas



Tratando todas as partes interessadas
com respeito

Diversidade e inclusão

Discriminação e assédio

Privacidade



Tratando todas as partes interessadas com respeito

Tratar as pessoas ao nosso redor de forma cortês e respeitosa não é apenas uma questão de integridade profissional, resulta também em bons negócios. Tratar os outros com respeito promove um ambiente de abertura que aumenta a satisfação, o engajamento e a fidelidade de funcionários e clientes.

Você pode demonstrar respeito com ações simples, mas significativas:

- Incentivar colegas de trabalho a expressar opiniões e ideias
- Ouvir o que os outros têm a dizer antes de expressar seu ponto de vista
- Compartilhar informações regularmente e envolver as outras pessoas na tomada de decisão
- Usar as ideias das pessoas para mudar ou melhorar o trabalho
- Nunca insultar ou ridicularizar as pessoas ou suas ideias
- Promover um local de trabalho com diversidade e inclusão
- Dar feedback construtivo e tentar elogiar com mais frequência

Nossos clientes, fornecedores e consumidores compõem o mundo fora da McCain Foods que nos permite crescer, inovar e gerar resultados

comerciais positivos. Tratar essas partes interessadas externas com respeito, ao mesmo tempo em que cumprimos integralmente nossas obrigações legais e éticas, é fundamental para que possamos manter nossa reputação e fortalecer nossa vantagem competitiva.

A forma como falamos dos concorrentes pode afetar o modo como nossos clientes ou partes interessadas percebem os negócios e as ações que realizamos.

Trate todas as partes interessadas da McCain Foods com o mais elevado nível de respeito. Isso inclui funcionários, fornecedores, consumidores e concorrentes.

Diversidade e inclusão

A McCain Foods tem compromisso com a construção de uma cultura de diversidade e inclusão, ao mesmo tempo em que oferece um ambiente livre de discriminação e assédio – onde todos os indivíduos são tratados com respeito e dignidade, podendo contribuir ao máximo e recebendo oportunidades iguais.

Diversidade é garantir a mistura certa de pessoas em nossa empresa – pessoas que representem os clientes e as comunidades que atendemos. Inclusão é o jeito como trabalhamos juntos. Uma cultura de inclusão é aquela em que todos podem oferecer seu melhor desempenho e, ao mesmo tempo, ser autênticos.

Discriminação e assédio

É responsabilidade de todos garantir que a McCain Foods ofereça um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo, sem discriminação nem assédio.

A empresa não irá tolerar preconceito, discriminação ou assédio motivados por qualquer traço que nos diferencie.

Discriminação é impedir a participação total de outras pessoas por causa de algo que as torna diferentes.

Assédio abrange condutas que são capazes de criar um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou ofensivo e pode incluir uma série de atitudes distintas, desde exigência de natureza sexual até insultos, piadas ofensivas, injúria racial ou tratamento de um indivíduo de maneira depreciativa ou humilhante.

Se você tomar conhecimento de algum comportamento que considera discriminatório ou assediante, seja pessoalmente ou em mídias sociais, consulte a equipe local de Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico.

Para obter mais orientações, consulte as políticas locais de antiassédio no ambiente de trabalho.



Consulte os detalhes na página 42

Perguntas e Respostas

P: Frequentemente, recebo avaliações de desempenho que me classificam como um funcionário de desempenho excelente; apesar disso, continuo sem receber promoções dentro do meu departamento. Estou começando a me perguntar se estou sendo tratado de forma discriminatória por causa da minha origem étnica. O que devo fazer?

R: Em primeiro lugar, você deve ter uma conversa franca com seu gerente para saber por que você não foi considerado para cada função específica. Após essa conversa, se você continuar questionando-se sobre a justificativa dessas decisões, leve seus questionamentos a seu gerente. Se você não ficar satisfeito com a resposta do gerente, encaminhe seus questionamentos à equipe local de Recursos Humanos ou à gerência sênior.

P: Meu gerente continua me chamando para sair socialmente, apesar de eu continuar recusando os convites. Estou começando a me sentir desconfortável. O que devo fazer?

R: Diga claramente que os convites sociais não são bem-vindos e que estão fazendo você se sentir desconfortável. Se os convites continuarem ou se você sentir que o gerente está tratando-o(a) de forma diferente após você ter expressado seu incômodo, fale com a equipe local de Recursos Humanos ou com a gerência sênior.

Privacidade

Respeitar a privacidade de nossos funcionários, clientes, consumidores e fornecedores é tanto uma exigência legal quanto necessário para fazer bons negócios. Assim, devemos lidar com dados pessoais com responsabilidade e em conformidade com todas as leis de privacidade aplicáveis.

Se você lida com dados pessoais de outras pessoas, você deve:

- Conhecer e agir de acordo com as leis aplicáveis
- Conhecer e agir de acordo com todas as obrigações contratuais aplicáveis
- Coletar, utilizar e processar essas informações somente para fins comerciais legítimos
- Adotar meios de evitar a divulgação não autorizada para pessoas que não têm uma necessidade comercial e legítima de ter acesso às informações

Para obter mais orientações, consulte nossas Políticas de Privacidade Global e os procedimentos locais ou entre em contato com o Diretor de Privacidade pelo e-mail mccainprivacy@mccain.com.

Perguntas e Respostas

P: Trabalho no setor de Recursos Humanos. Recentemente, minha chefe local de Marketing me pediu uma lista de nomes, salários e cargos da equipe de Marketing de outros mercados da McCain, a fim de avaliar a capacitação e a remuneração da sua própria equipe. É correto fornecer essas informações?

R: As informações de remuneração de funcionários individuais são confidenciais e estão sujeitas a leis de privacidade em muitas jurisdições. Para fins de pesquisa, é permitido informar faixas salariais por descrição do cargo e região. Se você precisar de mais esclarecimentos, consulte o departamento jurídico local.





No mercado

Concorrência justa

Inteligência competitiva

Negócios internacionais

Negócios com o governo

Atividades e contribuições políticas

Segurança e sustentabilidade

Concorrência justa

A finalidade das leis de concorrência (também conhecidas como leis antitruste, antimonopólio ou de comércio justo) é promover uma economia saudável, forte e competitiva na qual as empresas são livres para vender seus produtos com base na qualidade, no serviço e no preço.

A concorrência justa é um princípio fundamental das convicções comerciais da McCain Foods: buscamos superar nossa concorrência de maneira legal, honesta e ética.

A McCain Foods não participa nem apoia qualquer atividade que conflite com as leis ou regulamentações de concorrência em nenhuma região na qual opera.

Devemos obedecer as leis de concorrência de todos os países em que a McCain Foods faz negócios. Conseqüentemente, devemos evitar discussões com concorrentes que possam ser percebidas como obstruções à concorrência justa. Peça orientação legal ao Departamento Jurídico local antes de comunicar-se com qualquer um dos nossos concorrentes.

As leis de concorrência são complexas e variam de país para país. No entanto, de modo geral, elas proíbem os mesmos tipos de atividades. Por exemplo, geralmente é contra a lei fazer acordos com concorrentes a fim de:

- Fixar preços, termos ou condições de venda para produtos ou serviços concorrentes
- Dividir ou alocar clientes, ofertas, mercados ou territórios para produtos ou serviços concorrentes

- Recusar-se a vender para determinados compradores ou a comprar de determinados fornecedores
- Trocar informações não disponíveis publicamente no intuito de reduzir a concorrência

Relacionamentos com distribuidores e clientes, sejam formalizados em contratos por escrito, entendimentos verbais ou assumidos de outra forma, devem refletir o comprometimento com práticas comerciais corretas e a conformidade com as leis aplicáveis.

