

CÓDIGO DE ÉTICA DA ROLAND BRASIL

O Código de Ética da Roland Brasil é um documento de diretriz da maior importância, pois do entendimento e cumprimento dos valores presentes neste documento depende o crescimento sustentado da ROLAND, dentro da ética, moral e das melhores práticas de governança corporativa, beneficiando não só os acionistas da ROLAND mas também seus Colaboradores, em prol da construção de um ambiente corporativo saudável e uma sociedade mais justa, honesta e de respeito ao semelhante.

No âmbito corporativo, a Roland Brasil, sendo parte integrante do GRUPO ROLAND, tem como obrigação criar mecanismos, controles e aderir às práticas e diretrizes estabelecidos pelo J-SOX – versão Japonesa do SOX (em referência à lei Sarbanes-Oxley): Conjunto de Procedimentos de Conformidade e Controles que definem o grau de confiabilidade e segurança de determinada empresa quanto a potencial risco de fraudes e ilícitos contra acionistas de empresas cujas ações são negociadas na Bolsa de Valores.

I – ÉTICA E A LEGISLAÇÃO: A ROLAND tem um forte compromisso com os mais elevados padrões de conduta ética, bem como com a total conformidade com a legislação nacional e internacional aplicável.

Tal conduta inclui, por exemplo, leis anti-monopólio e promoção de concorrência justa, regulamentação societária, proibição de subornos, pagamentos ilícitos e corrupção, segurança no uso estipulado dos produtos e serviços que a ROLAND

fornece aos clientes, legislação e práticas laborais, legislação ambiental, legislação de direitos humanos e normas reconhecidas internacionalmente, além da proteção dos direitos de autor, bens empresariais e outras formas de propriedade intelectual. O objetivo da ROLAND não é a mera conformidade mínima com a legislação, mas sim, como líder de mercado, estar entre os melhores do mundo em termos de responsabilidade empresarial, praticando boa cidadania empresarial onde quer que atue.

II – CONFLITO DE INTERESSES, PRESENTES E SUBORNOS: Os funcionários da ROLAND deverão evitar atividades que conduzam a conflitos de interesses. Essas atividades incluem, sem limitação, a aceitação e oferta de gratificações pessoais ou hospitalidade para com ou provenientes de entidades que atuem com interesse com relação à ROLAND, exceto gratificações pessoais de valor nominal ou hospitalidade razoável oferecida no decurso normal de negócios. Deverá ser evitado qualquer acordo ou entendimento relativo a favores ou benefícios em troca de gratificações pessoais. Outros presentes prendas que não as de valor nominal não podem ser aceitos sem revelação total ao supervisor do funcionário e sem o seu prévio consentimento. A ROLAND e os respectivos funcionários não pagarão nem oferecerão pagamento de subornos ou pagamentos ilícitos a representantes governamentais, candidatos ou outras entidades, como forma de obtenção ou manutenção de negócios. A ROLAND não fornece suporte financeiro a partidos políticos ou outros grupos políticos. Os funcionários da ROLAND não deverão lucrar nem auxiliar terceiros a lucrar com oportunidades descobertas através da utilização de informações da empresa ou da posição na empresa. Os funcionários da ROLAND não deverão utilizar bens da empresa para negócios não legítimos ou fins não autorizados. Além disso, os funcionários da ROLAND não deverão competir com a empresa.

III – PRÁTICAS NO LOCAL DE TRABALHO: Os funcionários da ROLAND deverão respeitar e encorajar os Valores da ROLAND no trabalho, promovendo o trabalho em equipe, a responsabilidade individual e a força que advém da diversidade. A ROLAND fará todos os esforços para pagar remunerações justas e oferecer aos funcionários um local de trabalho seguro e saudável. A ROLAND tem um compromisso com a igualdade de oportunidades em todas as práticas, políticas e procedimentos de emprego. Se todos os requisitos do cargo forem cumpridos, nenhum empregado ou potencial empregado jamais receberá um tratamento menos favorecido devido à sua raça, credo, cor, nacionalidade, origem étnica, idade, religião, sexo, mudança de sexo, orientação sexual, estado civil, ligações com uma minoria nacional, opinião, incapacidade, pertença ou não pertença a uma associação sindical. A ROLAND continuará a investir na aprendizagem e no crescimento pessoal e profissional dos seus funcionários. A ROLAND incentivará os seus funcionários a levar uma vida pessoal e profissional equilibrada.

IV - AMBIENTE: As atividades ambientais da ROLAND baseiam-se na ideologia do ciclo de vida. O objetivo consiste em reduzir os impactos ambientais adversos durante os ciclos de vida dos nossos produtos.

