



BORGWARNER

CÓDIGO DE CONDUTA

ÉTICA

3 CARTA DO NOSSO DIRETOR EXECUTIVO**4 BOAS-VINDAS****5 INCLUSÃO**

- 6 Um local de trabalho inclusivo
- 6 Respeitar os outros
- 6 Proibição de discriminação, assédio ou bullying

7 INTEGRIDADE

- 8 Normas contábeis e de divulgação
- 8 Antissuborno, anticorrupção e antilavagem de dinheiro
- 9 Contribuições políticas
- 9 Conflitos de interesses
- 10 Uso indevido de informações privilegiadas
- 10 Despesas de viagem e entretenimento
- 10 Comércio internacional
- 10 Concorrência leal

11 EXCELÊNCIA

- 12 Proteção de ativos
- 12 Proteção de dados pessoais e direitos de privacidade
- 12 Gestão de registros
- 12 Proteção de informações confidenciais
- 13 Propriedade intelectual
- 13 Terceiros e produtos falsificados
- 13 Comunicação
- 14 Tipos de informações confidenciais
- 14 Maneiras de proteger ativos tecnológicos
- 14 Maneiras de proteger a propriedade intelectual
- 14 O que fazer e o que não fazer com informações confidenciais de terceiros

15 RESPONSABILIDADE

- 16 Prevenção de violência no local de trabalho
- 16 Segurança física e segurança cibernética
- 16 Proteger o meio ambiente
- 17 Saúde e segurança
- 17 Direitos humanos e condições de trabalho
- 17 Liberdade de associação
- 17 Gestão responsável da cadeia de suprimentos

18 COLABORAÇÃO

- 19 Manifestar-se é essencial para um ambiente de colaboração
 - 19 Recursos para denúncia
 - 20 Linha direta de conformidade
 - 20 Proteção de denunciantes e antirretaliação
-

Prezada equipe da BorgWarner,

Nossos Valores são a essência da cultura da BorgWarner. Eles moldam quem somos como empresa. Pessoalmente, eles me orientam nas decisões que tomo como diretor executivo, com minha família e na minha comunidade. Embora os valores tenham sido atualizados de tempos em tempos, eles sempre se basearam em fazer o que é certo, e não o que é fácil.

É natural que nossos Valores estejam completamente alinhados como nosso Código de Conduta Ética, que define o padrão de como devemos conduzir os negócios. É essencial que nós, em todas as funções e todos os níveis de responsabilidade, conheçamos o Código e o sigamos.

Isso é verdade principalmente quando nos sentimos pressionados a obter resultados. Nesses momentos, se não tiverem certeza, reservem um momento para **parar, pensar e perguntar**. Pedir feedback ou orientação não é um sinal de fraqueza. Isso demonstra que estamos tentando encontrar a resposta certa e sempre me levou a tomar uma decisão melhor.

Agradeço por sua contínua dedicação aos nossos Valores, ao nosso Código e à nossa visão de um mundo limpo e com eficiência energética.

Atenciosamente,



FRÉDÉRIC LISSALDE
Presidente e Diretor Executivo



BOAS-VINDAS

AO CÓDIGO GLOBAL DE CONDUTA ÉTICA DA BORGWARNER¹.

Nosso Código de Conduta Ética (“Código”) descreve nosso compromisso com a conformidade com leis e regulamentos aplicáveis, bem como padrões elevados de ética e integridade. Ele se baseia nos nossos Valores de Inclusão, Integridade, Excelência, Responsabilidade e Colaboração. Nossos Valores são um conjunto compartilhado de valores aos quais devemos aderir e que devem nos orientar como indivíduos, como equipe e como Empresa.

O CÓDIGO SE APLICA A TODOS

Nosso Código se aplica a todos na Empresa, incluindo nossos colaboradores e diretores. Também esperamos que qualquer pessoa que execute trabalhos ou serviços para a BorgWarner, como empreiteiros, agentes e fornecedores, siga o Código.

A BorgWarner se reserva o direito de alterar e interpretar o Código, segundo as leis aplicáveis. Nada contido neste Código deve ser interpretado como um contrato de trabalho com qualquer colaborador ou uma garantia de continuidade no emprego.