Violações das leis de concorrência são um assunto sério e podem resultar em significativas punições, graves restrições comerciais e danos à reputação. Dependendo da jurisdição, isso pode incluir multas contra a Empresa e funcionários individuais, detenção e danos cívicos.

Para obter mais informações, consulte as Diretrizes e a Política Global de Conformidade com a Lei de Concorrência.



Consulte os detalhes na página 42

Inteligência competitiva

A coleta de informações competitivas com intuito de compreender o mercado e impulsionar os negócios da Empresa é incentivada e esperada. No entanto, assim como valorizamos nossas próprias informações não públicas, também respeitamos as informações não públicas de outras empresas. A coleta de informações da concorrência deve ser conduzida de maneira legal e ética.

Negócios internacionais

Como uma multinacional que opera em países do mundo inteiro, é fundamental entendermos e cumprirmos todas as leis locais aplicáveis, especialmente considerando que muitas leis governamentais proíbem especificamente determinadas práticas relacionadas a negócios internacionais.

Lei anticorrupção e antissuborno

Muitos países têm leis que proíbem pagamentos de suborno a funcionários públicos e privados. Por exemplo, nos Estados Unidos, a Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior proíbe pagamentos a um governo estrangeiro e proíbe que os funcionários do governo firmem relações contratuais ou comerciais. Similarmente, no Canadá, a Lei de Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros proíbe estritamente o pagamento de suborno, direta ou indiretamente, no intuito de obter vantagem competitiva em uma transação comercial.

Perguntas e Respostas

P: Recentemente, contratamos um funcionário que já trabalhou para um dos nossos concorrentes. Posso pedir ao funcionário informações sobre esse concorrente?

R: O funcionário tem a responsabilidade ética, e possivelmente legal, de manter a confidencialidade das informações não públicas de seu ex-empregador. Ao solicitar informações que violam essa responsabilidade, você estará colocando o novo funcionário e a Empresa em uma situação delicada e estará demonstrando um comportamento inconsistente com o que se espera dos funcionários da McCain Foods.

A McCain proíbe estritamente o pagamento a funcionários públicos com a finalidade de facilitar transações comerciais com governos estrangeiros.

As punições legais pela realização de pagamentos proibidos podem ser severas tanto para o funcionário quanto para a Empresa. Se você tiver dúvidas a respeito do status de determinados tipos de pagamentos ou sentir que a natureza de uma solicitação de pagamento é questionável, consulte o Departamento Jurídico local.

As Diretrizes e a Política Global Anticorrupção da McCain, disponíveis na McCaintranet, trazem informações abrangentes sobre as atividades proibidas.

Controles/sanções de exportação

Muitos governos proíbem, regulam e limitam a exportação de diversos produtos, serviços e tecnologias para determinados países

estrangeiros. Além disso, ocasionalmente, alguns governos determinam certos países, organizações ou indivíduos com os quais é proibido manter relações comerciais. Em caso de dúvidas sobre se o comércio com determinado país está suspenso ou se há proibições aplicáveis a uma transação proposta ou a um indivíduo identificado, consulte o Departamento Jurídico local.

Boicote

Alguns países tentam condicionar relações comerciais à promessa de abster-se de negócios com governos ou empresas localizados em outros países ou com determinadas pessoas com base em critérios de raça, religião ou origem étnica. Alguns governos e a Empresa proíbem expressamente a aceitação de condições de boicote. Se você tiver dúvidas a respeito de linguagem possivelmente ilegal, entre em contato com o Departamento Jurídico local.

Negócios com o governo

Governos de muitos países ao redor do mundo são clientes importantes e valiosos da McCain Foods. No intuito de proteger o interesse público, as transações com governos são regidas por normas jurídicas especiais, diferentes das que regulam transações com empresas privadas. A conformidade com leis e regulamentações é exigida de todos os contratados que desejam fazer negócios com um governo, uma vez que até mesmo uma simples aparência de impropriedade pode degradar a confiança pública na Empresa e no processo de compras do governo.

A McCain Foods adota rígida conformidade com as leis e regulamentações que regem os negócios com governos.

Presentes para funcionários públicos

Em muitos países, é proibido oferecer presentes, favores, entretenimento e refeições – independentemente do valor – a funcionários ou executivos do governo. Diversos países aprovaram legislações que criminalizam a prática de suborno de funcionários públicos, e as sanções pela violação dessas leis podem ser severas, independentemente da finalidade ou intenção. Nos países em que práticas de oferecer presentes e entretenimento são permitidas, os funcionários da McCain Foods devem cumprir as regulamentações aplicáveis, este Código e as Diretrizes, Procedimentos e Política Global Anticorrupção da McCain.

Antes de oferecer qualquer item de valor (independentemente do valor nominal) a um

funcionário público, você deve obter aprovação por escrito do Departamento Jurídico local. Isso inclui dinheiro, presentes, refeições, entretenimento, produtos da Empresa, ofertas de emprego etc.

Para obter mais informações sobre a oferta de presentes ou entretenimento a um terceiro, no contexto dos negócios da McCain Foods, consulte o Procedimento sobre Presentes e Entretenimento (encontrado no Anexo B da Política Global Anticorrupção da McCain) e a seção Conflito de interesses, adiante.

Restrições aplicadas a funcionários públicos

Alguns governos proíbem que seus contratados e funcionários do departamento de compras participem de determinadas atividades durante a transação de compras. Dentre as atividades inaceitáveis estão a solicitação ou compartilhamento de informações confidenciais ou de seleção de fontes. Essas proibições se aplicam desde o desenvolvimento, a preparação e a efetivação de um pedido até a concessão de um contrato, bem como durante eventual modificação ou extensão desse contrato.

Familiarize-se com as regulamentações locais

Todos os funcionários envolvidos em contratos públicos devem se familiarizar e cumprir regulamentações especiais, a lei e as diretrizes da própria Empresa ao fazer negócios com governos. Isso inclui as seguintes obrigações:

- Cumprir especificações contratuais

Quem são os funcionários públicos?

- Funcionários de qualquer governo ou órgão controlado por um governo
- Partidos políticos e dirigentes de partido, incluindo candidatos a cargos políticos
- Funcionários de organizações públicas internacionais, como as Nações Unidas

- Relatar com precisão dados de custo e preço
- Impedir a divulgação de material confidencial
- Cumprir as restrições referentes a contratações de ex-funcionários públicos

Perguntas sobre a aplicabilidade de leis de compras governamentais devem ser encaminhadas ao Departamento Jurídico local.

Atividades e contribuições políticas

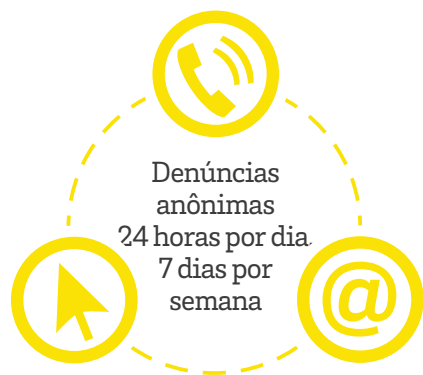
A McCain Foods acredita que uma cidadania ativa e esclarecida é fundamental para o funcionamento de processos governamentais. Incentivamos que você participe do processo político nas questões públicas de sua preferência e de acordo com suas próprias convicções. No entanto, você deve abster-se de exercer participação política em nome da Empresa. Isso inclui compartilhar opiniões, contribuir com dinheiro, produtos ou outros ativos da Empresa, alinhar ou associar a Empresa a campanhas políticas ou usar o nome ou os produtos da McCain Foods para promover suas próprias convicções políticas pessoais.

