



Código de Conduta do Interpublic Group

Grupo de empresas Interpublic
Data da última revisão: Junho de 2024

Carta do Diretor Executivo (CEO)	4
Cumprimento do Código	5
Obtenção de orientação e denúncia de possíveis violações	6
Não retaliação	
Medida disciplinar	
Expectativas adicionais para gestores	
Tudo sobre o nosso talento	9
Respeito pela diversidade	
Discriminação	
Assédio	
Relações pessoais	
Segurança e saúde no ambiente de trabalho	
Tudo sobre as nossas comunidades	13
Sustentabilidade	
Envolvimento da comunidade	
Tudo sobre a transparência	15
Nossos acionistas	
Conflitos de interesse	
Presentes e entretenimento	
Proteção de ativos	
Uso aceitável dos sistemas do IPG	
Registros de negócios	
Comunicações precisas	
Uso de informações privilegiadas	
Tudo sobre os nossos clientes e parceiros comerciais	29
Práticas éticas de vendas	
Práticas justas de compra	
Direitos da concorrência	
Proteção de informações de terceiros	

Conteúdo

Tudo sobre a integridade	33
Leis anticorrupção	
Controles das transações comerciais e sanções econômicas	
Antiboicote	
Políticas contra lavagem de dinheiro e financiamento de terrorismo	
Atividades políticas	
Práticas de lobismo	
Renúncias e aditamentos	38
Conclusão	38
Formulário de certificação de conformidade para o Código de Conduta	39

Carta do Diretor Executivo (CEO)

Prezados colegas,

O IPG possui um compromisso de longa data com a ética e a prestação de contas. Isso significa que precisamos sempre fazer escolhas éticas quando se trata de como interagimos uns com os outros, com nossos clientes e nossos parceiros. Confiança e responsabilidade são pilares fundamentais deste compromisso: esses valores precisam informar nossa conduta empresarial, como empresa e como indivíduos.

O Código de Conduta do IPG é um conjunto de padrões e protocolos que foram estabelecidos para garantir que operemos de forma honesta e justa. Ao estabelecer regras básicas e oferecer orientação prática sobre como responder quando surgem problemas difíceis no local de trabalho, o Código nos ajuda a manter os mais elevados padrões morais em nossas práticas comerciais.

Mesmo tendo as melhores intenções, enganos e erros de julgamento são possíveis, principalmente em organizações grandes como a nossa. Assim, o Código descreve vários métodos para os colaboradores relatarem quaisquer preocupações éticas que possam ter, e fazê-lo em total anonimato, caso necessário.

Com o mesmo grau de importância, o IPG busca promover e alcançar equidade e transparência, internacionalmente. Uma área de particular interesse para nós envolve a necessidade da criação de um ambiente de trabalho inclusivo, que celebra a diversidade, com recursos para garantir que todas as pessoas do nosso grupo possam ter acesso às oportunidades e alcançar o sucesso em suas atividades. Junto com muitas de nossas políticas corporativas, o Código de Conduta também desempenha um papel importante em garantir que cumpramos essas metas DEI.

Nós estimulamos você a ler o Código e a cumprir seus valores. Se você tiver dúvidas a respeito ou em relação a qualquer situação que possa encontrar, entre em contato com seu gerente, seu parceiro de negócios de RH ou qualquer pessoa da equipe jurídica do IPG.

Quando trabalhamos juntos e promovemos uma cultura que incorpora nossos valores, criamos o melhor ambiente para continuar construindo nossa empresa. Obrigado pelas suas contribuições para o cumprimento dessa promessa.



Philippe Krakowsky
Diretor executivo

Cumprimento do Código

No IPG, temos orgulho da nossa reputação de criatividade e elevados padrões morais e éticos. Construímos essa reputação adotando éticas empresariais idôneas e equitativas, e valores compartilhados por todas as nossas empresas, agências, subsidiárias e afiliadas. O Código de Conduta (“Código”) funciona como uma declaração do nosso compromisso contínuo de agir com transparência e integridade em todas as nossas negociações comerciais. Para os fins do Código, “IPG” ou “Interpublic” é toda a rede do Interpublic, incluindo todas as suas agências e outras subsidiárias (cada uma denominada “Unidade de Negócios”) que emprega você, conforme o caso.

O Código não é um documento exaustivo que aborda todos os problemas éticos que possamos encontrar, nem todas as leis e políticas aplicáveis a todos os negócios do IPG. O Código incorpora os padrões gerais de conduta que sempre foram e continuam a ser esperados de todos os funcionários, executivos e diretores do IPG em nossas atividades diárias. Esses padrões orientam as nossas interações com nossos interessados para promover colaboração e crescimento. Além disso, o Código oferece recursos para usarmos quando houver dúvidas ou preocupações. Espera-se que todos nós confirmemos a conformidade com o Código anualmente, sendo que esta confirmação é pré-requisito de emprego no IPG.

Cada um de nós deve conhecer e seguir cuidadosamente as políticas, procedimentos e leis aplicáveis às funções particulares do nosso cargo. Leis e regulamentos são complexos e sujeitos a mudanças, e variam de um país para o outro. As políticas do IPG também podem estar sujeitas a mudanças e podem variar dependendo do lugar. Você pode encontrar mais políticas aplicáveis e atualizadas nas Políticas e procedimentos padronizados do Interpublic Group (Interpublic’s Standard Policies and Procedures, SP&Ps,) em [inside.interpublic.com](https://www.interpublic.com/inside-interpublic). Se você precisar de mais ajuda para determinar se uma ação é legal ou ética, procure o aconselhamento do departamento jurídico do IPG ou um dos demais recursos listados em “Seeking Guidance and Reporting Potential Violations” (Procurar orientação e relatar possíveis violações).

Procuramos fornecedores, consultores, freelancers e outros parceiros comerciais que compartilhem os valores e os padrões éticos do Interpublic, e fazemos com que o Código seja aplicado no trabalho que realizam para o IPG. Se considerar que algum desses parceiros não está cumprindo com esses padrões, recomendamos enfaticamente que informe a situação. Para obter mais detalhes, consulte as seguintes políticas: *Global Sourcing & Procurement – Non-Billable (SP&P 380)*, *Billable Procurement on Behalf of Clients (SP&P 381)*, *Supplier Management Principles (SP&P 382)* e *a Third-Party Intermediaries (SP&P 310)*.



Obtenção de orientação e denúncia de possíveis violações

O IPG continuamente promove a comunicação aberta e encoraja os funcionários a consultar os princípios e políticas de orientação encontrados no Código quando necessário, para garantir a conformidade.

Procurar orientação e comunicar possíveis violações

Nas atividades comerciais diárias, você pode se encontrar em uma situação na qual não saiba que curso de ação correto tomar. O seu bom senso, juntamente com o Código e outras políticas do Interpublic, podem oferecer orientação suficiente. Se a sua situação for mais complexa, procure orientação.

Para obter orientação, você deve primeiro consultar seu gerente direto. Normalmente, uma comunicação direta é a melhor maneira para resolver problemas relacionados ao trabalho.

Se não se sentir à vontade para falar com o seu gerente ou ainda tiver preocupações depois da conversa, deve consultar outro gerente de sua confiança ou qualquer um dos contatos abaixo:

- O diretor local de recursos humanos
- O departamento de recursos humanos do IPG
- O departamento jurídico do IPG

Se souber de uma situação que possa envolver uma violação do Código, da política do IPG ou de qualquer lei ou regulamento aplicável, você tem a obrigação de denunciar essa situação a qualquer um desses contatos. De acordo com nossas políticas e a lei local, você também pode fazer uma denúncia entrando em contato com a nossa Alertline (linha para denúncias) pelo telefone 1-800-828-0896

(se estiver nos Estados Unidos) ou por um formulário na Internet. Se desejar entrar em contato a partir de qualquer outra localização, consulte [inside.interpublic.com](#) e clique no campo correspondente à Alertline (linha de denúncias) na página principal. Onde permitido pela lei local, você pode optar por fazer uma denúncia anônima. Lembre-se que fazer uma denúncia anônima pode limitar a capacidade do IPG de investigar as suas preocupações.

Todas as denúncias serão investigadas imediatamente e completamente, e uma medida corretiva ou disciplinar adequada será aplicada sempre que necessário. Se lhe solicitarem, esperamos que você participe da investigação de uma denúncia, exceto quando a lei aplicável estabelece que sua participação deve ser voluntária. Sempre que você fornecer informações relacionadas a uma investigação ou inquérito interno, esperamos honestidade acima de tudo, independentemente de seu papel na investigação, e as informações que você fornecer devem ser verdadeiras e precisas.

Você pode receber informações de acompanhamento sobre o resultado de uma investigação, conforme permitido pela lei local.

Para obter mais informações, consulte *IPG Speak Up Policy (SP&P 556 - a Política de denúncia)*.

“Uma das coisas mais importantes para nós do IPG, como empresa, é o nosso compromisso com um conjunto de valores compartilhados. E nosso Código de conduta é uma das formas de garantir que toda a nossa comunidade coloque em prática esses valores, tratando uns aos outros com respeito e interagindo com integridade em todos os momentos, seja nas nossas relações internas, com clientes ou fornecedores.”

— Philippe Krakowsky, CEO, IPG



Não retaliação

Em circunstância alguma você sofrerá retaliação por fazer uma denúncia de boa fé. Fazer uma denúncia de boa fé significa que você transmitiu todas as informações de que tem conhecimento e que a denúncia é sincera. Além disso, em nenhuma circunstância você sofrerá retaliação por informar a um órgão público ou regulador sobre uma possível violação das leis ou regulamentos aplicáveis. Não é necessário informar ao IPG que você pretende informar ou que já informou o caso em questão.

Se acredita que foi objeto de uma retaliação, entre em contato com qualquer pessoa indicada nessa seção. Serão tomadas medidas disciplinares contra qualquer pessoa que, direta ou indiretamente, retalie qualquer funcionário em função de uma denúncia feita de boa fé, pela participação em uma investigação, ou por relatar a um órgão público ou regulador informações a respeito de uma possível violação de leis ou regulamentos aplicáveis.

Medida disciplinar

Para manter os mais elevados padrões de integridade, devemos nos dedicar a cumprir o Código, as políticas e os procedimentos do IPG, e as leis e regulamentações aplicáveis. O não cumprimento pode ter graves consequências, tal como medidas disciplinares e até mesmo demissão.

A extensão de qualquer medida disciplinar vai depender das circunstâncias da violação. Toda medida disciplinar será aplicada de maneira coerente com as políticas e práticas do IPG e com a lei.

Também é importante observar que os órgãos regulamentadores aplicáveis podem impor multas e penalidades civis ou criminais ao IPG e aos infratores.

Outras incumbências dos gerentes

Os gerentes do IPG devem se esforçar para criar um ambiente positivo de trabalho por meio de palavras e ações. Espera-se que atuem como modelos de comportamento ético, exemplificando sempre os valores do IPG. Eles também devem comunicar a importância do Código e da conduta ética às outras pessoas, como funcionários, parceiros comerciais, fornecedores, consultores e freelancers.