SE VIR ALGO, DIGA ALGO.

Nosso Código é um bom recurso, mas não abrange todas as situações que você pode vivenciar. É importante usar de bom senso e pedir ajuda se não tiver certeza sobre o curso de ação certo. Esperamos que você faça perguntas e incentivamos você a fazê-las, além de relatar preocupações e denunciar suspeitas de violações ou violações reais de leis ou regulamentos aplicáveis, dos nossos Valores, do Código ou de outras políticas e procedimentos da Empresa.



RESPONSABILIDADE DOS GERENTES

Os gerentes têm uma obrigação especial de serem exemplos do comportamento do Código e dos Valores e de garantir que ele seja aplicado. Isso significa que os gerentes são responsáveis não somente por sua própria integridade, mas também devem abordar e escalar problemas adequadamente, mesmo se isso não os afetar, e incentivar outras pessoas da equipe a fazer o mesmo.

¹ BorgWarner refere-se à BorgWarner Inc. e suas subsidiárias. Ela também é denominada “Empresa” neste Código.



INCLUSÃO

Respeitando indivíduos

- Acreditamos no respeito mútuo.
- Criamos um ambiente seguro em que somos livres para sermos quem somos.
- Valorizamos a diversidade nas pessoas, ideias e experiências.



UM LOCAL DE TRABALHO INCLUSIVO

Nós nos esforçamos para criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor que permita que os colaboradores usem seus talentos únicos e perspectivas diversas. A construção de um local de trabalho inclusivo começa com uma tomada de decisão sobre emprego baseada em talento, em mérito e em qualificações. Essas decisões nunca se baseiam em raça, cor, religião, gênero, identidade e/ou expressão de gênero, país de origem, deficiência, afiliação a sindicatos, orientação sexual, idade, status de veterano, cidadania ou outro status protegido pela legislação aplicável.

RESPEITAR OS OUTROS

Em um local de trabalho inclusivo, todos são tratados com respeito, não importa se se trata de outro colaborador, cliente, empreiteiro ou qualquer outra pessoa com quem trabalhamos. A Empresa espera que todos os relacionamentos no local de trabalho sejam profissionais e isentos de viés, assédio ou violência.

PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO OU BULLYING

Nós proibimos a discriminação, assédio ou intimidação com base raça, cor, religião, gênero, identidade e/ou expressão de gênero, país de origem, incapacidade, afiliação a sindicatos, orientação sexual, idade, status de veterano, cidadania ou outro status protegido pela legislação aplicável.

P. Quais são os exemplos de assédio?

R. O assédio pode assumir muitas formas, incluindo:

- Comentários sexuais, gestos ou contato físico indesejados
- A exibição ou a circulação de imagens ou outros materiais ofensivos, depreciativos ou sexualmente explícitos, inclusive por e-mail, texto, mensagens instantâneas e online
- Piadas ou comentários ofensivos ou depreciativos (explícitos ou por insinuação)
- Abuso ou ameaças verbais ou físicos
- Perseguição ou bullying de qualquer espécie



PARE

Um colega faz piadas de natureza sexual. Embora você não se incomode com as piadas, dá para perceber que outro membro da equipe está visivelmente aborrecido com os comentários.



PENSE

Pensando no Código, você sabe que se testemunhar assédio sexual, deve denunciar.



AJA

Você incentiva o colega, que está aborrecido, a se manifestar. Se ele se recusar, você deve denunciar o caso ao seu gerente ou ao setor de Recursos Humanos.





INTEGRIDADE

Honrando a verdade

- Acreditamos na transparência e na autenticidade.
- Fazemos e dizemos a coisa certa, mesmo não sendo o mais fácil.
- Dependemos uns dos outros para cumprir o que prometemos.



NORMAS CONTÁBEIS E DE DIVULGAÇÃO

Protegemos a integridade dos nossos livros e registros ao refletirmos com exatidão nossos negócios, nossa posição financeira e não financeira, lançando transações de forma honesta e lidando com nossos registros com cuidado. Contabilidade, documentação e relatórios inadequados ou fraudulentos são proibidos, violam a política da Empresa e também podem violar as leis aplicáveis. Todos os registros internos que corroboram relatórios devem ser preparados com exatidão, por completo e de maneira adequada.