Nenhum funcionário pode fazer contribuições em dinheiro, produtos ou de outro tipo que sejam financiadas por fundos ou propriedades da Empresa ou subsidiária e se destinem a qualquer partido político ou candidato político, sem que haja expressa autorização do Presidente e CEO

da McCain Foods Limited, ainda que as leis locais ou estrangeiras permitam essas práticas.

Ademais, nenhum funcionário deve, em nome da Empresa, tentar influenciar a decisão de outro funcionário sobre fazer ou deixar de fazer uma contribuição política pessoal para um candidato ou partido.

A Empresa comunica regularmente seu ponto de vista a órgãos governamentais e legisladores ou ao público geral no que diz respeito a práticas e políticas governamentais ou legislações atuais ou propostas que afetam nossas operações. Alguns países promulgaram legislações sobre atividades de lobistas e/ou registro de lobistas, no intuito de regulamentar essas atividades. A Empresa espera que todos os funcionários cumpram tal legislação. Além disso, todas as interações e comunicações entre a Empresa e governos ou partidos políticos devem ser gerenciadas pela equipe local de Relações com o Governo e/ou pelo departamento jurídico local da McCain Foods, sob liderança do Presidente Regional.



Consulte os detalhes na página 42

Perguntas e Respostas

P: Minha amiga está concorrendo a um cargo público. Posso ajudar na campanha?

R: Sim. Sua atividade política pessoal é escolha sua, mas você deve abster-se de utilizar os recursos ou o nome da Empresa para promover a campanha.

P: Como empresa, não concordamos com algumas novas propostas de legislação relacionadas ao processo de fabricação de alimentos. Podemos expressar nossas opiniões em nome da Empresa?

R: As relações com o governo devem ser conduzidas por canais autorizados, geralmente designados pelo líder regional ou administrados pelo departamento jurídico, pois é necessário que as opiniões da Empresa sejam apresentadas no contexto geral dos negócios. Além disso, comentários relacionados a regulamentações ou legislações atuais ou propostas frequentemente se tornam registros públicos, e a atividade de lobby é regulamentada em muitos países. Se você tiver dúvidas sobre o impacto que ações governamentais propostas terão nos negócios, encaminhe-as ao representante local de Relações com o Governo ou ao departamento jurídico.

Segurança e sustentabilidade

Ao fazer negócios, somos guiados pelos seguintes Valores da Empresa: Família, Autenticidade, Comprometimento, Confiança e Bondade (Be Good. Do Good). O que também nos motiva a inovar é a ambição de ser a Empresa líder mundial na venda de batatas pré-fritas e aperitivos, que é admirada pela qualidade, por nossos colaboradores e pela dedicação ao cliente. Acreditamos que nossa atitude com relação aos produtos que fornecemos e à sustentabilidade ambiental não deve ser diferente. Isso significa trabalhar continuamente na melhoria da qualidade dos nossos produtos, seguir as boas práticas de segurança dos alimentos e preservar a qualidade do meio ambiente em que operamos. Ao preservar a qualidade do meio ambiente, nosso intuito é aumentar continuamente nosso desempenho ambiental encontrando formas eficazes de reduzir os efeitos adversos das nossas atividades. Todas essas atitudes estão na essência do princípio de Bondade (Be Good. Do Good).

A McCain Foods considera o cumprimento da lei uma exigência básica. Adotaremos nossos próprios padrões de prática responsável nos casos em que não houver exigências locais ou em que considerarmos tais exigências insuficientes.

Você é responsável por compreender as exigências e políticas ambientais e de segurança dos alimentos da Empresa e por aplicar as devidas práticas associadas no local de trabalho.

Para obter mais orientação, consulte a Política Ambiental Global e nossos requisitos globais e regionais de garantia e segurança dos alimentos.







Dentro da empresa

Informações confidenciais

Uso apropriado dos ativos da empresa

Registros e controles corporativos

Fraude

Comunicações externas

Saúde e segurança ocupacionais

Uso de substâncias

Informações confidenciais

As informações confidenciais não públicas da Empresa são fundamentais para nossa vantagem competitiva. A divulgação ou o uso não autorizados de informações confidenciais podem causar a perda dessa vantagem, bem como prejudicar relações com clientes e constranger ou prejudicar colegas de trabalho.

Informações confidenciais incluem:

- Qualquer informação ou conhecimento que a McCain Foods crie, adquira ou controle, sem divulgar publicamente.
- Informações obtidas de um terceiro sob os termos de um acordo de confidencialidade ou de não divulgação.

De modo geral, qualquer informação que não esteja postada publicamente nos sites voltados ao público externo ou nos materiais promocionais ou de marketing da Empresa é considerada informação não pública e deve sempre ser mantida em confidencialidade.

Informações não públicas podem incluir, mas não se limitam a:

- Informações financeiras (demonstrativos, registros, contratos, orçamentos de fornecedores)
- Planos de negócios (estratégias, objetivos, planos, pedidos de patente/registro de marca comercial, balanços, fusões ou aquisições)
- Dados de vendas e marketing (planos de produtos, informações de participação de mercado, lançamentos de novos produtos)

- Registros de funcionários (endereço residencial e números de telefone, prontuários médicos, dados pessoais e salariais, mudanças importantes na gerência)
- Informações técnicas (receitas/especificações, projetos/desenhos, engenharia/conhecimento técnico de produção, detalhes de processos, materiais protegidos por direitos autorais, software)

Você deve assegurar que as informações da Empresa que estejam sob sua direção ou controle sejam devidamente protegidas, de acordo com as políticas e instruções da Empresa. Você também deve cumprir todos os acordos de confidencialidade e não divulgação de terceiros que sejam legalmente impostos à Empresa.

A proteção de informações confidenciais envolve:

- Limitar o acesso às informações confidenciais às pessoas autorizadas que “têm necessidade de conhecer tais informações”
- Divulgar informações confidenciais apenas com autorização, quando houver necessidade comercial válida e, ademais, somente conforme especificado nas políticas e instruções da Empresa
- Não utilizar informações da Empresa em benefício pessoal ou para outros fins não relacionados à Empresa
- Observar os termos dos acordos aplicáveis

Divulgações não autorizadas ou suspeitas de divulgações de informações confidenciais, seja de forma intencional ou acidental, devem ser comunicadas imediatamente à gerência local ou ao Departamento Jurídico local.

Perguntas e Respostas

P: O trabalho técnico que eu realizo é confidencial, mas guardá-lo e trancá-lo durante a noite é um transtorno. Tenho certeza de que o trabalho estará seguro em minha mesa. Posso deixá-lo lá?

R: Não. Documentos confidenciais devem ser mantidos protegidos e fora de vista quando você não estiver em sua mesa. Se você lida com informações sigilosas ou confidenciais, tem a responsabilidade de protegê-las contra danos, perda ou divulgação não autorizada.