Os gerentes devem se esforçar para construir um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam à vontade para pedir ajuda e apresentar preocupações sobre conformidade e ética. Também devem estar atentos a qualquer situação ou ação que possa violar a cultura ou o espírito do Código ou das políticas do IPG, ou que possa prejudicar a reputação do Interpublic.

É importante que os gerentes tomem medidas imediatas para abordar tais situações. Quando os gerentes receberem denúncias de uma situação que não é ética ou suspeitarem que exista uma situação assim, devem notificar imediatamente o diretor local de recursos humanos, o diretor geral de recursos humanos ou o departamento jurídico do IPG ou o diretor executivo de riscos, e tratar de resolver o assunto.

Os gerentes que souberem ou venham a saber sobre qualquer falta grave e não agirem imediatamente para denunciar e corrigir a situação estarão sujeitos a medidas disciplinares. Os gerentes jamais devem se envolver ou tolerar atos de retaliação contra qualquer pessoa trabalhando em nome do IPG, e devem comunicar claramente a política de não retaliação do IPG.



Tudo sobre o nosso talento

No IPG, temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho inclusivo que fomente a criatividade, incentive a colaboração e promova o crescimento para todos. Asseguramos tratar todos os nossos colegas com justiça, dignidade e respeito.

Respeito à diversidade

No IPG, nos esforçamos para formar uma força de trabalho diversa que reflita a riqueza dos mercados globais em que operamos. Nossa capacidade de inovar é impulsionada por nossos colaboradores, que trazem à mesa muitas perspectivas e talentos diferentes. Mais importante ainda, nós nos empenhamos em cultivar um ambiente de trabalho onde todos possam crescer, sentir-se vistos, ouvidos e respeitados. É por isso que há muito tomamos a dianteira em nosso compromisso de promover diversidade, equidade e inclusão. Entre muitas outras iniciativas e elogios, fomos os primeiros na nossa indústria a estabelecer um escritório de diversidade e inclusão global para nos apoiar nestes esforços.

Respeito – Perguntas e respostas

Pergunta: Mark participa de reuniões semanais com sua equipe na hora do almoço, e o bufê é contratado pela agência. Mark pede um almoço vegano por motivos religiosos. Seu gerente recusa seu pedido e também ri e o ridicularizou. Mark se sente ofendido e desamparado. Na reunião seguinte, ele continua sem ter opção vegana. O que ele deve fazer?

Resposta: Mark deve relatar os comentários desse gerente a um gestor de sua confiança, ao diretor de recursos humanos local, ao departamento de recursos humanos do IPG, ao departamento jurídico do IPG ou por meio da Alertline (linha para denúncias) imediatamente. O gerente de Mark não proporcionou um ambiente de trabalho respeitoso, além disso, comentários ofensivos não serão tolerados no IPG.

Como participante do Pacto Global das Nações Unidas, o IPG apoia a proteção dos direitos humanos e a eliminação da discriminação. Respeitamos as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação e igualdade de remuneração.

Respeito aos direitos humanos

O IPG está envolvido em atividades que apoiam os Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU. Esses 17 objetivos globais fazem parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que se baseia na lei internacional de direitos humanos e promove vários aspectos dos direitos humanos para pessoas em todo o mundo. Para obter mais informações sobre nosso comprometimento com a proteção dos direitos humanos, consulte nossa *Política de direitos humanos* (Human Rights Policy, SP&P 423).

Discriminação

Estamos comprometidos com oportunidades de emprego igualitárias e tratamento justo. Enfrentar os obstáculos que impedem os funcionários de fazer o seu melhor trabalho é essencial e capacitamos os nossos colaboradores para criar um local de trabalho equitativo e inclusivo. Todas as decisões de contratação devem ser tomadas com base nas qualificações relacionadas ao trabalho e sem levar em conta nenhum status legalmente protegido, como raça, cor, sexo, idade, nacionalidade, religião, credo, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, cidadania, deficiência, condição de reservista, bem como todas as condições legalmente protegidas. Todo tratamento discriminatório baseado em qualquer status legalmente protegido é inaceitável e contrário à política do IPG e ao nosso compromisso de nos tratarmos uns aos outros de forma justa. Para obter mais informações, consulte a *Anti-Harassment and Equal Employment Policy* (SP&P 400 – a Política anti-assédio e para oportunidades iguais de trabalho).

Se você sabe ou suspeita da ocorrência de alguma discriminação ilegal, informe a situação imediatamente a um gerente de sua confiança, ao diretor local de recursos humanos, ao diretor geral de recursos humanos, ao departamento jurídico do IPG ou à Alertline. Lembre-se de que no IPG não é permitido nem tolerado praticar retaliação por denúncia feita em boa fé.

Assédio

Também devemos evitar o assédio ilegal no ambiente de trabalho, como, por exemplo, o assédio físico, visual ou verbal a pessoas com alguma condição protegida por lei. O IPG não tolerará esse comportamento em local algum. "Assédio" inclui comportamento que tem o propósito ou a consequência de afetar o desempenho ocupacional ambiente de trabalho ofensivo, intimidante ou hostil. Embora em muitos casos o assédio seja um padrão de comportamento, até mesmo uma palavra ou ação pode constituir um assédio inadmissível e/ou ilegal.

Se você estiver sendo vítima de assédio, souber ou suspeitar que alguém esteja, informe as suas preocupações imediatamente a um gestor de sua confiança, ao diretor de recursos humanos, ao diretor geral de recursos humanos, ao departamento jurídico do IPG ou por meio da Alertline (linha para denúncias). Não haverá retaliação contra você por fazer uma denúncia de boa fé. Para obter mais informações, consulte a *Política contra o assédio e a Anti-Harassment and Equal Employment Policy* (SP&P 400 - a Política anti-assédio e por igualdade no trabalho). (Anti-Harassment and Equal Employment Opportunities Policy, SP&P 400).

Assédio – Perguntas e respostas

Pergunta: Sally, analista sênior, tem um grupo de bate-papo no Facebook onde ela se comunica com outros colegas e amigos. Sally ridiculariza o traje religioso de Melissa, enviando um GIF que ela criou usando uma foto de Melissa que ela tirou enquanto estava no escritório. A maioria das pessoas no grupo de bate-papo achou o GIF engraçado, mas Melissa o considera ofensivo. As piadas de Sally constituem assédio?

Resposta: A conduta de Sally pode ser considerada como assédio porque cria um ambiente de trabalho ofensivo para Melissa (e para qualquer outra pessoa que se sinta ofendida). Sally provavelmente não pretende ofender ninguém com suas piadas e talvez ache que não há problema com o GIF porque é feito em um grupo de bate-papo pessoal com amigos e colegas. Caso se sinta à vontade, Melissa deve falar com Sally sobre a situação. Se Melissa não se sentir à vontade para falar com Sally, ou se Melissa falar e Sally não parar, ela deve conversar sobre suas preocupações com um gestor de sua confiança, o diretor local de recursos humanos, o diretor geral de recursos humanos, o departamento jurídico do IPG ou a Alertline.

Relacionamentos pessoais

Para ter sucesso em equipe, devemos tratar uns aos outros com igualdade. Por isso, devemos evitar manter relações pessoais no trabalho que possam prejudicar a nossa capacidade de tomar decisões de negócios idôneas e objetivas. Isso significa que nenhum de nós pode ter autoridade de decisão sobre um familiar ou parceiro amoroso. A autoridade de decisão pode ser resultado de: (i) relações de subordinação direta e/ou indireta, ou (ii) em algumas circunstâncias, ocupar cargo superior a outro funcionário, mesmo na ausência de relações de subordinação. Cuidado para evitar até mesmo a aparência de favoritismo. Caso surja qualquer situação desse tipo, o funcionário em cargo de supervisão ou superior deve divulgar imediatamente essa relação ao departamento de Recursos Humanos. Caso contrário, você estará sujeito a ações disciplinares, até mesmo rescisão. O funcionário em uma posição que não seja de supervisor ou uma menos sênior também pode fazer a divulgação, mas a obrigação recai sobre o supervisor ou funcionário mais sênior. Ao receber a divulgação, o departamento de Recursos Humanos revisará e implementará quaisquer medidas que julgar apropriadas com base nas circunstâncias específicas.

Segurança e saúde no local de trabalho

Estamos comprometidos com elevados padrões de segurança e proteção dos funcionários. Cada um de nós tem a responsabilidade de cumprir com esse compromisso seguindo todos os procedimentos de segurança do IPG, bem como as leis e regulamentos aplicáveis elaborados para promover a segurança no local de trabalho. Se souber de qualquer condição insegura de trabalho, informe o caso imediatamente ao seu gerente.

Para promover um local de trabalho seguro, jamais devemos tolerar ou nos envolver em nenhuma forma de violência. "Violência" inclui ameaças ou atos de violência, intimidação ou tentativas de causar medo em outras pessoas. Se souber de alguma ocorrência atual ou potencial de violência no local de trabalho, informe as suas preocupações imediatamente. Se acredita que alguém esteja em perigo imediato, entre em contato com as autoridades locais. Para obter mais informações, consulte a Política sobre violência e armas no local de trabalho (Weapons and Workplace Violence Policy, SP&P 417).

Como parte do nosso compromisso em proporcionar um local de trabalho seguro, devemos conduzir todos os negócios do IPG sem estar sob o efeito substâncias que possam prejudicar o nosso desempenho no trabalho. Isso inclui bebidas alcoólicas, drogas ilícitas, substâncias controladas e, em certos casos, medicamentos com receita. Além disso, não podemos vender, fabricar nem distribuir drogas ilícitas ou medicamentos com receita no nosso local de trabalho. Essas regras se aplicam sempre a todas as pessoas nas instalações do IPG. O consumo moderado de álcool em eventos autorizados pelo IPG é permitido, mas lembre-se de que não se deve por em risco sua capacidade de discernimento e de executar suas tarefas de trabalho e que todas as outras políticas do IPG são aplicáveis nessas circunstâncias. Para obter mais informações, consulte a *Política de abuso de substâncias* (Substance Abuse Policy, SP&P 401).



Tudo sobre as nossas comunidades

O IPG leva as suas responsabilidades como empresa cidadã corporativa global a sério. Dessa forma, cada um de nós deve agir como cidadãos ativos nas nossas comunidades e fazer cumprir as leis internacionais por meio de ações íntegras.

Sustentabilidade

Levamos as nossas responsabilidades sociais a sério e estamos comprometidos em fazer o nosso negócio crescer para gerar resultados positivos – para nossos clientes, colaboradores e comunidades. Nosso programa ESG (ambiental, social e de governança) está ativo em todas as nossas empresas e é um exemplo contínuo de como vivemos nossos valores como cidadãos corporativos e membros de nossas comunidades. Nosso trabalho em ESG organiza-se em torno de cinco prioridades estratégicas: Ação Climática, Gestão de Capital Humano, Diversidade, Equidade e Inclusão, Ética e Privacidade de Dados, e Mídia e Conteúdo Responsáveis.