ANTI-SUBORNO, ANTICORRUPÇÃO E ANTI-LAVAGEM DE DINHEIRO

Não toleramos suborno, corrupção ou lavagem de dinheiro em nenhuma circunstância. Suborno significa oferecer, dar, receber ou solicitar algo de valor para influenciar de maneira inadequada uma decisão de negócios e pode se manifestar de várias formas, como dinheiro, vale-presentes, viagens, emprego (inclusive estágios), entretenimento e contribuições para caridade.

Dar suborno a quem quer que seja, inclusive a funcionários ou representantes do governo, diretamente ou por meio de terceiros, é proibido. A BorgWarner também proíbe pagamentos de facilitação, que são pequenos pagamentos que se destinam a agilizar um processo ou serviço governamental de rotina e não discricionário (como a obtenção de um visto ou a liberação de produtos na alfândega).

A BorgWarner e seus colaboradores estão sujeitos às leis antissuborno, anticorrupção e anti-lavagem de dinheiro em todos os países em que operamos, como a Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA. Se você estiver envolvido(a) em transações fora dos EUA, deve ter familiaridade com todas as leis aplicáveis e cumpri-las. Se suspeitar da ocorrência de algum suborno ou pagamento inadequado, entre em contato imediatamente com o Escritório de Conformidade.

P. Que tipo de registros dão suporte aos relatórios financeiros?

R. Alguns exemplos desses registros incluem, entre outros, relatórios de despesas, cartões de ponto, contagens de produção e inventário, relatórios de qualidade, registros de vendas, declarações de presença, documentos de fornecedores, lançamentos de consolidação e suporte à divulgação.



PARE

Você recebeu serviços e agora recebeu uma fatura por estes serviços, que deve ser paga. Lançar esses serviços como despesas neste trimestre pode afetar negativamente os números. Você pensa em registrá-los no início do próximo trimestre para que seu negócio cumpra as métricas.



PENSE

Deixar de registrar despesas reduziria as despesas do período atual e resultaria em receitas infladas.



AJA

Você decide registrar os números neste trimestre por refletir a exatidão e por ser exigido pelas regras contábeis.



CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

A BorgWarner não faz quaisquer contribuições políticas. Embora os colaboradores possam fazer contribuições pessoais no seu próprio tempo e com seus próprios recursos, o reembolso destas contribuições por parte da Empresa é estritamente proibido.

CONFLITOS DE INTERESSES

Conflitos de interesses surgem quando seus interesses pessoais, diretamente ou por meio de relacionamentos familiares ou pessoais próximos, interferem ou parecem interferir nos interesses da Empresa e das partes interessadas. Você deve divulgar quaisquer conflitos reais ou aparentes à Empresa assim que surgirem para que esta possa tomar as medidas cabíveis, sempre que possível, para mitigar o conflito.



P. Como posso saber se um presente de um fornecedor é um conflito de interesse?

R. Você pode aceitar cortesias normais de negócios que não criem a percepção de que seu discernimento ou suas ações tenham sido influenciados e que se enquadrem nas características descritas a seguir. Sempre proteja a integridade da Empresa e use bom senso. Consulte seu gerente ou o Escritório de Conformidade se não tiver certeza quanto a aceitar um presente de um fornecedor.

“Cortesias normais de negócios” incluem presentes, refeições e entretenimento que:

- Sejam consistentes com todas as leis e políticas aplicáveis
- Sejam de valor simbólico e não luxuosos ou excessivos
- Sejam pouco frequentes e para um propósito de negócios válido
- Sejam razoáveis e adequados no contexto do relacionamento comercial e dos respectivos cargos das partes envolvidas
- Não sejam solicitados pelo destinatário previsto e não imponham um senso de obrigação ao doador ou ao destinatário
- Não sejam em dinheiro ou equivalente em caixa (p. ex., vale-presente ou voucher)
- Sejam abertos, transparentes e documentados adequadamente



USO INDEVIDO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Informações relevantes não públicas são aquelas que não foram amplamente disseminadas ao público e que um investidor racional consideraria importantes na tomada de decisões de negociação. Você pode ter acesso a informações relevantes não públicas sobre a BorgWarner ou outras empresas por meio do seu trabalho na BorgWarner. Você não pode negociar títulos da BorgWarner ou de outra empresa sobre a qual tenha informações relevantes não públicas ou orientar outras pessoas a negociar estes títulos ou comunicar tais informações de nenhuma forma a qualquer pessoa. Qualquer pessoa que negociar com base em informações relevantes não públicas ou passar estas informações a outra pessoa poderá estar sujeita a graves penalidades, incluindo multas significativas e prisão.