P: Meu notebook foi roubado. O que devo fazer?

R: O notebook de todo funcionário armazena informações confidenciais da Empresa, e seu roubo é algo sério. Contate imediatamente os Serviços de Informações e forneça o máximo de detalhes possível com relação ao conteúdo de seus discos rígidos pessoais. Além disso, informe a gerência local e o Departamento Jurídico.

Uso apropriado dos ativos da empresa

O comportamento ético é demonstrado não apenas pelo modo como você age com outras pessoas, mas também pela forma como você trata uma propriedade que não lhe pertence. Ativos da empresa, incluindo tanto os ativos físicos quanto os intangíveis, são fundamentais para as operações comerciais cotidianas da Empresa.

Você é responsável por garantir o uso e o cuidado seguros e apropriados dos ativos da Empresa.

Como regra geral, os ativos da McCain Foods devem ser usados apenas para o benefício da Empresa, não para seu benefício pessoal nem para o benefício de qualquer outra pessoa que não seja a Empresa. Dito isso, é importante que você utilize seu bom senso ao avaliar o que é um uso apropriado. Por exemplo, embora o uso pessoal periódico dos ativos da Empresa no local de trabalho seja aceitável, o excesso de navegação na Internet e de telefonemas ou e-mails pessoais configura um uso indevido dos ativos. Além disso, é possível que você tenha acesso a determinados ativos da Empresa, como um carro ou dispositivo sem fio. Nesse caso, é importante consultar as políticas locais para assegurar que você esteja utilizando esses ativos devidamente.

Sempre siga as políticas, normas e orientação da Empresa com relação à proteção da nossa tecnologia da informação e da segurança dos nossos sistemas físicos e eletrônicos. Dada a importância de proteger a segurança dos nossos ativos eletrônicos, a não conformidade com as exigências da Empresa nesse aspecto pode resultar em ação disciplinar.

Exemplos de ativos da Empresa:

Físicos

- Dinheiro da Empresa
- Produto da Empresa
- Sistemas computacionais e softwares
- Telefones
- Dispositivos de comunicação sem fio
- Fotocopiadoras
- Ingressos para shows ou eventos esportivos
- Veículos da Empresa
- Equipamentos de fabricação

Intangíveis

- Tempo de trabalho dos funcionários
- Informações proprietárias
- Marcas comerciais da Empresa
- Propriedade intelectual
- Fórmulas de precificação
- Listas de clientes

Para obter mais orientações, consulte os seguintes procedimentos e políticas da Empresa:

- Política Global de Uso Aceitável
- Política Global de Cartões Corporativos
- Diretrizes Globais sobre E-mail
- Política Global de Viagens e Despesas
- Procedimento Global de Denúncia por Violação de Dados

Registros e controles corporativos

Os registros da Empresa representam seus negócios e garantem que a McCain Foods cumpra suas obrigações legais e regulatórias. Isso inclui não apenas registros financeiros,

mas a manutenção de registros preenchidos por funcionários, abrangendo, dentre outros, relatórios de qualidade, registros de ponto, relatórios de despesa, formulários de pedido de benefícios e currículos.

É sua responsabilidade, tanto legal quanto ética, garantir a precisão de todos os registros comerciais e financeiros da Empresa, bem como assegurar que o gerenciamento, a retenção e a destruição de registros ocorram de acordo com nossa Política Global de Gerenciamento de Registros. Erros não intencionais podem ocorrer periodicamente; são consideradas violações do Código apenas esforços intencionais de distorcer ou falsificar os registros comerciais da Empresa e erros que ocorrem repetidamente.

Registros financeiros

A gerência, os credores e acionistas da Empresa têm direito de acessar demonstrativos financeiros que representam precisamente a situação financeira da Empresa e os resultados de suas operações. Nossa capacidade de lidar de forma honesta e justa com fornecedores, clientes e funcionários depende do registro preciso e completo de toda e qualquer transação. Dessa forma, os registros e livros contábeis da Empresa devem ser confiáveis e completos em relação a todas as transações corporativas.

A Empresa tem compromisso com um sistema de controles internos que irá:

- Oferecer as garantias cabíveis de que as transações sejam executadas e registradas de acordo com a política da empresa
- Permitir a preparação de um demonstrativo financeiro confiável
- Manter o controle financeiro geral

Além desses controles, é sua responsabilidade garantir que:

- As faturas processadas para pagamento tenham as devidas aprovações e sejam emitidas com o objetivo de que o pagamento corresponda à finalidade descrita pelos documentos que embasam o pagamento
- Não haja criação nem manutenção de fundos ou ativos não revelados ou não registrados, seja qual for a finalidade
- Não haja lançamentos enganosos ou falsos em qualquer livro contábil ou registro, seja qual for a finalidade

Sempre registre e classifique as transações no devido período contábil e na conta e no departamento corretos. Não atrase nem antecipe o registro de receita ou despesas para cumprir metas orçamentárias.

Se houver motivos para acreditar que qualquer fundo, ativo, lançamento ou pagamento viola as normas da Empresa, você deve comunicar sua preocupação ao Departamento Jurídico local, ao Diretor Financeiro ou à equipe de Auditoria Interna da Empresa.

Para obter mais orientações, consulte o Manual Global de Instruções de Práticas Financeiras Padrão.

Fraude

Fraude é crime e é uma ameaça sempre presente aos recursos e à reputação da empresa. Fraude é o uso de falsificação com a intenção de obter vantagem, evitar uma obrigação ou causar prejuízo a terceiros.

Exemplos de fraude incluem, mas não se limitam a:

- Roubo de fundos
- Envio de faturas e relatórios de despesas falsos
- Alteração ou falsificação dos registros da Empresa
- Falsificação ou adulteração de um cheque ou de qualquer outro documento financeiro
- Ocultação de um fato que pode ter impacto significativo nas finanças da Empresa ou em sua capacidade de fazer negócios

Perguntas e Respostas

P: Sou gerente de Marketing, e uma facultade da comunidade local me convidou para dar um curso de marketing para os alunos da turma da noite. Posso usar exemplos de campanhas de marketing específicas executadas pela Empresa?

R: Estratégia de marketing e desenvolvimento criativo são consideradas informações confidenciais, pois se baseiam em pesquisas da Empresa. O compartilhamento dessas informações é uma violação do Código.

Dito isso, você pode falar de determinadas campanhas de marketing em nível geral, limitando a discussão às informações que são disponibilizadas publicamente pela própria campanha, incluindo a mensagem e a execução criativa da campanha. Qualquer informação relacionada a estratégia ou resultados é considerada confidencial e não deve ser divulgada.

P: Sou assistente administrativo, e meu gerente continua me pedindo para fazer tarefas pessoais para ele, como buscar coisas na lavanderia e comprar presentes pessoais. Isso está certo?

R: Não. Seu tempo é um ativo da Empresa, e solicitar atividades não relacionadas à Empresa durante o horário de trabalho é um uso indevido do seu tempo. Fale com seu gerente sobre formas de usar seu tempo a serviço da Empresa. Se seu gerente precisar de assistência pessoal, ofereça-se para ajudá-lo a encontrar um assistente pessoal.