Liderança ambiental

O nosso compromisso com as nossas comunidades significa que todos temos que nos esforçar para minimizar qualquer efeito negativo que nossas operações e nosso trabalho possam ter contra o meio ambiente. Isso significa que precisamos cumprir todas as leis e regulamentos ambientais aplicáveis onde quer que façamos negócios. Também nos esforçamos por ir além dessas normas legais, trabalhando para cumprir princípios inspirados pela sustentabilidade, tais como nossos compromissos climáticos, que incluem atingir carbono zero em nossas operações até 2040 e obter 100% de eletricidade renovável até 2030. Devemos todos trabalhar respeitando o meio ambiente e promovendo a liderança do IPG em sustentabilidade, em seu setor.

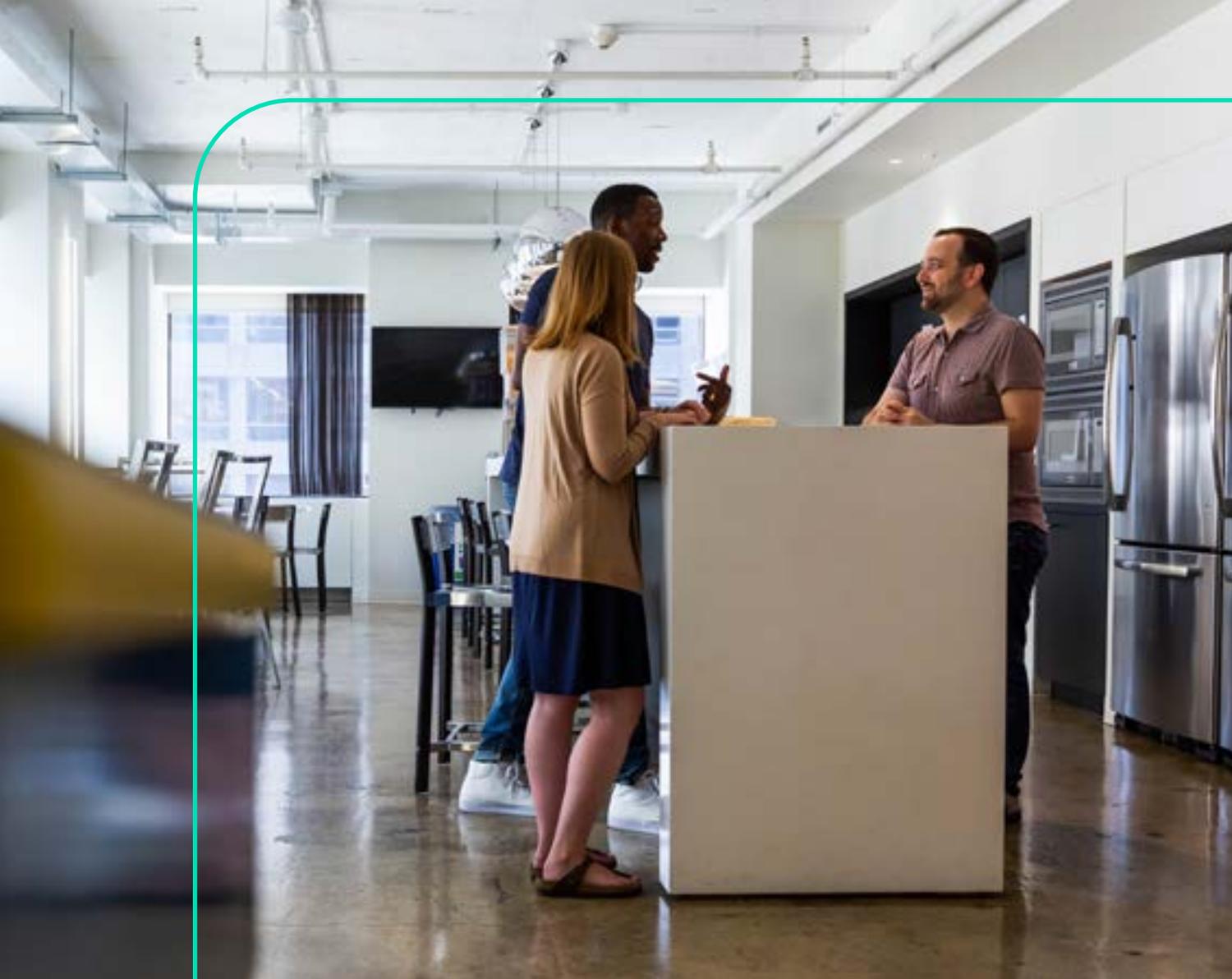
Esperamos que os nossos fornecedores partilhem do nosso compromisso com sustentabilidade e gestão ambiental. Incentivamos nossos fornecedores a adotarem políticas amigáveis ao ambiente. Além disso, procuramos oportunidades de apoio aos fornecedores locais sempre que possível, esforçando-nos para impulsionar a economia nas nossas comunidades e minimizar o impacto ambiental do transporte.

Diversidade de fornecedores

Promover a diversidade e a inclusão dentro do Interpublic e entre os nossos parceiros comerciais é um princípio fundamental da nossa organização. Uma parte importante desse compromisso é trabalhar estreitamente com empresas que reflitam a diversidade das nossas comunidades e clientes. Para tanto, procuramos ativamente e fornecemos oportunidades para empresários qualificados, confiáveis e plurais.

Contribuições filantrópicas

O IPG recomenda enfaticamente que todos nos envolvamos de maneira ativa nas comunidades onde vivemos e trabalhamos. Podemos fazer isso patrocinando e participando de iniciativas que melhoram a qualidade de vida dos nossos colegas e vizinhos, inclusive realizando contribuições filantrópicas, de acordo com nossa *IPG's Global Contributions Strategy & Policy* (SP&P 311 – Estratégia e política para contribuições globais do IPG). Entretanto, devemos ter cuidado para jamais pressionar ou coagir um colega a contribuir ou participar de qualquer organização beneficente.



Tudo sobre a transparência

Estamos dedicados a promover o crescimento garantindo transparência e responsabilidade em todos os nossos registros, ações e decisões de negócios.

Nossos acionistas

Cada um de nós deve trabalhar de forma responsável em nome do IPG para aumentar o valor para os acionistas sem deixar de cumprir todas as regulamentações e leis. O Código descreve nossa responsabilidade compartilhada de cumprir as leis e regulamentações aplicáveis e proteger os interesses do IPG durante todas as nossas negociações comerciais.

Conflitos de interesse

Um conflito de interesse ocorre quando os nossos interesses pessoais ou familiares podem interferir em nossa capacidade de tomar decisões comerciais idôneas em nome do Interpublic. Precisamos evitar qualquer situação que crie até mesmo a aparência de um conflito. A mera aparência de conflito de interesses pode ser tão prejudicial para a reputação de honestidade e integridade sua e do IPG quanto um conflito de interesses real.

É importante observar que simplesmente ter um conflito de interesses pode não ser uma violação do Código, mas não divulgar esse conflito, sim. Se achar que há um conflito de interesses, seja ele aparente ou real, denuncie-o imediatamente no **[IPG.Gan-Compliance.com](https://ipg.gan-compliance.com)**.

Esta seção aborda diversas situações comuns onde conflitos de interesse podem ocorrer. Se seu caso não for abordado, pergunte a si mesmo se poderiam achar que você está colocando seus próprios interesses à frente dos interesses do IPG. Se ainda estiver em dúvida, divulgue. Para obter mais informações, consulte a *Conflict of Interest Policy* (SP&P 557 - Política de conflito de interesses).

Se tiver quaisquer perguntas sobre conflitos, entre em contato via **Compliance@interpublic.com**.

Fazer negócios com a família e amigos

Um conflito de interesses poderá surgir se você ou seu cônjuge, parceiro, parente ou outra pessoa que mora com você tiver uma participação pessoal em uma empresa que seja um fornecedor, cliente, contratado ou concorrente atual ou potencial do IPG. Se seu cônjuge, parceiro ou parente, ou integrante do seu domicílio trabalhar para um fornecedor, cliente ou concorrente, informe a situação usando este link: : **<https://ipg.gan-compliance.com>**.

Seu cargo no IPG nunca deve ser usado para influenciar inadequadamente o processo de licitação ou negociação com um possível cliente ou fornecedor. Se estiver diretamente envolvido na seleção de fornecedores e observar um possível conflito de interesses, notifique o seu gerente imediatamente e saia do processo de tomada de decisão.

Trabalho e atividades externas

Às vezes, aceitar trabalho fora da empresa pode criar algum conflito de interesses. Se você exerce ou gostaria de exercer alguma função externa, relacionada ou semelhante à sua função no IPG, você deve comunicar a respeito. Você não pode assumir outro cargo que interfira em sua capacidade de exercer seu trabalho no IPG, nem deve trabalhar para outra empresa enquanto estiver trabalhando no IPG, inclusive usando recursos do IPG ou durante o seu horário de trabalho. Antes de aceitar trabalho fora da empresa que possa interferir de alguma forma nos deveres do seu trabalho, fale primeiro com o seu gerente. Nenhum de nós pode assumir um trabalho externo com um fornecedor ou concorrente do IPG.

Fazer parte do conselho de administração ou de um órgão similar de uma empresa externa exige a aprovação antecipada do diretor executivo da sua Unidade de Negócios e do departamento jurídico do IPG.

Devemos ser cidadãos ativos nas nossas comunidades, o que pode incluir participar de conselhos de organizações filantrópicas ou sem fins lucrativos. Isso não requer aprovação prévia, contanto que não interfira em sua capacidade de fazer o seu trabalho e que você não esteja envolvido em nenhuma decisão do IPG sobre fazer contribuição de caridade a tal entidade.

Oportunidades corporativas

No exercício do seu trabalho ou por meio de contatos com clientes, fornecedores, contratados, consultores ou outros parceiros de negócios, você pode descobrir uma oportunidade de fazer uma compra ou um investimento no qual o Interpublic possa estar interessada. Você não pode agir de forma privada com relação a essa oportunidade antes que o IPG tenha oportunidade de avaliar e recusar essa oportunidade. Para permitir que o IPG tenha tempo suficiente para avaliar as suas opções, você precisa informar imediatamente as oportunidades de investimento ao seu gerente ou ao departamento de desenvolvimento corporativo.

Atividades externas – Perguntas e respostas

Pergunta: Jen, redatora de uma agência digital do IPG, é proprietária de uma empresa de desenvolvimento de aplicativos. Alguns dos serviços executados pela empresa de Jen são semelhantes aos serviços oferecidos pela agência, embora isso não aconteça especificamente em seu trabalho como redatora. Jen recebe um pedido para criar um aplicativo para uma startup pequena que, no momento, não é cliente da agência do IPG. Existe algum problema?