DESPESAS DE VIAGEM E ENTRETENIMENTO

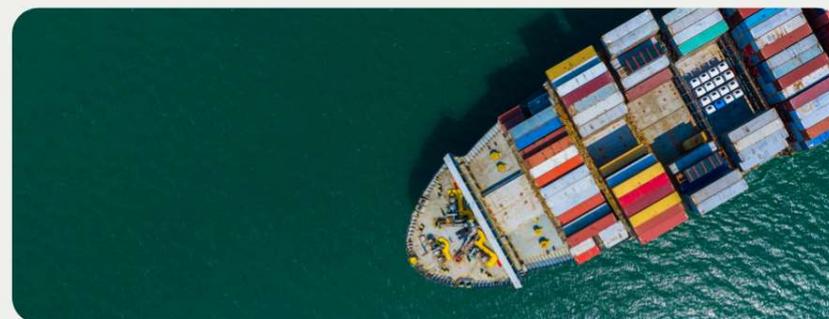
As despesas de viagem e entretenimento devem ser razoáveis, para fins comerciais legítimos e acompanhadas por documentação, conforme exigido pela política da Empresa.

COMÉRCIO INTERNACIONAL

A BorgWarner faz negócios internacionalmente e tem o compromisso de cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis que regem a conduta do comércio internacional, incluindo sanções, controles de exportação, boicotes e disposições alfandegárias. Se você tiver envolvimento na venda, comercialização, distribuição ou transporte de produtos e serviços, ou na transferência de tecnologia através de fronteiras internacionais, deve verificar se as transações não envolvem pessoas, empresas, países ou regiões restritas, e se os produtos não exigem uma licença de exportação ou outra autorização.

CONCORRÊNCIA LEAL

A BorgWarner apoia totalmente a adesão a todas as leis antitruste e às atividades comerciais leais, vigorosas e competitivas. A BorgWarner só utiliza fontes legítimas para obter informações sobre seus concorrentes.





EXCELÊNCIA

Foco em resultados

- Acreditamos que sempre há uma forma de alcançar resultados superiores.
- Contribuímos para nosso desenvolvimento ao buscarmos conhecimento e compartilharmos informações.
- Definimos objetivos desafiadores e nos responsabilizamos para alcançá-los.



PROTEÇÃO DE ATIVOS

Você tem a responsabilidade de proteger a propriedade da BorgWarner e a de terceiros sob os cuidados da BorgWarner contra roubo, perda e uso impróprio e não autorizado. Propriedade inclui todos os tipos de ativos, incluindo, entre outros, dinheiro em espécie, terras, edifícios, máquinas, ferramentas, suprimentos, computadores e acessórios, informações proprietárias e confidenciais e propriedade intelectual, incluindo segredos comerciais, marcas registradas, patentes e logotipos da Empresa. Como vivemos em um mundo digital, precisamos tomar medidas relativas à proteção de dados, segurança cibernética, confidencialidade de dados e gestão de registros para podermos proteger nossos ativos de várias maneiras com sucesso.

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DIREITOS DE PRIVACIDADE

Temos o compromisso de implementar padrões de privacidade de dados robustos que protejam dados pessoais de indivíduos, independentemente de serem nossos colaboradores, clientes, fornecedores ou candidatos a emprego. Ao coletarmos, transferirmos ou usarmos dados pessoais, seguimos as leis locais, nossa Política de Privacidade de Dados e os requisitos de segurança da empresa. Você nunca deve usar informações pessoais para qualquer finalidade para a qual não se destinem e, em casos permitidos, só poderão ser processadas com base na necessidade de saber e para fins de negócios legítimos.