- Distorção de transações ou resultados financeiros para alcançar metas de desempenho
- Destruição, remoção e uso indevido de registros ou de ativos da Empresa
- Participação consciente em fraude realizada por terceiros
- Obtenção de lucro como resultado de conhecer informações privilegiadas a respeito das atividades da Empresa

Fraude

Fraude é uma falsificação intencional no intuito de obter vantagem pessoal ou causar prejuízo ou danos a outro indivíduo ou parte.

A gerência tem o dever de identificar e implementar controles, políticas e procedimentos internos para prevenir e detectar fraudes. Você tem a responsabilidade de denunciar todos os casos de suspeita de fraude ao Departamento Jurídico local e/ou à Auditoria Interna.

Comunicação externa

A forma como a Empresa se apresenta no mercado é fundamental para o sucesso da organização. O objetivo de qualquer interação externa é apresentar uma imagem favorável e verdadeira da Empresa e de seus produtos e serviços a clientes atuais e potenciais e a consumidores como um todo. Os exemplos

Perguntas e Respostas

P: Hoje é o último dia do mês, e meu relatório mostra que nosso departamento está um pouco abaixo do orçamento. Meu gerente me instruiu a lançar uma ou duas despesas do próximo mês, para cumprir a meta. Isso está certo?

R: Não. Você é responsável por produzir balanços verídicos e completos dos resultados financeiros da Empresa. Informe isso ao seu gerente, e se ele insistir que você altere os registros, a questão deve ser comunicada imediatamente a um gerente sênior ou à equipe local de Recursos Humanos ou do Departamento Jurídico.

P: Durante uma viagem de negócios na próxima semana, planejo levar minha irmã para jantar, no aniversário dela. Posso colocar a conta do restaurante na minha conta de despesas se enviar o recibo do cartão de crédito?

R: Você pode enviar sua parte da conta do restaurante para receber o reembolso, mas deverá pagar diretamente a parte da conta que for considerada despesa pessoal (a refeição da sua irmã).

de canais de comunicação externa incluem, mas não se limitam a:

- Interações pessoais e reuniões de negócios
- Relações com a imprensa e o governo
- Materiais promocionais e de marketing
- Publicidade
- Discursos e apresentações
- Intranet e e-mail
- Sites e canais de redes sociais da Empresa

Lembre-se que, se você mencionar a McCain Foods como sua empregadora em suas contas pessoais de rede social, deve seguir nossa Política Global de Governança para Mídias Digitais e Sociais e outras exigências aplicáveis.

Canais de comunicação em massa

Em comunicados que alcançam um público massivo, incluindo materiais promocionais e de marketing, sites da Empresa, publicidade, promoções de vendas e afins, a mensagem e a imagem corporativa ou da marca da Empresa são amplamente controladas pelas equipes locais ou globais de Marketing e/ou Assuntos Corporativos. Se você estiver desenvolvendo ou considerando desenvolver materiais para um público massivo, primeiro você deve consultar essas equipes para que elas revisem e aproveem todos os materiais finais, garantindo assim que a mensagem e a imagem da marca da Empresa sejam refletidas adequadamente.

Antes de abrir qualquer conta de rede social em nome da McCain Foods, consulte o Kit de Ferramentas de Conformidade Digital.

Comunicações pessoais

As comunicações pessoais, como reuniões de negócios presenciais, cartas comerciais, apresentações de clientes e e-mails, devem refletir a mensagem e a imagem da marca da Empresa. Se você for responsável por comunicados externos, é sua responsabilidade familiarizar-se com o tom geral, o estilo e a imagem corporativa ou da marca da Empresa. Em caso de dúvidas, consulte a equipe local ou global de Assuntos Corporativos ou um representante da liderança sênior.

Discursos e apresentações

Ocasionalmente, você pode receber um convite para palestrar ou apresentar-se em nome da Empresa em uma conferência ou evento local ou internacional. Nesse caso, avalie o convite junto ao seu gerente para determinar se será benéfico para a Empresa participar e se você é a pessoa adequada para apresentar o tema. Todos os discursos e apresentações desenvolvidos para públicos externos devem ser avaliados e aprovados pela equipe local de Assuntos Corporativos antes de ocorrerem, a fim de garantir que não haja divulgação de informações não públicas. Para obter mais orientações, consulte a Política Global de Mídia.

Você não deve aceitar pagamento por palestras ou apresentações que tenham sido autorizados pela Empresa.

O reembolso de viagens, acomodações e/ou alimentação é permitido, desde que haja aprovação por escrito do seu gerente.

Relações com a imprensa e o governo

A McCain Foods tem autorizado expressamente os indivíduos com disponibilidade a falar e atender solicitações da imprensa, bem como a abordar o governo a respeito de determinadas questões. Essa pessoa pode ser um membro da equipe local de Assuntos Corporativos, um representante da liderança sênior ou da equipe global de Assuntos Corporativos da Empresa, que é responsável por atender a consultas de natureza internacional ou auxiliar as regiões, quando necessário.

Apenas porta-vozes autorizados podem responder a solicitações da imprensa ou abordar o governo.

Se você não for o porta-voz autorizado, não deve responder a nenhuma consulta da mídia nem oferecer qualquer informação a membros da imprensa, a menos que receba, do porta-voz autorizado, uma solicitação específica para isso. Isso inclui pedidos de informação apresentados pessoalmente ou via canais de redes sociais, e-mail, telefone. Todas as solicitações da imprensa devem ser encaminhadas imediatamente ao porta-voz local. Se você não souber quem é o porta-voz autorizado da sua região, entre em contato com a equipe global de Assuntos Corporativos.

Saúde e segurança ocupacionais

Queremos manter um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os funcionários, e

conduziremos nossos negócios tomando todas as precauções cabíveis para minimizar o risco de lesões, doenças e acidentes de trabalho.

A conformidade com os padrões ou exigências de Saúde e Segurança da Empresa é obrigatória, e deve ser considerada como uma exigência básica.

Você deve fazer todos os esforços para:

- Implementar todas as precauções cabíveis para garantir a segurança no trabalho e empenhar-se continuamente em aumentar o desempenho da segurança
- Trabalhar para promover a conscientização sobre segurança e a mentalidade “segurança em primeiro lugar”
- Enfatizar a prevenção e a eliminação de condições inseguras e do comportamento inseguro
- Seguir práticas e procedimentos de trabalho seguro
- Corrigir rapidamente deficiências relacionadas à segurança e casos de não conformidade
- Não comprometer a saúde e a segurança no local de trabalho, por nenhuma razão

Uso de substâncias

A Empresa tem compromisso com a saúde, a segurança e o bem-estar de seus funcionários. Como parte desse compromisso, a Empresa adota todos os esforços cabíveis para minimizar os riscos associados às suas operações e garantir um local de trabalho seguro, saudável e produtivo. Espera-se que você aja com responsabilidade nos negócios, eventos sociais

e recreativos ligados à Empresa, e você deve estar sempre em plenas condições de realizar as tarefas que lhe forem atribuídas. Durante o trabalho, você não pode estar sob efeito de álcool, medicamentos ou drogas.

Se você acredita que tem problemas relacionados ao abuso de álcool ou substâncias e ainda não estiver buscando tratamento, saiba que a McCain Foods oferece aos funcionários programas de assistência em várias regiões, por meio de um serviço confidencial fornecido por terceiros. Incentivamos que você busque a ajuda desses programas. Também oferecemos apoio para que você fale de sua situação individual com a equipe de Recursos Humanos. Temos o compromisso de fornecer toda a ajuda cabível para que nossos funcionários alcancem seu máximo potencial, e podemos desenvolver um plano personalizado de trabalho para que você enfrente seus problemas enquanto estiver trabalhando na Empresa. No entanto, deve estar claro que o descumprimento do plano estabelecido pode resultar em ação disciplinar, podendo chegar a demissão.