Resposta: Talvez. Como a empresa pessoal de Jen oferece serviços similares aos oferecidos pela agência do IPG onde trabalha, ela pode estar concorrendo com o IPG mesmo sem saber. Se isso for verdade, cria um conflito de interesses que pode não ser aceitável. Jen precisa revelar seu envolvimento com sua empresa pessoal imediatamente.

Presentes e entretenimento

Presentes e entretenimento no exercício de nossas atividades comerciais são cortesias concebidas para construir boas relações de trabalho com os clientes e fornecedores. Entretanto, devemos ter cuidado ao dar e receber tais cortesias, pois isso pode gerar conflitos de interesses reais e aparentes. Essa atividade não será apropriada se criar ou parecer criar uma obrigação, se fizer com que a pessoa que esteja dando ou recebendo pareça tendenciosa ou se for feita com a intenção de influenciar uma decisão comercial.

“**Presentes**” incluem itens de valor, viagens, hospedagens, favores e serviços, bem como refeições e atividades de entretenimento se o anfitrião não comparecer. Você poderá oferecer ou aceitar presentes se:

- Não tiverem a intenção de influenciar uma decisão de negócios;
- Tiverem valor nominal (ou foram devidamente aprovados de acordo com nossa Política de Presentes);
- Forem esporádicos;
- Forem de bom tom;
- Não forem solicitados; e
- Não forem em espécie.

“**Entretenimento**” inclui eventos em que tanto a pessoa que oferece quanto a que aceita comparecem. Exemplos são refeições, eventos esportivos ou partidas de golfe. Podemos oferecer ou aceitar entretenimento se for:

- Irregular ou esporádico;
- Oferecido para melhorar a relação comercial e não para influenciar uma decisão de negócios;
- Não solicitado;
- Em um ambiente que seja adequado para conversar sobre negócios; e
- Sejam razoáveis.

Para mais informações, incluindo limites de aprovação, consulte a *Gifts Policy* (SP&P 118 – Política de presentes) e a *Conflict of Interest Policy* (SP&P 557 – Política de conflito de interesses).

Presentes – Perguntas e respostas

Pergunta: Rebecca, gerente de produção, adora a Nerox, uma banda de rock londrina. Um fornecedor importante com quem Rebeca trabalha lhe oferece ingressos para o show e passes de acesso aos bastidores, que ela sabe que custam uma fortuna. O que ela deve fazer?

Resposta: Isso pode ser considerado um presente inadequado. Com a devida aprovação, é possível permitir ingressos comuns para eventos, mas os crachás para os bastidores são provavelmente excessivamente luxuosos. Receber presentes caros pode fazer com que sejamos tendenciosos ou pode afetar a maneira como fazemos negócios, ou ao menos pode dar essa impressão.

Entretenimento – Perguntas e respostas

Pergunta: Veronica, executiva de contas, é responsável por negociar os contratos com seus fornecedores. Na época das festas de fim de ano, um representante de vendas de um possível fornecedor convida Verônica para uma festa suntuosa que seria realizada em um hotel de luxo. Todas as despesas seriam pagas pelo fornecedor. O representante de vendas brincou dizendo que seria um evento “divertido” e nenhuma conversa de negócios seria permitida. Verônica pode comparecer?

Resposta: Não, Veronica não deve aceitar o convite. A festa é sofisticada e fora do desenvolvimento normal do negócio, já que falar sobre negócios não está em pauta. Além disso, se Verônica comparecer à festa e depois fechar um contrato com aquele fornecedor, pode parecer que a intenção do convite tenha sido influenciar sua decisão.

Essas regras são aplicáveis a todos nós, o ano todo, mesmo durante as festas de final de ano. Pode haver situações onde temos uma relação pessoal anterior com um cliente ou fornecedor. Nesses casos, use o bom senso empresarial para determinar se um presente ou entretenimento é apropriado ou não. Se você estiver oferecendo um presente ou entretenimento a um cliente ou fornecedor, considere as políticas de presentes do cliente ou do fornecedor para evitar colocar o presenteado em uma posição embaraçosa.

Por último, se você receber uma oferta de presente ou entretenimento que seja inadequada, recuse-a. Se você tiver dúvidas ou preocupações sobre presentes ou entretenimento, entre em contato com o seu gerente, o diretor local de recursos humanos, o diretor geral de recursos humanos, o departamento jurídico do IPG ou a Alertline se tiver qualquer pergunta ou preocupação.

As regras que regem a oferta de presentes e entretenimento a funcionários do governo são bastante mais rígidas. Se você interage com funcionários governamentais em qualquer nível, deve se familiarizar com a seção “Leis anticorrupção” do Código e com as políticas correspondentes.

Proteção do patrimônio

Cada um de nós é responsável pelo uso cuidadoso do patrimônio do IPG, que inclui não somente propriedade física, mas também dados, mídia eletrônica, dispositivos informáticos e de comunicação. Também devemos tomar medidas para proteger a identidade da marca do IPG – ou nossa aparência perante nosso público – protegendo o conjunto de marcas e os nomes do Interpublic e de cada uma de nossas entidades.

Patrimônio físico

É importante que cada um de nós trabalhe para proteger os ativos físicos do Interpublic – incluindo instalações, fundos, equipamentos, estoque e suprimentos – contra roubo, danos, perda ou uso indevido. Não podemos remover essa propriedade das instalações do IPG sem permissão, nem usá-la para fins indevidos.

Informações confidenciais

Também precisamos proteger as informações confidenciais e patenteadas do IPG e de seus clientes (veja a seção a seguir sobre *Proteção de informações e propriedade de terceiros*). Como somos uma empresa de criatividade, é particularmente importante levar essa exigência muito a sério.

Tais informações, quando protegidas corretamente, podem nos dar uma vantagem competitiva. Também temos obrigações contratuais de proteção das informações dos clientes. Uma violação dessa obrigação pode ter consequências adversas.

Informações confidenciais divulgadas de forma prematura ou inadequada podem expor-nos a sério prejuízo financeiro ou responsabilidade legal. Somente podemos revelar informações confidenciais a colegas autorizados ou terceiros que tenham assinado um contrato de confidencialidade ou não divulgação (NDA) e que precisem conhecer essas informações para a realização do trabalho na empresa. Também esperamos que você cumpra as obrigações de confidencialidade oriundas de empregos anteriores ao IPG. Para obter mais

informações, consulte a *Data Classification Policy* (SP&P 625 – a Política de classificação de dados) e a *Política de uso aceitável e responsabilidades do usuário* (Acceptable Use and User Responsibilities Policy, SP&P 662).

Dicas para assegurar a proteção do patrimônio

Mantenha sempre seus dispositivos com você e à vista.

Não coloque os dispositivos fornecidos pela empresa (celulares, tablets, etc.) na sua bagagem despachada no avião.

Se deixar o laptop no quarto de hotel, guarde-o no cofre ou na sua mala.

Verifique se todos os dispositivos têm senhas/ PINs fortes.

Bloqueie sempre os dispositivos quando não estiverem em uso.

Conecte-se apenas a redes sem fio confiáveis e evite redes públicas não criptografadas.

Use a VPN do IPG para proteger a sua conexão quando estiver em uma rede Wi-Fi pública.

Desative o Bluetooth/Wi-Fi quando não estiverem em uso.

Não empreste seus dispositivos a ninguém nem conecte dispositivos desconhecidos, como unidades USB

Informações confidenciais – Perguntas e respostas

Pergunta: O que se caracteriza como uma informação confidencial?

Resposta: As informações confidenciais podem assumir diferentes formas, o que inclui aquelas identificadas e tratadas como confidenciais, proprietárias ou segredos comerciais. Essas informações geralmente não estão disponíveis ao público e incluem informações empresariais internas, como documentação de contratos, processos empresariais e estratégias e planos corporativos. Se você tiver alguma dúvida sobre a necessidade de proteger determinadas informações, consulte seu gerente antes de compartilhá-las com terceiros.

Informações confidenciais – Perguntas e respostas

Pergunta: Quais passos eu devo seguir para proteger informações confidenciais?

Resposta: Passos simples podem reduzir significativamente a exposição. Para proteger informações confidenciais e sigilosas, não deixe de tomar as seguintes medidas:

- Jamais divulgue a sua senha ou códigos de acesso a ninguém, nem permita que usem as suas contas;
- Tenha cuidado ao discutir essas informações pelo telefone ou com um colega em lugares públicos ou áreas abertas;
- Identifique documentos internos e externos de forma clara e adequada;
- Faça backup das informações críticas;
- Armazene materiais confidenciais em armários trancados;
- Seja cauteloso ao usar o Wi-Fi público;
- Desligue o computador quando não estiver em uso;
- Jamais deixe informações confidenciais à vista, sem vigilância ou onde possam ser perdidas ou roubadas; e
- Destrua registros cuidadosamente, rasgando-os ou usando um método semelhante.

Propriedade do produto de trabalho e propriedade intelectual

Temos orgulho do produto do nosso trabalho, inclusive da propriedade intelectual (PI) vinculada a esse produto, que abrange todas as patentes, marcas registradas, marcas de serviço, direitos autorais, ideias, sigilos comerciais, processos, invenções ou aprimoramentos. O IPG, ou suas Unidades de Negócios e/ou seus clientes detêm a propriedade exclusiva de qualquer produto de trabalho e propriedade intelectual presente no produto do trabalho que você concebeu em relação ou dentro do escopo do seu trabalho com o IPG ou suas unidades de negócios. Dentro do que estiver permitido por lei, desde o momento da criação, você cede e renuncia a todos os direitos, titularidade e interesses em qualquer produto de trabalho e propriedade intelectual em favor do IPG suas Unidades de Negócios e/ou seus clientes. Você deve ajudar o IPG e/ou suas Unidades de Negócios na obtenção de qualquer direito sobre qualquer produto de trabalho e propriedade intelectual. Essa obrigação de ajudar perdura mesmo depois do término do seu contrato de trabalho com o IPG.

Propriedade intelectual – Perguntas e respostas

Pergunta: Kramer trabalhou com sua equipe na criação de um algoritmo para coleta de dados de inteligência artificial para um dos clientes do IPG. Ele fez a maior parte do trabalho e ficou decepcionado ao saber que o IPG decidiu não usar o algoritmo. Quando pede demissão para ingressar em outra empresa, Kramer presume que pode usar esses programas na nova empresa, pois ele os criou e o IPG nunca os usou. Ele está certo?

Resposta: Não. Embora Kramer tenha desenvolvido esses programas, a propriedade intelectual e do produto pertencem ao IPG porque ele os desenvolveu dentro do escopo de seu trabalho no IPG. Kramer deve devolver toda e qualquer propriedade intelectual e outros produtos de trabalho do Interpublic que estão em seu poder. Manter e/ou usar os programas seria uma violação das leis de direitos autorais e do Código. Se você tiver dúvidas sobre o uso de marcas registradas, direitos autorais, patentes ou outra propriedade intelectual do IPG, consulte o departamento jurídico do IPG.