GESTÃO DE REGISTROS

Como produzimos e recebemos diversos registros, é importante identificar, gerenciar, reter e descartar com segurança registros de acordo com nossa Política de Retenção de Registros. Se você receber uma ordem de retenção ou estiver envolvido(a) em um processo de investigação ou judicial, deve preservar todos os registros que possam ser relevantes até receber orientação em contrário do Departamento Jurídico.

PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

O termo “Informações Confidenciais” significa qualquer informação e know-how, por escrito ou não, e existentes em qualquer forma, de natureza privada, secreta, proprietária ou confidencial referente aos negócios, estratégias, operações, clientes, colaboradores ou assuntos financeiros da Empresa ou das suas afiliadas. As Informações Confidenciais da BorgWarner constituem um valioso ativo que nos dá uma vantagem competitiva. As Informações Confidenciais devem ser acessadas, armazenadas e transmitidas de uma maneira consistente com nossas políticas e procedimentos.

P. Como posso ajudar a proteger informações confidenciais?

R. Você pode ajudar a protegê-las fazendo o seguinte:

- Garantir que os contratos adequados estejam em vigor antes de compartilhar as Informações Confidenciais com terceiros.
- Rotular adequadamente informações como confidenciais.
- Limitar o acesso a Informações Confidenciais a pessoas cujos cargos exijam.
- Estar ciente do que ocorre à sua volta ao discutir Informações Confidenciais caso outras pessoas possam casualmente ouvir o que está sendo dito (por exemplo, em aviões, elevadores, restaurantes e ao usar telefones celulares em espaços públicos).
- Manter seu laptop consigo ao viajar em vez de despachá-lo com a bagagem.



VOCÊ SABIA? A OBRIGAÇÃO DE PROTEGER AS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS DA BORGWARNER CONTINUAM MESMO DEPOIS QUE VOCÊ SAIR DA EMPRESA.**PROPRIEDADE INTELECTUAL**

“Propriedade Intelectual” inclui invenções, patentes, segredos comerciais, “know-how”, marcas registradas, logotipos e direitos autorais. Nossa Propriedade Intelectual nos dá uma vantagem competitiva e contribui para o sucesso dos nossos negócios. Devemos ser diligentes em identificar, proteger e defender nossa Propriedade Intelectual. Também devemos respeitar a Propriedade Intelectual de outras empresas.

VOCÊ SABIA? Qualquer coisa que você criar usando recursos da BorgWarner ou no escopo do seu emprego deve ser considerada propriedade intelectual da Empresa.

TERCEIROS E PRODUTOS FALSIFICADOS

Nossos clientes esperam que minimizemos o risco de introduzir peças e materiais falsificados nos nossos produtos e devemos exigir que nossos fornecedores sigam o mesmo padrão elevado. Denuncie imediatamente ao departamento jurídico qualquer caso de produtos falsificados na nossa cadeia de suprimentos ou no mercado.

COMUNICAÇÕES

A BorgWarner respeita os princípios de marketing responsável e alinha as práticas de comunicação com nossos objetivos comerciais, práticas de sustentabilidade e valores. Além disso, estamos comprometidos com a disseminação oportuna, organizada, consistente, confiável, legal e respeitosa de informações relativas à BorgWarner e de quaisquer outras informações comunicadas pela BorgWarner ou em seu nome.

Esses princípios devem ser usados em comunicações verbais ou por escrito, incluindo a publicação em qualquer plataforma de mídia social. Quando falamos de mídias sociais, espera-se que todos os colaboradores cumpram nossa Política de Mídias Sociais, que proíbe discriminação, assédio, bullying e violência.

Os colaboradores devem entender que publicações que façam referência à Empresa e/ou ao seu relacionamento com a Empresa podem ser atribuídas à Empresa ou ter implicações legais ou de reputação para a Empresa (e para o colaborador) Cumprimos todas as leis que garantem os direitos dos colaboradores de se manifestarem publicamente sobre assuntos de interesse público e se envolverem em atividades coordenadas relativas aos termos e condições de emprego.