Para obter mais orientações, consulte as seguintes políticas:

- Diretrizes Globais sobre Saúde e Segurança
- Política Global de Controle de Energia Perigosa (Desenergização)
- Política Global de Investigação e Relatório de Incidentes
- Procedimento Global de Manutenção de Registro de Incidentes
- Política Global sobre Substâncias Químicas Perigosas
- Diretrizes Globais sobre Telefone Celular
- Políticas Locais sobre Drogas e Álcool





Conflitos de interesses

Interesses e emprego fora da empresa

Relacionamentos com clientes,
fornecedores e prestadores de serviço

Nepotismo

Pagamentos questionáveis
ou indevidos

Presentes e entretenimento

Geralmente, um conflito de interesses surge quando promovemos ou participamos de uma atividade que causa ou parece causar:

- Interferência em nosso objetivo de cumprir nossas responsabilidades e deveres em nome da Empresa
- Benefício próprio ou benefício de nossos conhecidos de fora da Empresa

Você sempre deve realizar suas atividades tendo em mente os melhores interesses da Empresa.

Conflitos de interesse podem surgir em várias circunstâncias, como:

- Ter seu julgamento influenciado enquanto está atuando em nome da Empresa
- Concorrer com a Empresa em qualquer atividade comercial
- Desviar negócios da Empresa
- Fazer uso indevido dos recursos ou da influência da Empresa

Interesses e emprego fora da empresa

A McCain Foods reconhece e respeita o direito dos funcionários de participar de atividades financeiras, comerciais e de outros tipos fora do trabalho, em seu tempo pessoal livre. No entanto, atividades externas não devem colocar você em conflito real ou aparente com suas obrigações ou responsabilidades para com a Empresa, nem desviar sua atenção do cumprimento de seus deveres na Empresa.

Você deve evitar qualquer investimento, interesse, associação ou relação de cunho pessoal que interfira ou possa interferir em suas decisões em nome da Empresa.

Por exemplo, você:

- Não deve ser empregado por um concorrente, nem ter interesses comerciais substanciais em um concorrente
- Não deve ser empregado, fornecer serviços de consultoria, nem ter interesses comerciais substanciais em um fornecedor ou cliente, a menos que obtenha aprovação prévia por escrito do Presidente e do CEO da McCain Foods Limited; essa aprovação deve ser renovada anualmente
- Não deve aceitar um cargo no Conselho Diretor de outra empresa, a menos que obtenha aprovação por escrito do Presidente e do CEO da McCain Foods Limited (esta política exclui organizações beneficentes e organizações sem fins lucrativos); essa aprovação deve ser renovada anualmente

Relacionamentos com clientes, fornecedores e prestadores de serviço

Se você participa da seleção ou compra de bens e serviços de fornecedores e prestadores de serviços, deve evitar situações que possam ou pareçam interferir ou questionar sua capacidade de tomar decisões livres e independentes para

o benefício da Empresa. Decisões de compra e fornecimento devem basear-se exclusivamente nas necessidades comerciais.

Se você estiver em uma situação em que há conflito de interesses, consulte seu gerente e solicite que o poder de tomada de decisões seja transferido para outro indivíduo ou peça seu afastamento da situação.

Nepotismo

Você pode ter parentes que estão empregados ou que se candidatem a vagas de emprego na McCain Foods. Nesses casos, você não pode supervisionar, estar sob supervisão, nem estar em posição de influenciar a contratação, a remuneração, o cargo ou condições de emprego de qualquer parente seu. Além disso, se um de seus parentes estiver empregado ou tiver participação acionária em um cliente ou fornecedor que faz negócios com a McCain Foods, você deve evitar exercer autoridade discricionária ao lidar com esse cliente ou fornecedor antes de comunicar esse vínculo e adotar as medidas adequadas para solucionar o conflito de interesses.

Todos os funcionários da McCain Foods devem cumprir esses requisitos e comunicar os tipos de vínculos mencionados nesta seção. Se você estiver em uma posição de conflito real ou potencial, deve notificar por escrito a equipe local de Recursos Humanos, obter aprovação por escrito do Diretor de Recursos Humanos para a continuidade da situação e adotar as medidas identificadas (se houver) para solucionar o conflito.

Quem é "parente"?

Relações estabelecidas por laço consanguíneo, casamento ou judicialmente. Exemplos: cônjuge, mãe, pai, filho, filha, irmã, irmão, sogra, sogro, cunhada, cunhado, genro, nora, padraço, enteado, tia, tio, sobrinho, sobrinha, avós, netos ou primos do funcionário.

Companheiro (ou cônjuge ou outra pessoa com quem o funcionário tenha uma relação de interdependência ou com quem compartilhe uma residência) e parentes do companheiro de um funcionário.

A McCain Foods reserva-se o direito de adotar as ações necessárias para solucionar qualquer conflito de interesses real ou aparente, incluindo mudança de funções, responsabilidades e relações de subordinação. O descumprimento das obrigações de comunicação mencionadas nesta seção pode resultar em ação disciplinar, podendo incluir demissão.

Pagamentos questionáveis ou indevidos

Os produtos e serviços da Empresa devem ser vendidos exclusivamente com base em qualidade, serviço, preço e outros atributos legítimos de marketing. São estritamente proibidos propinas, comissões ou outros pagamentos indevidos,

feitos direta ou indiretamente a qualquer indivíduo ou organização. Também é proibida a aceitação de propinas ou comissões, em qualquer forma e para qualquer finalidade.

Além disso, é proibido o uso de superfaturamento ou outros métodos artificiais de pagamento para ajudar um cliente, agente ou distribuidor a burlar as leis tarifárias, tributárias ou de controle cambial de qualquer país. Essas regras aplicam-se a todas as regiões em que a McCain Foods faz negócios e estendem-se a atividades que podem ser consideradas ilegais pelos estatutos ou leis de suborno comercial de outros países.

Se tiver dúvidas se um pagamento seria considerado indevido, fale com seu Diretor Financeiro ou Departamento Jurídico local.

Presentes e entretenimento

Vendas de produtos e serviços da McCain Foods e compras de fornecedores devem ocorrer sem qualquer inferência ou impressão de busca, recebimento ou concessão de favorecimento, seja na forma de presentes, favores, entretenimento,

serviços ou outras gratificações.

No curso normal dos negócios, você não deve oferecer nem aceitar um presente ou favor que não seja de valor insignificante. Se lhe oferecerem um presente, recuse educadamente e avise seu gerente.

Esta política não se aplica a itens de pequeno valor trocados frequentemente nas relações comerciais, como hospitalidade não solicitada, presentes ou brindes de valor insignificante que sejam costumeiros ou relacionados aos negócios. Mesmo nesses casos, seus critérios e bom senso devem ser o seu norte.

Em geral, presentes, favores e entretenimento devem:

- Ser consistentes com as práticas de negócios aceitas
- Ser compatíveis com as leis aplicáveis, com os padrões éticos aceitos e com a Política Anticorrupção da McCain
- Ser de valor suficientemente baixo e de uma forma que não sejam considerados suborno ou recompensa

Perguntas e Respostas

P: Um cliente novo solicitou um esquema de pagamento especial envolvendo um terceiro. Sei que é importante ser atencioso e desenvolver boas relações com os clientes, mas esse pedido é incomum. O que devo fazer?