Uso aceitável dos sistemas do IPG

Ferramentas digitais são essenciais na nossa linha de trabalho. Entretanto, existem várias restrições que precisamos seguir para proteger a privacidade e a segurança de dados ao usar essas ferramentas. Resumindo, precisamos usar todas as tecnologias fornecidas pelo IPG tendo os nossos valores em mente e para finalidades comerciais apropriadas. Isso perdura mesmo fora do horário de trabalho e quando estamos viajando a negócios. Embora o uso pessoal limitado seja permitido, não deve interferir em nossas responsabilidades de trabalho.

Fóruns eletrônicos – Perguntas e respostas

Pergunta: Claudia está bastante envolvida com política e, em casa, posta frequentemente sobre candidatos que ela apoia, em horário de trabalho. Com as eleições locais se aproximando, ela começa a postar regularmente na hora do almoço, no laptop que o IPG lhe forneceu. Como ela está postando em caráter particular, há algum problema?

Resposta: Sim. Tudo o que Claudia escreve em postagens políticas usando o computador do IPG (ou outro dispositivo eletrônico com acesso à internet, como celulares ou tablets), e especialmente sendo durante o horário de trabalho, podem ser rastreados até a empresa. Isso significa que as pessoas podem ver quaisquer opiniões que a Claudia posta como se o IPG as apoiasse. Muito cuidado ao participar de qualquer tipo de fórum online quando usar tecnologias fornecidas pelo IPG.

Fóruns eletrônicos

Jamais podemos usar os sistemas de computador do IPG para transmitir piadas ou declarações impróprias, com conotações sexuais explícitas ou ofensivas, ou ainda conteúdo malicioso, vulgar, obsceno, ameaçador, violento ou que incentiva violência, que constitua bullying ou que seja inconsistente com as nossas políticas contra discriminação e assédio com base na raça, sexo, origem nacional, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra característica protegida. Além disso, jamais devemos usar os sistemas para enviar solicitações não autorizadas nem para trabalhar para outra organização. É estritamente proibida a comunicação de comentários pejorativos, discriminatórios ou de assédio, insinuações e linguagem ameaçadora ou abusiva.

Também precisamos tomar um cuidado extremo ao participar de fóruns online, como blogs, painéis de discussão, redes sociais ou qualquer outro recurso online disponível ao público, pois essas comunicações são identificáveis e atribuíveis ao IPG. Para isso, pense sempre antes de fazer uma declaração pública ou privada para garantir que tais declarações não afetem negativamente os negócios da empresa, incluam a publicação de informações pessoais sobre terceiros, a menos que você tenha sido autorizado por tais terceiros. Quer se trate de diretor, representante ou outro funcionário do IPG, quer se trate de nossos clientes. Não se deve compartilhar nenhuma declaração que possa afetar negativamente os interesses do IPG, ou os interesses de nossos clientes ou acionistas. Tenha em mente que essa política não impede você de fazer declarações aos seus colegas no decorrer do seu trabalho diário. Tampouco essa política irá impedir que você faça declarações de cunho privado a pessoas que não sejam clientes ou concorrentes do IPG, ou membros da imprensa ou da comunidade financeira, que não tenham um efeito adverso no IPG. Além disso, esta política não o impedirá de fazer declarações de boa fé onde for exigido por lei, regulamentação ou ordem judicial, nem de denunciar a um órgão público ou regulamentador uma possível violação de leis ou regulamentações aplicáveis, nem de se envolver em qualquer atividade conjunta protegida.

Mensagens eletrônicas, pessoais e empresariais são registros escritos perduráveis e recuperáveis. Lembre-se de que essas mensagens podem ser copiadas facilmente e encaminhadas a qualquer lugar do mundo sem o seu conhecimento ou consentimento. Por isso, redija e-mails de trabalho, mensagens instantâneas e mensagens de texto com todo o cuidado.

Dentro do que estiver permitido por lei, não se deve esperar ter privacidade ao usar os recursos de comunicações do IPG, inclusive ao usar e-mail, mensagens instantâneas e Internet. O IPG se reserva o direito de monitorar esses recursos onde for permitido por lei para ajudar a garantir que eles sejam usados de forma responsável e profissional. Todas as informações ou registros produzidos usando esses meios também poderão estar sujeitos a esse monitoramento. Onde for permitido pela lei local, o IPG também se reserva o direito de bloquear sites ofensivos, ilegais e não relacionados aos negócios. Para obter mais informações, consulte nossa *Política de troca de informações e comunicações eletrônicas* (Information Exchange and Electronic Communications Policy, SP&P 651).

Segurança de dados

O compartilhamento adequado de informações é essencial para o sucesso do IPG. Portanto, precisamos ser particularmente diligentes ao proteger informações sigilosas e confidenciais sobre o IPG e sobre nossos colegas, clientes, consultores, contratados, fornecedores, outros parceiros de negócios e indivíduos. A divulgação dessas informações confidenciais e sigilosas fora do IPG pode prejudicar seriamente a nossa empresa. Proteger essas informações é responsabilidade de cada um de nós.

Precisamos sempre proteger grande parte das informações que controlamos diariamente contra perda, roubo e danos. Isso inclui todas as informações confidenciais e sigilosas do IPG, de clientes e de terceiros, tais como registros comerciais, resultados financeiros e números de vendas, bem como informações pessoais sobre indivíduos. Além disso, devemos proteger essas

informações contra a divulgação não autorizada a terceiros dentro e fora do IPG, inclusive a terceiros e colegas que não precisem conhecer essas informações para a realização do seu trabalho. Para obter mais informações, consulte a *Política de controle de acesso* (Access Control Policy, SP&P 660) e *Política do uso aceitável e responsabilidade do usuário* (Acceptable Use and User Responsibilities Policy, SP&P 662).

O IPG leva a segurança de dados a sério e implementamos salvaguardas administrativas, técnicas e físicas para ajudar a proteger informações confidenciais, tanto pessoais quanto comerciais, contra perda e acesso, aquisição, uso, modificação, destruição ou divulgação não autorizados. Por isso, devemos seguir as diretrizes do IPG sobre o uso de sistemas e recursos de TI da empresa, tais como sistemas informáticos, dispositivos eletrônicos portáteis, laptops e outros dispositivos de armazenamento.

Privacidade de dados

O IPG respeita a privacidade dos indivíduos. Nossos colegas, clientes, consultores, contratados, fornecedores, parceiros comerciais e antigos funcionários confiam em nós para gerir e proteger informações pessoais fornecidas ao IPG. Cada um de nós tem o dever de proteger as informações pessoais de acordo com as leis de proteção de dados e privacidade aplicáveis em vigor onde quer que façamos negócios. Devemos usar esses dados somente para propósitos de negócios pertinentes e apropriados. Para obter mais informações, consulte a *Política de privacidade* (Privacy Policy, SP&P 605).

A privacidade de dados e a segurança são importantes para o IPG. Somos responsáveis pelo cumprimento de nossas políticas, procedimentos e outros controles de privacidade e segurança, bem como por tomar medidas razoáveis e oportunas para corrigir ocorrências de não conformidade, dependendo do caso.

Registros empresariais

A credibilidade de uma empresa é constantemente avaliada pela integridade dos seus livros e registros. No IPG, estamos comprometidos em oferecer aos nossos acionistas informações completas, precisas, oportunas e compreensíveis sobre as nossas transações financeiras e resultados operacionais, em conformidade com as leis de valores mobiliários aplicáveis.

Manutenção de registros

precisos Nossas informações registradas são usadas para aconselhar os investidores sobre os nossos resultados financeiros, fazer os arquivamentos legais obrigatórios e tomar decisões de negócios diariamente. Cada um de nós, independentemente da nossa posição dentro do Interpublic, tem a obrigação de assegurar que as informações registradas sejam completas, precisas e protegidas.

O IPG estabeleceu uma série de controles e procedimentos internos para nos ajudar a cumprir essa tarefa. É fundamental que sigamos esses controles e procedimentos. Desse modo, devemos

Registros empresariais – Perguntas e respostas

Pergunta: Raquel, controladora adjunta de uma agência do IPG, recebeu diversas faturas de fornecedores poucos dias antes do fechamento do trimestre financeiro. Ela pode atrasar o registro das faturas até o mês seguinte?

Resposta: Não. Atrasar o registro de passivos não está em conformidade com nossos controles e procedimentos internos, podendo ser caracterizado como fraude. Se Raquel atrasar o registro das faturas, também poderemos estar declarando despesas a menos, o que poderia induzir os investidores ao erro dando a impressão que alcançamos mais lucro naquele trimestre do que realmente foi obtido. Se você tiver qualquer pergunta sobre demonstrações financeiras, entre em contato com o seu gerente ou com o departamento de controladoria do IPG.

assegurar que as informações enviadas em todos os relatórios, inclusive cronogramas, relatórios de despesas, dados de produção, relatórios de vendas, bancos de dados de faturamento de clientes e relatórios mensais e trimestrais, são absolutamente verdadeiras. Também devemos assegurar o envio de relatórios de forma pontual e sempre incluir documentação completa e apropriada ao enviar contratos para processamento ou pagamento.

Sob nenhuma circunstância podemos manter contas não registradas ou “caixa dois” para nenhum propósito.

Falsificar registros financeiros ou empresariais ou fazer declarações falsas aos nossos auditores externos e internos é contra a lei e as consequências são graves. Se você souber de um possível problema com a contabilidade ou uma auditoria, relate imediatamente as suas preocupações à Vice-presidência sênior de auditoria interna do IPG ou contate a Alertline.

Retenção de registros

Manter registros corporativos corretamente – em formato eletrônico e em papel – é muito importante. A Política de retenção de registros (Records Retention Policy, SP&P 301) descreve os procedimentos para manutenção de documentos e arquivos por períodos obrigatórios e sua destruição quando não forem mais necessários. Consulte as diretrizes e siga-as cuidadosamente.

O departamento jurídico do IPG pode notificá-lo esporadicamente sobre documentos pertinentes a um litígio pendente, ameaçado ou antecipado, investigação ou auditoria. Certifique-se de cumprir essa notificação e quaisquer solicitações para preservar informações ou documentos. Não destrua documentos se estiver à espera de uma notificação dessas e não altere, esconda nem destrua qualquer documento abrangido pela notificação a menos que o departamento legal o instrua a proceder dessa forma.

Cooperação com auditorias e investigações internacionais

Tal como se estipulou na seção “Obtenção de orientação e denúncia de possíveis violações”, cada um de nós tem a obrigação de cumprir com as investigações internas. Se pedirem sua cooperação com uma investigação interna ou auditoria, você tem que de forma completa e honesta. Se receber um pedido de informação ou uma notificação sobre uma investigação de um órgão público, notifique o departamento jurídico do IPG imediatamente.