V - FORNECEDORES: A ROLAND fará o máximo ao seu alcance para apenas subcontratar empresas ou fornecedores que respeitem as legislações e práticas internacionais de direitos humanos e ambientais.

A ROLAND tem o compromisso de monitorar a conduta ética dos seus fornecedores e de adotar medidas imediatas e exaustivas nos casos em que a conduta ética dos respectivos fornecedores esteja em dúvida.

VI - IMPLEMENTAÇÃO: O compromisso de conformidade neste Código estende-se a todos os assuntos, incluindo decisões relacionadas com transações comerciais,

investimentos, subcontratação, fornecimento e desenvolvimento comercial, bem como a todas as demais relações empresariais e vínculos laborais. A abordagem da ROLAND quanto à implementação deste Código de Ética será ativa, aberta e eticamente correta. Embora possam surgir questões difíceis de interpretação em situações específicas, particularmente em relação à necessidade de obter um equilíbrio entre os costumes e requisitos locais e as normas e diretrizes globais, a ROLAND reconhece que o compromisso acima significa que a ROLAND fará o máximo ao seu alcance para resolver qualquer questão ética, jurídica, ambiental, laboral e de direitos humanos identificada que se enquadre neste Código de Conduta.

É da responsabilidade de cada funcionário da ROLAND promover a observância deste Código. As dúvidas acerca da aplicação ou significado de qualquer disposição deste Código, ou potenciais violações do mesmo, deverão ser comunicadas aos superiores. O superior deverá efetuar uma apreciação inicial da natureza e gravidade de qualquer alegada violação comunicada.

No caso de alegações graves relativamente a potenciais violações deste Código que não sejam óbvia e evidentemente desprovidas de fundamento, será conduzida uma investigação imparcial e abrangente pela direção mais próxima da questão com a assistência de funções de suporte empresariais relevantes. Caso a comunicação ao superior ou a estes representantes possa ser encarada de qualquer forma como conflituosa ou inapropriada, os gerentes superiores destas funções deverão ser notificados e supervisionar a investigação. Conforme gravidade, cabe ao Executivo Principal (CEO), tomar as providências cabíveis para possibilitar uma apuração isenta e idônea, e para tanto, criar e garantir mecanismos de proteção contra eventuais represálias e perseguições.

VII - DIRIGENTES E COLABORADORES

Discriminação: Os Dirigentes e Colaboradores, independentemente da posição hierárquica, exercerão suas funções baseadas no comportamento ético, sem

preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Favorecimento: Os Dirigentes e Colaboradores exercerão suas funções e atividades, de forma ética e transparente garantindo um ambiente livre de qualquer favorecimento para si ou para outrem, combatendo todas formas de suborno, corrupção e propina.

Constrangimento Moral e Sexual: Os Dirigentes e Colaboradores da empresa exercerão suas funções e atividades, de forma ética e transparente garantindo um ambiente livre de constrangimento moral ou sexual de qualquer ordem.

Direito a Informação: Os Dirigentes e Colaboradores assumem seu compromisso com a comunicação de informações que contribuam para a qualidade do trabalho ou de informações de caráter institucional de interesse do empregado.

Desenvolvimento e Oportunidade Profissional: A empresa dará aos Colaboradores, igualdade de oportunidade de desenvolvimento profissional de forma a qualificar o seu trabalho e contribuir para seu processo de ascensão profissional que será baseado no mérito, desempenho e competência.

Saúde e Segurança no Trabalho: A empresa, em parceria com os Colaboradores e fornecedores é responsável pela saúde e segurança das pessoas que trabalham para a organização, por meio de atitudes responsáveis no cumprimento de leis e normas internas relativas a Medicina e Segurança do Trabalho de forma a preservar os trabalhadores em um ambiente sadio e com qualidade de vida no trabalho.

VIII - POLÍTICAS DE NÃO ASSÉDIO

A Roland está comprometida em manter um ambiente que seja livre de discriminação. Ao manter este compromisso, não se tolerará o assédio cometido contra qualquer pessoa, em conexão com seus trabalhos. Isto se aplica a qualquer pessoa, inclusive a qualquer gerente, colega de trabalho, fornecedor ou cliente.

O assédio moral consiste na conduta repulsiva, quer seja verbal, física ou visual, baseada em características físicas e/ou pessoais, tais como sexo, cor, raça, ancestrais, religião, origem nacional, idade, deficiência física, estado de saúde que afeta oportunidades de emprego, que interfere sobremaneira no desempenho do trabalho de um indivíduo ou que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.