R: Antes de responder a esses pedidos, busque orientação do Departamento Jurídico ou do Diretor Financeiro. Lembre-se de que, em alguns mercados, o dinheiro ganho ilegalmente às vezes é "lavado" por meio da compra legal de mercadorias. Embora você deseje agradar o cliente, não deixe de comunicar qualquer pedido suspeito.

- Ocorrer de modo que a divulgação pública dos fatos não cause danos à reputação do funcionário ou da McCain Foods

Entretenimento

A socialização com fornecedores, prestadores de serviços ou clientes é aceitável quando baseada racionalmente na construção de uma clara relação de negócios e dentro dos limites do bom senso. Ocasionalmente, reuniões acompanhadas de uma refeição são necessárias e desejáveis; no entanto, é inaceitável entretenimento excessivo de qualquer tipo.

Presentes e entretenimento oferecidos a fornecedores e clientes

Ao organizar presentes, refeições ou entretenimento para fornecedores ou clientes da Empresa, o presente deve corresponder aos interesses comerciais da McCain Foods, ser módico e apropriado. Sempre leve em consideração as normas dos nossos clientes e fornecedores com relação ao recebimento de presentes, refeições e entretenimento.

Viagens e eventos premium

Se você for convidado por um cliente, fornecedor ou outro associado para um evento que envolva viagem intermunicipal ou estadia noturna para um evento premium, consulte seu gerente para que ele determine se sua participação é justificada,

do ponto de vista comercial. Se houver uma justificativa comercial adequada, a Empresa deverá pagar pela sua viagem e participação no evento.

Presentes para gerentes

Em ocasiões especiais, a troca de presentes entre funcionários ou entre um gerente e um funcionário é uma prática normal. No entanto, os presentes devem ser comprados com recursos pessoais – a menos que tenham prévia aprovação do seu gerente. Os presentes devem ter sempre valor insignificante, no intuito de evitar uma aparente influência indevida, especialmente no caso de alguém que tenha autoridade sobre você. Para obter mais informações, consulte a política e as diretrizes locais referentes a relatório de despesas ou entre em contato com o Diretor Financeiro local.

Recusa de presentes ou entretenimento

Se você receber oferta de um presente, refeição ou entretenimento que ultrapassa um valor insignificante, recuse educadamente e explique as normas da Empresa. Se a devolução do presente ofender o doador, você pode aceitar o presente, mas deve notificar sua gerência independentemente de aceitá-lo ou não, além de providenciar a doação do presente a uma instituição de caridade ou descartar o presente sem benefício pessoal.

O que significa "valor insignificante"?

Os presentes que você receber de um cliente, fornecedor ou outro indivíduo ou corporação que faz negócios com a Empresa podem ser aceitos apenas se tiverem "valor insignificante". Critérios e bom senso devem ser o seu norte. "Valor insignificante" geralmente se refere a itens como canetas, cadernos, camisetas, pequenas cestas de presente e canecas. Itens que ultrapassem um valor insignificante não devem ser aceitos nem oferecidos. Em caso de dúvidas, consulte a Política Anticorrupção da McCain.



Consulte os detalhes na página 42

Perguntas e Respostas

P: Um cliente de longa data me deu dois ingressos para um show como presente de agradecimento por resolver uma entrega. Posso aceitá-los?

R: Presentes caros e outros favores de pessoas que fazem ou desejam fazer negócios com a McCain Foods não são aceitáveis, especialmente por se tratarem de recompensas por um trabalho que é considerado parte das responsabilidades normais de um cargo. Antes de aceitar o presente exerça seu julgamento, levando em conta o valor dos ingressos.


P: Durante o torneio de golfe de um fornecedor, os participantes receberam camisas de golfe, prêmios fabulosos e uma refeição com quatro pratos. Podemos participar desse tipo de evento? Se sim, podemos aceitar os itens e prêmios oferecidos?

R: Desde que o torneio de golfe do fornecedor vise a estreitar a relação entre a Empresa e seus fornecedores, a ocasião será considerada um evento de negócios, e sua participação seria aceitável. Como os itens e prêmios são componente integrante do evento, você pode aceitá-los, mas deve informar seu gerente. Sugerimos que os funcionários doem os presentes e prêmios ganhos nesses eventos de negócios a organizações beneficentes locais.

P: Fizemos um chá de bebê para minha gerente. É correto colocar a comida servida e os presentes comprados para ela no meu relatório de despesas?

R: Não. Eventos desse tipo fazem parte da cultura de uma empresa unida e são incentivados. No entanto, como não se trata de um evento de negócios, deve ser custeado por um grupo organizador, não pela Empresa.



A close-up photograph of a person's hands pouring a brown, granular seasoning from a clear plastic container into a stainless steel bowl. The bowl is filled with golden-brown, fried food items, likely tater tots. The background is blurred, showing a kitchen setting. A dashed yellow line forms a circle around the bowl and the pouring action. A semi-transparent dark grey overlay covers the left side of the image, where the main text is placed.

Deseja saber
mais ou
relatar uma
preocupação?

Números de contato

Código de Conduta da McCain –
Como relatar uma preocupação

Contato

Equipes funcionais globais

Departamento Jurídico Global
Diretor Jurídico
McCain Foods Limited
439 King Street West, 5th floor
Toronto, Ontário M5V 1K4
CANADÁ
Tel: (416) 955-1700

Departamento Global de Recursos Humanos
Diretor de Recursos Humanos
McCain Foods Limited
439 King Street West, 5th Floor
Toronto, Ontário M5V 1K4
CANADÁ
Tel: (416) 955-1700

Suporte Operacional Global
Vice-presidente de Suporte Operacional Global
McCain Foods Limited
8800 Main Street
Florenceville, New Brunswick E7L 1B2
CANADÁ
Tel: (506) 392-5541

Serviços Globais de Informação
Diretor de Informação
McCain Foods Limited
8800 Main Street
Florenceville, New Brunswick E7L 1B2
CANADÁ
Tel: (506) 392-5541

Auditoria Interna Global
Vice-presidente de Auditoria Interna
McCain Foods Limited
439 King Street West, 5th Floor
Toronto, Ontário M5V 1K4
CANADÁ
Tel: (416) 955-1700

Departamento Global de Compras
Diretor de Compras
McCain Foods Limited
439 King Street West, 5th Floor
Toronto, Ontário M5V 1K4
CANADÁ
(416) 955-1700

Departamento Financeiro Global
Diretor Financeiro
McCain Foods Limited
439 King Street West, 5th Floor
Toronto, Ontário M5V 1K4
CANADÁ
Tel: (416) 955-1700

Políticas/Responsabilidade

Responsável pelas Políticas de
Concorrência e Antitruste: Diretor Jurídico

- Política de Conformidade com a Lei de Concorrência
- Diretrizes – Lei de concorrência: O que fazer e o que não fazer ao lidar com concorrentes
- Diretrizes – Lei de concorrência: Participação em associações comerciais
- Diretrizes – Lei de concorrência: O que fazer e o que não fazer ao lidar com clientes/fornecedores
- Diretrizes – Lei de concorrência: Gestão de categoria
- Diretrizes – Lei de concorrência: Fusões e aquisições/Discussões/Trocas de informações
- Diretrizes – Lei de concorrência: Discussões de negócios/Criação de documentos
- Diretrizes – Lei de concorrência: Respondendo a processos judiciais