Comunicações precisas

Para proteger a marca e a reputação do IPG, devemos sempre falar com a imprensa e com o público em geral de forma precisa e coerente. Por isso, somente representantes designados podem falar em nome do Interpublic. Encaminhe todas as perguntas de entidades externas, como investidores, analistas ou imprensa, ao departamento de comunicações corporativas. Para obter mais informações, consulte a *Corporate Communications Policy* (SP&P 103 – Política de comunicações corporativas).

Informações privilegiadas

No decorrer do seu emprego no IPG, você pode tomar conhecimento de informações privilegiadas (também conhecidas como “informações relevantes privadas”) sobre o IPG ou sobre outras empresas com as quais fazemos negócios, que não foram divulgadas ao público. Segundo a política do IPG, a legislação dos EUA e as leis corporativas de outros países, essas informações não devem ser usadas para obter ganho financeiro nem divulgadas a terceiros para que obtenham ganho financeiro. Especificamente, você não pode comprar ou vender títulos (ações, opções, etc.) no IPG ou em qualquer outra empresa, se tomar conhecimento de informações confidenciais que um investidor normal consideraria importantes para decidir comprar ou vender ações dessa empresa. Isso significa que, se você tiver essas informações não públicas sobre o IPG (ou outra empresa), não deverá comprar ou vender ações do IPG ou da empresa afetada, nem compartilhar essas informações com outras pessoas, até que as informações tenham sido divulgadas publicamente. Essas violações expõem os indivíduos envolvidos, onde quer que estejam situados, a medidas disciplinares aplicáveis pelo Interpublic, inclusive a impossibilidade de participar futuramente de planos de incentivo de ações do IPG e rescisão do contrato de trabalho, bem como possível processo penal e multas. Embora não seja possível identificar

Informações privilegiadas – Perguntas e respostas

Pergunta: O que é uma informação privilegiada?

Resposta: Em geral, informações privilegiadas caracterizam qualquer informação que você obtenha por meio do seu trabalho no IPG que seja material e não pública. Exemplos :

- Uma notificação antecipada sobre aquisições e alienações;
- Lançamentos de produtos;
- Ganho ou perda de um cliente importante;
- Mudanças na política de dividendos;
- Novas ofertas de capital ou ofertas de instrumentos de dívida;
- Notícias sobre uma fusão pendente ou proposta;
- Problemas de liquidez financeira;
- Desdobramento de ações;
- Mudanças na administração;
- Litígio pendente ou ameaçado; e
- Alguns resultados financeiros e projeções privados.

Não é possível definir todas as categorias de informações privilegiadas. As informações devem ser consideradas relevantes se houver uma probabilidade substancial de que algum investidor sensato consideraria tais informações importantes ao tomar uma decisão de investimento. Informações positivas e negativas podem ser relevantes.

todas as informações que podem ser consideradas privilegiadas, alguns exemplos são: informações sobre fusões e aquisições, desempenho financeiro, mudanças na direção executiva e transações de grande porte.

Se você tiver alguma pergunta sobre regulamentos de informações privilegiadas ou uma negociação que esteja considerando, entre em contato com o departamento jurídico do IPG imediatamente para obter orientação. Não tente solucionar incertezas por conta própria.

Transações realizadas por funcionários – Perguntas e respostas

Pergunta: Chen, especialista de projetos, recentemente tomou conhecimento por meio do trabalho que um de nossos sócios está sendo processado. Essas informações não são públicas. Chen se sente muito aliviado por ter descoberto isso, mas ele possui um grande número de títulos dessa empresa. Chen pode vender algumas destas ações para não perder dinheiro?

Resposta: Não. Chen tomou conhecimento dessas informações privilegiadas por meio de seu trabalho no IPG. As leis de informações privilegiadas proíbem a negociação de títulos do Interpublic ou de seus parceiros comerciais com base nesse tipo de informação.

Transações do plano de benefícios de funcionários

Algumas transações de acordo com os planos de benefícios de funcionários estão isentas das regras de informações privilegiadas porque o preço ou o momento da transação estão fora do seu controle. Dentre essas transações isentas, as mais destacadas são o investimento em concessões de ações restritas e o exercício de opções de compra de ações prestes a vencer.

Além disso, se você participar do Plano de Compra de Ações de Funcionários do IPG, não mude suas instruções no plano se souber de informações privilegiadas. Se você estiver considerando qualquer outro tipo de transação de acordo com um plano de benefícios do IPG que possa afetar a sua posição de títulos do IPG, primeiro consulte o departamento jurídico do IPG.

Responsabilidade individual

Cada um de nós tem a responsabilidade individual de cumprir com a política do IPG contra informações privilegiadas.

As diretrizes definidas nesta seção não se antepõem ao bom senso com relação a negociações. Se souber de informações relevantes privadas sobre o Interpublic ou um de nossos parceiros comerciais, talvez tenha de se abster de realizar uma transação com os títulos daquela empresa mesmo que tenha planejado fazer a transação antes de tomar conhecimento dessas informações e mesmo se acredita que possa sofrer perdas ou deixar de lucrar por esperar. Lembre-se de que, no caso de uma investigação governamental com relação às atividades de negociação, todas as negociações serão vistas com a vantagem do conhecimento a posteriori. Considere cuidadosamente cada transação que fizer com títulos do IPG ou ações de qualquer empresa com a qual o IPG tenha uma relação empresarial, inclusive de nossos clientes, contratados, consultores, fornecedores e parceiros comerciais.

A nossa obrigação de manter as informações do IPG confidenciais, conforme descrito na seção “Informações confidenciais do IPG” desse Código, também se relaciona com essas diretrizes. Familiarize-se com a sua obrigação de proteger as informações confidenciais da empresa.

Períodos de negociação

Alguns “insiders” (pessoas com acesso a informações privilegiadas), tais como diretores, executivos e outros funcionários designados (como os que têm acesso a informações privilegiadas sobre o Interpublic), somente podem negociar as títulos do IPG durante períodos pré-estipulados. Salvo notificação contrária do IPG, os períodos de negociação geralmente abrem no segundo dia de negociação após a divulgação dos nossos resultados financeiros trimestrais e anuais aplicáveis (dos formulários 10-Q e 10-K) e fecham no último dia de negociação de cada trimestre fiscal do IPG. O período mais seguro para negociar os títulos do IPG, considerando que você não tem informações relevantes privadas, geralmente é o período composto pelos primeiros dez dias de negociação. Igualmente, deve-se ter um cuidado especial durante os últimos dez dias de negociação do trimestre ao avaliar se tem conhecimento de, ou se pode ter acesso a, informações privilegiadas. Isso se deve a que, com o decorrer do trimestre, as informações anteriormente divulgadas ao público podem estar desatualizadas.

Uso de informações privilegiadas – Perguntas e respostas

Pergunta: Uma amiga próxima de Jill está sempre buscando oportunidades vantajosas de investimento. Jill, revisora em uma agência do IPG, sabe que um dos clientes da agência está crescendo bastante. Ela tem visto que estão divulgando lucros altos em notícias publicados. Jill pode recomendar à sua amiga que compre ações daquela empresa?

Resposta: As informações nas quais Jill está baseando sua recomendação são públicas, pois há artigos publicados na mídia aberta. Isso não é considerado informação privilegiada; portanto, ela pode sugerir essa oportunidade de investimento à sua amiga

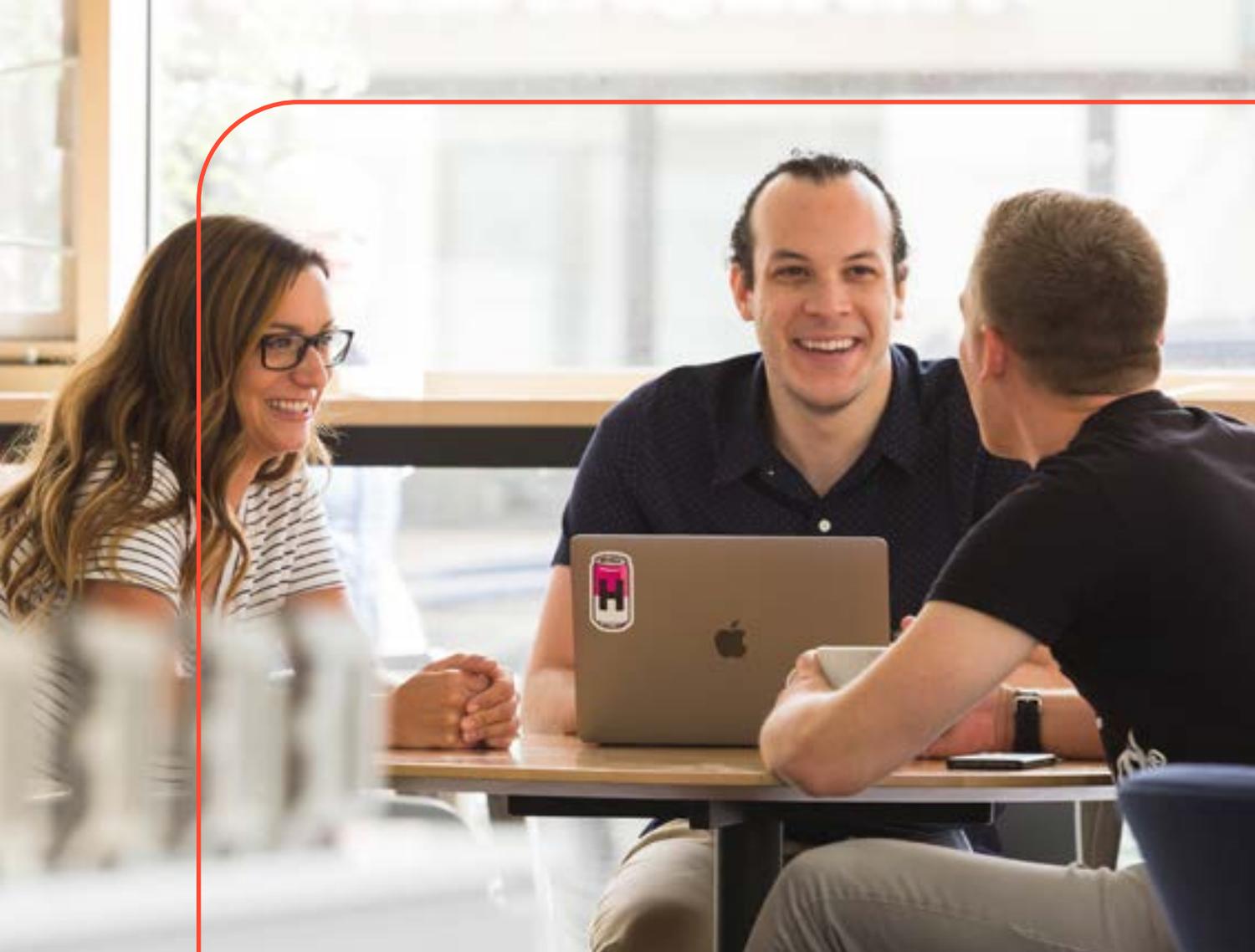
A política do período de negociação tem como objetivo apoiar esforços diligentes do IPG para impedir transações impróprias e também para ajudar a proteger você. Se você foi identificado como um “insider” para fins do período de negociação, entenda quando esses períodos iniciam e terminam. Também é importante que prevaleça o bom senso a todo o momento. Se você tiver informações privilegiadas, não deverá negociar títulos do IPG, independentemente de o IPG estar em um período de negociação aberta ou não.