O assédio sexual é crime e merece menção especial. Os avanços sexuais repulsivos, solicitações e favores sexuais ou outra conduta física, baseada em sexo, constituem assédio quando:

1. A submissão à conduta é um termo ou condição ou promoção de emprego explícito ou implícito;
2. A submissão à conduta ou sua rejeição é usada como base para uma decisão de promoção ou emprego;
3. A conduta do indivíduo cria um ambiente intimidante, hostil ou ofensivo;

O assédio sexual pode incluir proposições sexuais explícitas, comentários sugestivos, "brincadeiras" de orientação sexual "caçoar" ou fazer "piadas práticas" piadas sobre determinados aspectos do sexo, linguagem, gestos obscenos ou vulgares, exibição de

material impresso, gráfico ou visual explícito sexual, vulgar ou obscenos, e contato físico de natureza sexual.

As formas de assédio descritas acima são ilegais e estão contra nossa política.

A conduta inapropriada, que viola nossa política, pode incluir linguagem vulgar, piada etc. direcionada a um grupo ou indivíduo, baseada em fatores como sexo, características físicas, estereótipos ou preconceitos culturais, assim como fotos ou materiais impresso, que outros podem achar ofensivos ou degradantes.

O Colaborador da ROLAND é responsável em zelar para que o local de trabalho fique livre do assédio. Se este achar que sofreu ou presenciou um ato de assédio, chame a atenção do indivíduo ofensor e do mesmo modo, comunique o fato ao seu Superior.

Se o Supervisor for também um assediador ou se o Colaborador não se sentir à vontade em falar com o Superior, comunique-se com o Executivo Principal (CEO).

IX – USO E PROTEÇÃO DE BENS E EQUIPAMENTOS: A utilização dos bens, equipamentos e meios de comunicação deverá ser praticada em prol dos interesses da empresa não para uso particular e pessoal, salvo quando devidamente regulamentado e documentado na forma de benefícios diretos ou indiretos do Contrato de Trabalho.

X – CUMPRIMENTO DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS: Os Dirigentes e Colaboradores em posições hierárquicas de comando e liderança exercerão suas funções baseando-se no cumprimento das instruções normativas da organização, assumindo como seu compromisso comunicá-las aos Colaboradores, zelando para que estes tomem conhecimento e conduzam seus trabalhos em conformidade.

XI – CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES: Os Dirigentes e Colaboradores da empresa exercerão suas funções e atividades, de forma ética e transparente

garantindo a confidencialidade de informações da empresa sob sua responsabilidade, sendo vedada a prática de copiar, gravar e armazenar – em qualquer meio ou lugar, com a finalidade de uso para benefício próprio ou de terceiros. Constitui-se crime e conduta antiética divulgar de forma pública ou reservada, quaisquer documentos e informações de cunho estratégico da empresa.

XII - CONFLITO DE INTERESSES

Na ROLAND, as decisões empresariais são adotadas com base nos melhores interesses da Empresa, em vez de considerações ou relações pessoais. O conflito de interesses surge quando algo interfere ou influencia o exercício de uma opinião isenta do dirigente ou funcionário de acordo com os melhores interesses da ROLAND. Devem ser evitadas situações em que os interesses pessoais possam entrar em conflito ou mesmo pareçam estar em conflito com os interesses da Empresa. Aplica-se, principalmente, nas situações entre ROLAND e seus FORNECEDORES E CLIENTES, sendo tal condição ser devidamente transparente e embasada em fatos que inequivocamente justifique a inexistência de conflito.

XIII - OS SEGUINTE TÓPICOS SÃO EXEMPLOS DE SITUAÇÕES ONDE É NECESSÁRIO FICAR PARTICULARMENTE ATENTO QUANTO A CONFLITO DE INTERESSES:

Oportunidades de negócios: Você não pode aproveitar oportunidades de negócios em benefício próprio, que forem descobertas por você em um trabalho para a ROLAND, se isso vier a ser contrário aos interesses da própria ROLAND. Nem poderá, de outro modo, usar os bens ou informações da ROLAND ou, ainda, seu cargo na empresa em benefício próprio.

Propinas, remunerações ilegais etc: Ninguém, em nome da ROLAND, poderá, direta ou indiretamente, exigir ou aceitar, oferecer ou dar qualquer tipo de propina, remuneração ilegal ou qualquer outro benefício ilícito. Qualquer situação nesse sentido deverá ser imediatamente comunicado ao executivo principal da empresa .

XIV - PROTEÇÃO E USO ADEQUADO DOS ATIVOS DA EMPRESA

A Roland possui uma grande variedade de ativos, incluindo ativos físicos, informações proprietárias e propriedade intelectual. Todos os Dirigentes e Colaboradores são responsáveis em proteger os bens da ROLAND que lhe foram confiados e em ajudar a proteger os ativos da ROLAND em geral. Para tanto, todos devem estar cientes e entender as diretrizes de segurança da ROLAND. Todos devem estar atentos e informar qualquer perda ou risco de perda dos bens da ROLAND ao seu superior hierárquico assim que tiverem conhecimento do fato.