Responsável pelas Políticas de Segurança e Meio Ambiente: Vice-presidente de Suporte Operacional

- Política Global de Meio Ambiente
- Política sobre Funcionários Portadores de Doenças Infecciosas
- Política de Notificação de Gerenciamento de Incidentes

- Política Global de Segurança da McCain: Segurança do Visitante
- Política Global de Segurança da McCain: Relatório e Investigação de Incidentes
- Política Global de Segurança da McCain: Controle de Energia Perigosa (Desenergização)
- Política Global de Segurança da McCain: Comissionamento de Novas Fábricas e Equipamentos

Responsável pelas Políticas de RH: Diretor de Recursos Humanos

- Compromisso com a Diversidade e Inclusão
- Trabalho flexível

Responsáveis pelas Políticas de Comunicação: Diretor de Informação, Vice-presidente Global de Assuntos Corporativos, Diretor Jurídico, Diretor de Recursos Humanos

- Política Global de Uso Aceitável
- Política de Governança Global de Mídias Digitais e Redes Sociais
- Política Global de Privacidade
- Política Global de Privacidade do Funcionário
- Política de Vigilância por CFTV
- Procedimento Global de Denúncia por Violação de Dados
- Diretrizes Globais de Segurança para Telefone Celular
- Diretrizes Globais sobre E-mail
- Princípios Globais de Tradução
- Política Global de Imprensa

Responsável pelas Políticas Financeiras e de Compras: Diretor Financeiro

- Política Global de Viagens e Despesas
- Política Global de Cartões Corporativos
- Diretrizes – Despesas Plausíveis com Refeições
- Diretrizes – Tarifas Aéreas
- Política Global de Limites de Autoridade
- Política de Solicitação de Despesas de Capital
- Política Global de Compras

Responsável pela Política Anticorrupção:
Diretor Jurídico

- Política Global Anticorrupção
- Diretrizes – Anticorrupção: Discussão de negócios/Criação de documentos
- Diretrizes – Anticorrupção: O que fazer e o que não fazer ao lidar com terceiros
- Diretrizes – Anticorrupção: Respondendo a processos judiciais
- Diretrizes – Anticorrupção: Como detectar sinais de alerta ou “sinais vermelhos”

Responsável pela Governança da Informação:
Diretor Jurídico

- Política Global de Gerenciamento de Registros, incluindo as Diretrizes de Digitalização e o Cronograma de Retenção de Registros
- Diretrizes – Gerenciamento, Destruição e Retenções Legais de Registros
- Diretrizes – Gerenciamento, Retenção e Acesso a Registros

Novo: Comércio e sanções Responsável:
Diretor Jurídico

- Política Global de Sanções

Cada funcionário é responsável por se familiarizar com as atualizações da política e com as diretrizes e políticas adicionais que sejam lançadas periodicamente.



Código de Conduta da McCain – Como relatar uma preocupação

É sua responsabilidade relatar preocupações ou incidentes que, na sua opinião, violam o Código de Conduta. Caso você não se sinta à vontade para falar com seu gerente ou com a equipe local de Recursos Humanos, do Departamento Financeiro ou Jurídico, existem outros meios disponíveis para essa comunicação.



1. O Código de Conduta da McCain

E-mail: codeconnection@mccain.ca

Observação: O e-mail é encaminhado à equipe global de Recursos Humanos da McCain Foods, não ao serviço confidencial terceirizado listado a seguir. Caso você deseje fazer uma ligação anônima ou ligar para um serviço terceirizado, fale com as Linhas Diretas de Denúncia do The Network, disponíveis nos números abaixo.



2. Link do Webmail, disponível em todos os países.

www.mccain.ethicspoint.com

Monitorado pelo Navex, um sistema terceirizado de recebimento de denúncias.

Como você deve saber, um link do web-mail está disponível a todos os funcionários, para que possam enviar facilmente suas preocupações. Para acessar, visite www.mccain.ethicspoint.com. O web-mail segue exigências legais e protocolos específicos do país e está disponível em mais de 20 idiomas. Também há a opção de contatar um serviço terceirizado, sem qualquer receio de retaliação. O e-mail é encaminhado à equipe global de Recursos Humanos, não ao serviço confidencial terceirizado listado abaixo. Portanto, se você preferir fazer uma ligação anônima ou falar com um serviço terceirizado, ligue.



3. Linhas Diretas, disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana, com serviços de tradução (onde disponibilizados).

Este canal também é monitorado pelo The Network, um sistema terceirizado de recebimento de denúncias. Esta é outra opção para denúncias anônimas.

País	Código do país (se aplicável)	Número da Linha Direta
África do Sul		0800000503
Alemanha		08007243506
Argentina		0800-444-9123
Austrália	1-800-551-155	888-622-2468
Bélgica		080081975
Brasil		08000474158
Canadá		8886222468
China		4009901429
Colômbia		01-800-5-1-80529
Espanha		900822569
Estados Unidos		8886222468
França		0800948669
Índia	000-117	8886222468
Itália		800902912
Japão		0120914144
México		008002530411
Nova Zelândia	000-911	8886222468
Países Baixos		08000200781
Polônia		800702828
Reino Unido		08000286914
Rússia		88003337489
Suécia		020-79-4272

Sua privacidade é importante para nós. Ao enviar dados ou informações pessoais para nós, você concorda que esses dados serão tratados de acordo com a Política Global de Privacidade do Funcionário.



Certificado de Recebimento

Recebi e li o Código de Conduta da McCain Foods e compreendo que tenho a obrigação de cumpri-lo. Concordo que a conformidade com o Código de Conduta é uma exigência de meu vínculo empregatício e que o descumprimento do Código pode resultar em ação disciplinar, podendo chegar a demissão.

Se você tiver dúvida sobre qualquer seção do Código, peça esclarecimento ao seu gerente ou à equipe local de Recursos Humanos. A seção Learning (Aprendizado) do SuccessFactors oferece uma versão on-line do Código, gratuita e fácil de seguir. Antes de assinar este Certificado de Recebimento, assegure-se de que você entendeu o Código.

Nome do funcionário

Assinatura do funcionário

Data

Cópia do funcionário



Certificado de Recebimento

Recebi e li o Código de Conduta da McCain Foods e compreendo que tenho a obrigação de cumpri-lo. Concordo que a conformidade com o Código de Conduta é uma exigência de meu vínculo empregatício e que o descumprimento do Código pode resultar em ação disciplinar, podendo chegar a demissão.

Se você tiver dúvida sobre qualquer seção do Código, peça esclarecimento ao seu gerente ou à equipe local de Recursos Humanos. A seção Learning (Aprendizado) do SuccessFactors oferece uma versão on-line do Código, gratuita e fácil de seguir. Antes de assinar este Certificado de Recebimento, assegure-se de que você entendeu o Código.

Nome do funcionário

Assinatura do funcionário

Data

Cópia do escritório



McCain Foods Limited
439 King Street West
5th floor
Toronto, Ontário, Canadá
M5V 1K4
(416) 955-1700

A McCain Foods Limited reserva-se o direito de corrigir, alterar ou cancelar este Código a qualquer momento e por qualquer motivo.