Autorização antecipada para negociações para determinados executivos sênior

Os executivos e diretores do IPG precisam receber uma “autorização antecipada” do consultor jurídico geral ou do secretário corporativo do IPG antes de negociar ações do IPG. De tempos em tempos, o Interpublic pode exigir também que outros funcionários do IPG estejamos em conformidade com o processo de autorização antecipada e notificará tais pessoas por escrito a respeito dessa determinação. Se receber uma notificação sobre a necessidade de autorização antecipada para fazer suas negociações, cumpra-a, conforme indicado.

Informações adicionais com respeito a diretores e executivos

Nenhum executivo ou diretor do IPG pode vender títulos do IPG a descoberto. Essas pessoas também precisam cumprir com as obrigações de emissão de relatórios e limitações sobre transações de short-swing (curto prazo) descritas na Seção 16 da Lei de Valores Mobiliários de 1934 dos EUA, conforme aditada. O efeito prático dessas disposições é que os executivos e diretores que compram e vendem os títulos do Interpublic dentro de um período de seis meses (exceto determinados tipos de transação) precisam devolver todos os lucros para o IPG, quer tenham tido ou não conhecimento de qualquer informação privilegiada.



Sobre nossos clientes e parceiros de negócios

Apoiamos firmemente uma concorrência enérgica, mas, acima de tudo, justa. Atendemos nossos clientes e outros parceiros de negócios com base em nossas soluções inovadoras e estratégias criativas, e jamais por meios não éticos ou enganosos.

Práticas éticas de vendas

O nosso compromisso com a integridade significa que cumprimos com as seguintes diretrizes ao lidar com clientes:

- Participamos de soluções que atendam aos interesses e às necessidades dos nossos clientes em vez de somente alcançar as metas de receita ou remuneração.
- Comunicamos de maneira honesta e verdadeira, e fazemos com que os termos de compromisso sejam claros, precisos e fáceis de encontrar;
- Garantimos a confidencialidade, a integridade e a precisão dos registros e das transações dos clientes.
- Não fazemos promessas nem assumimos compromissos que não podemos cumprir.

É especialmente importante que nenhum de nós se envolva em práticas de suborno. Isso significa que não podemos dar nem oferecer dinheiro, nem qualquer outra coisa de valor a nenhuma pessoa com a qual o IPG faça ou possa fazer negócios, se o propósito do presente for nos ajudar a obter ou manter negócios, ou incentivar alguém a fazer algo corrupto, enganoso ou contrário às suas responsabilidades.

Práticas justas de compra

Precisamos garantir que todas as decisões de compras sejam feitas de forma justa, com objetividade e nos melhores interesses do IPG. Trabalhamos para assegurar a diversidade de fornecedores, e não permitir que as nossas relações pessoais influenciem, ou pareçam influenciar, as nossas decisões de negócios. Isso significa que sempre obedecemos aos procedimentos adequados de oferta, negociação e contratação, conforme estabelecido na *Política global de busca de fornecedores e aquisições Global Sourcing and Procurement Policy - non-billable* (SP&P 380, Compras e Suprimentos Globais não faturáveis) and *Billable Procurement on Behalf of Clients* (SP&P 381, Compras Faturáveis em Nome de Clientes).

Requisitos para compras faturáveis:

Os requisitos de compras devem ser cumpridos ao firmar contratos com clientes.

É necessário cumprir todas as leis aplicáveis (p. ex., antitruste e concorrência) ao adquirir serviços para clientes.

Seja aberto e transparente com os cliente sobre seu processo de licitação.

Não ofereça vantagens desleais a estúdios internos nem a outras agências do IPG.

Mantenha a documentação do processo de licitação sempre atualizada, precisa e completa.

Leis de concorrência

Devemos todos aceitar e cumprir as leis de concorrência, também conhecidas como “leis antitruste”, que foram elaboradas para preservar a concorrência livre e aberta. Essas leis variam de acordo com cada país, mas têm sempre o intuito de promover um mercado competitivo que forneça aos consumidores mercadorias e serviços de alta qualidade a preços justos. Apesar da complexidade das leis de concorrência, elas geralmente proíbem a discussão ou a realização de acordos sobre qualquer atividade com a concorrência que possa restringir o comércio, como definir preços, manipular processos de licitação, ou dividir ou alocar mercados, territórios ou clientes. Se um concorrente tentar discutir qualquer um dos tópicos acima com você, pare a conversa imediatamente e informe o

incidente ao departamento jurídico do IPG. Muito cuidado sempre que conversar com representantes dos nossos concorrentes.

As leis de concorrência também proíbem os acordos formais ou informais com fornecedores, contratados ou clientes que possam restringir a concorrência. Esses acordos incluem agrupar produtos (ou seja, vender um produto ou serviço como complemento obrigatório à compra de um produto ou serviço diferente), definir preços de revenda ou recusar a venda para clientes específicos ou a compra de determinados fornecedores.

Observe que violar essas leis pode submeter os indivíduos envolvidos e o Interpublic a graves consequências. Se tiver dúvidas, entre em contato com o departamento jurídico do IPG antes de agir.

Informações do concorrente

Por meio do nosso trabalho ou de relacionamentos comerciais ou de emprego anteriores, podemos tomar conhecimento de informações sobre concorrentes que poderiam proporcionar ao IPG uma vantagem competitiva injusta. Como regra geral, jamais use ou divulgue informações confidenciais de concorrentes sem receber antes permissão do departamento jurídico do IPG.

Além disso, aja com especial cuidado ao coletar informações do concorrente de maneira legal e ética. Isso significa que você jamais deve pedir a um colega para revelar informações sobre um antigo empregador, cliente ou parceiro empresarial se essa divulgação violar um contrato legal vinculante. Jamais forneça essas informações se anteriormente você trabalhava para um cliente ou parceiro comercial. Se em algum momento você se sentir pressionado ou coagido a divulgar tais informações, informe a situação ao departamento jurídico do IPG.

Concorrência – Perguntas e respostas

Pergunta: Ariana, gerente de compras de mídia, tem um amigo que trabalha em uma agência concorrente. O amigo de Ariana ligou para ela para dizer que a sua empresa está fazendo uma licitação com os mesmos dois clientes de mídia de sua agência. O amigo dela sugere que, se sua agência licitar um preço inferior para um dos clientes, e a agência dela fizer o mesmo para o outro, cada agência vai fechar com um cliente a um preço justo. Como Ariana deve responder?

Resposta: Ariana deve se recusar a falar sobre este assunto com seu amigo e comunicar imediatamente o departamento jurídico. Jamais devemos falar sobre dividir clientes, contratados ou fornecedores com um concorrente. É ilegal fazer qualquer tipo de acordo, mesmo verbal e informal, com um concorrente que restrinja a concorrência.

Proteção de informações e propriedade de terceiros

Nossos clientes e outros parceiros comerciais confiam suas informações confidenciais e patenteadas a nós, e devemos protegê-las de maneira tão diligente quanto protegemos as informações do IPG. Cada um de nós é responsável por proteger informações confidenciais e patenteadas de terceiros que obtivermos por meio do nosso trabalho, e não devemos divulgar essas informações a pessoa alguma sem autorização. Essa obrigação perdura mesmo depois do término do contrato de trabalho com o IPG. Além disso, devemos cumprir os termos de todos os contratos de licenciamento e todas as leis que regem o uso da propriedade intelectual de terceiros. Para obter mais informações sobre a proteção de informações confidenciais e proprietárias, consulte a seção Proteção do patrimônio do Código. Muito cuidado sempre que conversar com representantes dos nossos concorrentes.

Proteção de informações – Perguntas e respostas

Pergunta: Ele, analista de sistemas de negócios, fará uma apresentação importante ainda essa semana. Ela quer incluir trechos de algumas das publicações na mídia que sua gerente distribuiu pelo departamento. Ela pode usar trechos em sua apresentação?

Resposta: Depende. Frequentemente, assinaturas de revistas têm algumas restrições de proteção de direitos autorais. Ele deve consultar a gerente ou o departamento jurídico do IPG para saber se pode fotocopiar a matéria ou um trecho dela, ou se existe outra maneira de obter as informações necessárias.

Proteção de informações – Perguntas e respostas

Pergunta: Kyle, diretor criativo de uma agência do IPG, está participando de uma equipe de criação. A equipe criou um storyboard para o maior cliente da agência, mas o cliente rejeitou o conceito do storyboard. Ben, um freelancer da agência, viu uma cópia do storyboard no escritório de Kyle e acha que partes dele serão úteis para usar com um dos outros clientes da agência. Ben não pretende concorrer com o IPG. Portanto, solicita que Kyle envie uma cópia por e-mail. Kyle pode enviar uma cópia do storyboard para Ben?

Resposta: De forma alguma. Todos nós temos a obrigação de proteger as informações confidenciais dos nossos clientes. Kyle somente deve compartilhar essas informações com outras pessoas no IPG e com terceiros autorizados pelo cliente a vê-las e pessoas que precisem conhecê-las para fazer trabalhos relacionados ao IPG.



Tudo sobre a integridade

O sucesso do IPG depende da integridade de seus colaboradores. É importante que cada um de nós atue com honestidade e cumpra os mais altos padrões de valores morais e éticos descritos no Código e exigidos pelas leis locais.

Leis anticorrupção

O suborno pode prejudicar não somente o Interpublic, mas também as comunidades onde desenvolvemos negócios. Todas as nossas transações comerciais devem estar em conformidade com todas as leis anticorrupção aplicáveis. Estamos comprometidos com a total conformidade com todas essas leis, incluindo a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, lei sobre práticas de corrupção no exterior) dos EUA e lei de suborno do Reino Unido.

Por essas razões, o IPG adotou uma política de tolerância zero contra suborno, independentemente de onde estivermos localizados e com quem estivermos fazendo negócios. Não podemos autorizar, oferecer ou dar nada de valor com a intenção de obter ou manter negócios ou influenciar indevidamente, da forma que for, um representante do governo, cliente ou terceiros.

Além disso, não podemos contratar ninguém para fazer algo em nosso nome que nós mesmos não podemos fazer. Isso inclui localizadores, consultores, corretores, lobistas, terceirizados, intermediários, conselheiros fiscais ou outros terceiros. Antes de envolver qualquer um desses terceiros, devemos fazer uma due diligence de sua habilidade e capacidade de prestar os serviços para os quais foram contratados. Além disso, se esses terceiros interagirem com representantes do governo em nosso nome, deverão assinar um contrato ou outra forma de compromisso que inclua disposições rigorosas a respeito da conformidade com medidas anticorrupção (consulte SP&P 310).