Constam abaixo instruções sobre como lidar interna e externamente com informações, sistemas de comunicação e propriedade intelectual.

Propriedade intelectual: A Propriedade intelectual inclui uma variedade de bens, por exemplo, programas de computador, documentação técnica, invenções e informações.

A propriedade intelectual é um ativo de valor imprescindível para a ROLAND e deve ser tratada com o devido cuidado.

A propriedade intelectual criada pelos Dirigentes e Colaboradores nos termos de seu contrato de trabalho é transferida e cedida à ROLAND por lei e/ou por seu contrato de trabalho, ou outro contrato, exceto conforme previsto em convenções internacionais, leis e em seu contrato com a ROLAND.

Uso dos sistemas de comunicação da ROLAND: Os sistemas de comunicação da ROLAND, incluindo acessos via Internet e rede privada, serão usados para conduzir

os negócios da ROLAND ou para outra finalidade inerente autorizada por sua administração .

O uso inaceitável dos sistemas de comunicação da ROLAND inclui processamento, envio, recuperação, acesso, exibição, armazenamento, impressão ou de outra forma de distribuição de material e de assédio, ameaças, ilegalidade, preconceito ou discriminação, racial, relativo a orientação sexual, obscenidade, intimidação, difamação ou de outro modo, que seja incompatível com a conduta profissional.

Em caso de desligamento da ROLAND: O Dirigente ou Colaborador deverá devolver todos os ativos da ROLAND, incluindo documentação e quaisquer meios que contenham informações proprietárias da ROLAND, não cessando com a rescisão do contrato de trabalho, a obrigatoriedade permanente de respeitar as restrições de uso e divulgação de informações proprietárias da ROLAND.

PROTEGENDO INFORMAÇÕES

Protegendo informações confidenciais e proprietárias da ROLAND,

de nossos clientes e de fornecedores: Os Dirigentes e Colaboradores da ROLAND têm acesso a informações de propriedade da ROLAND e, algumas vezes, também a informações de propriedade de terceiros. Essas informações podem ser informações financeiras, planos de negócios, informações técnicas, informações sobre funcionários e clientes e outros tipos de informações. O acesso, uso e divulgação não autorizados podem causar danos à ROLAND ou a terceiros e, portanto, o colaborador não tem permissão para acessar, usar ou divulgar as informações, a menos que tenha obtido a devida autorização em contrário. Sempre que houver dúvida a respeito dessa autorização, o colaborador deverá obter orientação a respeito.

Seguem algumas regras que o ajudarão a proteger as informações da ROLAND:

1. Não divulgue a terceiros informações que a ROLAND não disponibilizou ao público à exceção de:

- (I) pessoas que trabalham na ROLAND com acesso, no trabalho, ao tipo de informação disponível e que tenham motivo justificado para possuir as informações,
- (II) qualquer outra pessoa autorizada pela ROLAND na qualidade de recebedora dessas informações ou,
- (III) pessoas a quem você, de acordo com suas atribuições, deve fornecer essas informações.

2. Não acesse, duplique, reproduza ou faça uso, direta ou indiretamente, de informações exclusivas que não no curso de suas atribuições e trabalho na ROLAND:

- Quando tiver conhecimento de qualquer uso ou tratamento indevido de informações confidenciais, notifique imediatamente seu gerente e colabore totalmente com a ROLAND para proteger essas informações.
- Não armazene informações sobre a ROLAND em computadores particulares ou em outra mídia não fornecida pela ROLAND.
- Caso necessite retirar informações das dependências da ROLAND para cumprir suas atribuições, você deverá devolvê-las quando as tarefas fora das dependências da ROLAND forem cumpridas. Você não poderá armazenar informações em sua casa ou em qualquer outro local.

XV – EVOLUÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética da ROLAND está fundamentado nos VALORES e PRÁTICAS comuns às melhores empresas nacionais e multinacionais, mas o documento em si deve ser continuamente aperfeiçoado para atender as necessidades e as mudanças inerentes a uma empresa em constante desenvolvimento e crescimento. Nesse sentido, este documento não é final mas parte integrante de um PROCESSO, e como tal, será, de tempos em tempos revisto e atualizado, contando com a colaboração e participação de todos.

Casos não previstos ou não detalhados neste documento, serão devidamente tratados, ou pelo Comitê Administrativo da Roland Brasil e, quando necessário, assessorado pelo consultor jurídico.

São Paulo, Outubro de 2008

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Takao Shirahata', written over a horizontal line.

J. Takao Shirahata
Presidente, CEO – Roland Brasil Ltda.