É importante lembrar que o envolvimento em suborno, direta ou indiretamente, pode sujeitar o IPG e você a graves multas e penalidades criminais, incluindo possível pena de prisão. Se você souber de alguma violação de nossas políticas anticorrupção, tem a obrigação de informá-la ao seu gerente ou ao departamento jurídico do IPG. Também pode informar essa violação anonimamente por e-mail ou telefone usando a Alertline. Para obter mais informações sobre leis antissuborno e pagamentos impróprios, consulte SP&P 309 e 310.

Anticorrupção – Perguntas e respostas

Pergunta: Jeremy foi informado de que poderia contratar um consultor para ajudá-lo a conquistar uma conta nova. O consultor solicitou uma retenção no valor de US\$ 40 mil e disse que usaria o dinheiro para “ajudar a agilizar o processo”. Já que não sabemos o destino do dinheiro, temos de nos preocupar em saber se o consultor está compartilhando a comissão com o cliente em potencial?

Resposta: Sem sombra de dúvida. Você deverá saber qual é o destino do dinheiro e sua finalidade. Além disso, temos que nos certificar de que esse dinheiro não estará sendo utilizado como suborno. Se tiver qualquer preocupação, você deverá procurar aconselhamento do seu gerente ou com o departamento jurídico do IPG.

Consulte também *Intermediários externos* (Third-Party Intermediaries, SP&P 310).

Controle de transações comerciais e sanções econômicas

Sendo uma empresa global, trabalhamos com clientes e prestamos serviços no mundo todo. Portanto, é essencial que cumpramos cuidadosamente com todas as regras e regulamentações nacionais e locais que regem nossa atividade comercial internacional.

Faz parte da política do IPG o cumprimento das sanções econômicas impostas pelos Estados Unidos através das nossas operações globais, como também de qualquer sanção dentro das leis locais. Você não deve fazer transações direta ou indiretamente com países ou indivíduos que são alvo de sanções dos EUA e deve estar ciente de jurisdições que apresentam maior risco de problemas.

Embora nossos principais serviços de marketing provavelmente não impliquem leis do controle de exportação, quando os produtos ou as informações técnicas que transferimos cruzam fronteiras (por exemplo, o fornecimento de equipamento de TI ou de telecomunicações para escritórios em outro país), devemos entender e cumprir todas as leis referentes à exportação ou importação dos EUA e, em determinadas circunstâncias, do exterior. Antes de nos envolvermos em qualquer exportação de produtos ou informações técnicas (tais como manuais técnicos), mesmo entre os escritórios do IPG, você deve se certificar de que não é necessário fornecer à jurisdição e ao usuário final envolvidos nenhuma licença para o artigo sendo exportado. Geralmente, as importações também estão sujeitas a várias restrições e alguns artigos ou materiais podem ser restritos ou proibidos pela lei local.

As consequências da violação das leis e regulamentos de controle comercial são graves tanto para o IPG quanto para os indivíduos em violação, incluindo a perda de privilégios de exportação e penalidades civis e criminais. Se tiver alguma dúvida sobre atividade de exportação ou importação, entre em contato com o departamento jurídico do IPG.

Sanções econômicas – Perguntas e respostas

Pergunta: Quais são os países em que não podemos fazer negócios?

Resposta: Cuba, Irã, Coreia do Norte e Síria estão sujeitos a amplas sanções dos EUA, assim como as regiões de Crimeia, Donetsk e Luhansk na Ucrânia; desse modo, geralmente as empresas dos EUA estão proibidas de realizar transações comerciais nesses locais. Existem também inúmeras sanções que cobrem outros países, incluindo Bielorrússia, Rússia e Venezuela. Existem algumas exceções limitadas que podem ser aplicadas a empresas e pessoas não americanas, mas as restrições são significativas e as regras podem ser complicadas. Você deve consultar o departamento jurídico do IPG antes de buscar qualquer oportunidade de negócios nesses locais.

Antiboicote

Independentemente de onde estamos fazendo negócios, devemos seguir as leis americanas que proíbem a participação ou a cooperação com qualquer boicote internacional não aprovado pelo governo dos Estados Unidos. Devemos cumprir com as leis e regulamentos antiboicote dos Estados Unidos, bem como leis similares em vigor em qualquer país onde trabalhamos, desde que não estejam em conflito com a legislação dos EUA. Estamos estritamente proibidos de participar de boicotes que não sejam reconhecidos pelos Estados Unidos. Pedidos de boicote podem ser verbais ou por escrito. Muitas vezes aparecem em contratos ou cartas de crédito e estão normalmente ocultos em materiais de licitações ou propostas. Se você receber algum pedido para participar de qualquer forma de boicote que não seja reconhecido pelos Estados Unidos, informe essa situação imediatamente ao departamento jurídico do IPG.

Política contra lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo

A natureza global do nosso negócio nos torna um possível alvo para lavagem de dinheiro e financiamento de terrorismo. A lavagem de dinheiro é o processo de conversão de recursos ilegais em fundos aparentemente legítimos. O financiamento do terrorismo inclui o financiamento de terroristas, atos terroristas e organizações terroristas. No IPG, não toleramos, apoiamos ou facilitamos essas atividades de forma alguma. Cumprimos todas as leis contra a lavagem de dinheiro e o terrorismo em todo o mundo. É importante que você conheça todas as partes envolvidas nas atividades comerciais e denuncie qualquer atividade fora do comum. Você somente deve realizar negócios com clientes respeitáveis e parceiros comerciais envolvidos em atividades empresariais legítimas com fundos oriundos de fontes legítimas.

Se você tiver dúvidas ou preocupações sobre a lavagem de dinheiro ou o financiamento do terrorismo ou precisar de ajuda para realizar uma diligência prévia, entre em contato com o departamento jurídico do IPG. Você também deve entrar em contato com o departamento jurídico para denunciar atividades suspeitas que podem ser uma violação desta política ou das leis locais.

Lavagem de dinheiro – Perguntas e respostas

Pergunta: Quais são alguns dos sinais de alerta para lavagem de dinheiro ou financiamento de terrorismo?

Resposta: Alguns dos sinais de alerta para lavagem de dinheiro ou financiamento de terrorismo são:

- Clientes que fazem pagamentos através de várias contas;
- Pagamentos feitos em contas pessoais ou offshore em vez das contas normais da empresa;
- Pagamentos efetuados em horas ou com valores fora do comum; e
- Diversos pagamentos, todos abaixo de US\$ 10.000.

Atividades políticas

Atividades políticas pessoais

Todos temos permissão para apoiar positivamente as nossas comunidades, participando das atividades políticas que nos interessam. Entretanto, devemos ter o cuidado de preservar a reputação do IPG somente participando dessas respectivas atividades fora do horário de trabalho e arcando pessoalmente com qualquer despesa envolvida. Não permitimos que nenhuma campanha ou candidato utilize fundos ou instalações ou ativos do Interpublic. Além disso, jamais devemos usar o nome do IPG enquanto estivermos participando dessas atividades. Jamais devemos usar a nossa posição de autoridade para fazer com que outro funcionário se sinta compelido ou pressionado a participar de nenhum evento ou causa política, da forma que for, ou para qualquer finalidade política. E lembre-se de que, ao usar as redes sociais, você deve deixar claro que suas opiniões/atividades políticas não estão afiliadas ao IPG. Consulte a SP&P 421.

Atividades políticas corporativas

Embora a atividade política pessoal seja bem-vinda, não podemos realizar contribuições políticas pelo IPG e nenhuma de suas subsidiárias, nem em seu nome. “Contribuições políticas” incluem fundos do IPG e qualquer coisa de valor, tais como empréstimos, contribuições ou uso de mercadorias, instalações ou serviços (exceto serviços que fazem parte de atividades de negócios normais da sua agência, fornecidos em condições normais). Essas restrições são aplicáveis não somente a contribuições diretas feitas a candidatos individuais, comitês ou partidos políticos, mas também a contribuições indiretas que venham a ser finalmente usadas para apoiar candidatos individuais, comitês ou partidos políticos, como ingressos para um jantar de arrecadação de fundos ou qualquer evento similar.

Atividades de lobismo

Antes de realizar qualquer atividade de lobismo (captação de apoios) em nome do IPG ou qualquer cliente, devemos obter aprovação do departamento jurídico do IPG, exceto quando as atividades regulares do respectivo escritório compreendam tais atividades.

Renúncias e aditamentos

O IPG revisa regularmente o Código e outras políticas do Interpublic e, ocasionalmente, atualizará estes instrumentos de acordo com alterações nas leis e regulamentações aplicáveis ou se o nosso negócio exigir uma revisão da orientação fornecida a todos nós. Uma notificação imediata será entregue sobre qualquer alteração material no Código ou em outra política do IPG.

Em circunstâncias extremamente limitadas, o IPG pode considerar apropriado renunciar a uma cláusula do Código. Todas as renúncias exigem a aprovação antecipada do departamento jurídico. Somente o Conselho de Administração pode dispensar a conformidade com o Código para os executivos ou diretores do IPG. Em caso de tal dispensa, o Interpublic a divulgará imediatamente aos acionistas conforme exigido pela lei aplicável ou pelas regras da Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (SEC) e da Bolsa de Valores de Nova York.

Conclusão

Agracecemos que tenha lido este Código. É impossível explicar todos os possíveis cenários éticos que podemos encontrar. Os princípios estabelecidos neste Código são de índole geral e complementados por políticas e procedimentos mais específicos, encontrados em nossas SP&Ps, que também devem ser lidos. Além do Código, confiamos no seu bom senso para manter um alto nível de integridade em relação à nossa empresa e aos nossos clientes. Esperamos que todos os funcionários do IPG sejam orientados pela letra e pelo espírito deste Código. Com estes princípios em mente, continuaremos a manter uma reputação de inclusão, transparência e criatividade.

Termo de certificação de aderência ao Código de conduta



Leia com atenção as informações a seguir e assine abaixo.

Por este instrumento reconheço que recebi, li e examinei cuidadosamente o Código de Conduta do IPG. Concordo em aderir aos termos e condições nele descritos. Entendo que devo buscar aconselhamento e orientações do meu diretor de recursos humanos local ou, em certos casos, do departamento de recursos humanos do IPG ou do departamento jurídico do IPG antes de tomar ou não uma ação ou medida de conduta que, com base no Código ou na política da empresa, potencialmente se caracterize como um ato impróprio ou que pareça impróprio. Entendo também que Independentemente de qualquer política, plano ou acordo que eu tenha com o IPG ou suas subsidiárias, tenho o direito de relatar possíveis violações das normas ou leis aplicáveis a uma entidade governamental ou reguladora sem necessidade de notificação e não passarei por nenhum tipo de retaliação decorrente da minha atitude. Divulgarei qualquer possível conflito de interesses ou outras exceções através do: <https://ipg.gan-compliance.com/>.

Assinatura do(a) colaborador(a)

Nome do(a) colaborador(a) (legível e por extenso)

Data

Empresa/Local