Tipos de informações confidenciais:

- Pesquisa e desenvolvimento de ideias ou informações
- Novos produtos
- Segredos comerciais
- Processos de manufatura
- Informações sobre possíveis aquisições, alienações e investimentos
- Planos de negócios
- Listas de clientes e fornecedores
- Informações de preços
- Termos de contratos
- Demonstrações financeiras que não tenham sido publicadas
- Planos de marketing
- Informações que poderiam prejudicar a empresa ou seus clientes se fossem divulgadas.
- Pareceres jurídicos e materiais preparados por advogados
- Informações de terceiros fornecidas à Empresa sob sigilo.

Maneiras de proteger ativos tecnológicos:

- Siga as exigências de senha.
- Use redes seguras.
- Bloqueie seu computador quando estiver afastado(a) e mantenha dispositivos móveis protegidos.
- Denuncie imediatamente violações, perdas ou qualquer outro problema.

Maneiras de proteger propriedade intelectual:

- Capturar novas ideias, novos designs e modificações/melhorias em produtos existentes em um registro de invenção antes de compartilhá-los com pessoas de fora da BorgWarner.
- Certificar-se de que um contrato de confidencialidade esteja em vigor antes do compartilhamento com pessoas de fora da BorgWarner.
- Denunciar imediatamente qualquer divulgação não autorizada da nossa Propriedade Intelectual.
- Monitorar e denunciar qualquer suspeita de cópia, roubo ou violação da nossa propriedade intelectual.

O que fazer e o que não fazer com informações confidenciais de terceiros:

Não compartilhe informações confidenciais de terceiros com outros terceiros, como fornecedores ou clientes, sem permissão.

Limite o acesso às informações confidenciais de terceiros aos seus colegas que têm autorização e têm necessidade de sabê-las.





RESPONSABILIDADE

Nosso compromisso

- Acreditamos que segurança é uma prioridade máxima.
- Nós nos preocupamos com as comunidades locais e com o ambiente global.
- Causamos um impacto significativo por meio de nossos talentos e recursos.



PREVENÇÃO DE VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Todos merecem ter um local de trabalho seguro e protegido. A violência no local de trabalho cometida por colaboradores ou visitantes ou contra eles não será tolerada. Ninguém tem permissão de fazer ameaças ou se envolver em condutas ou comportamentos violentos ou ameaçadores em nossas dependências ou durante a condução de negócios com nossos colaboradores.

SEGURANÇA FÍSICA E SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Para manter nossos colaboradores e os ativos da Empresa seguros e protegidos, é importante seguir todos os procedimentos de segurança física e cibernética vigentes nas nossas instalações. Isso inclui, entre outros:

- Controle de acesso, como não permitir que pessoas sigam você ao entrar em áreas protegidas sem apresentar um crachá ou credenciais, ou informar pontos de acesso abertos e escorados ou que não estão funcionando.
- Proteção de ativos, como denunciar ações de dano ou roubo de propriedade da Empresa ou de colaboradores e manter conformidade rigorosa às nossas políticas de segurança cibernética e Propriedade Intelectual.

PROTEGER O MEIO AMBIENTE

A BorgWarner é uma comunidade de pessoas comprometida com a proteção do meio ambiente para o benefício da sociedade e das gerações futuras.

A BorgWarner reconhece que o acesso a ar limpo, água e saneamento, e a comunidades seguras e saudáveis, é um direito humano básico. Aos produtos inovadores que fabricamos para reduzir emissões e melhorar a eficiência de combustíveis ao seu local e modo de fabricação, nós nos esforçamos para conservar, reciclar e reutilizar nossos recursos de maneira eficiente, usando práticas ambientais responsáveis e sustentáveis.

A BorgWarner cumpre todas as leis e regulamentos aplicáveis que regem o uso, a emissão, o armazenamento, o transporte e o descarte de materiais potencialmente perigosos. Procuramos conduzir as operações de maneira a minimizar o risco de lesões a pessoas e danos ao meio ambiente. Nossa Política Ambiental define nossos objetivos de identificar, monitorar, reduzir e divulgar nosso impacto ambiental.



PARE

Ao entrar em uma área protegida de uma instalação da BorgWarner, uma pessoa chama você e lhe pede para segurar a porta aberta para ela. Você não reconhece a pessoa e não vê um crachá de identificação.



PENSE

Você sabe que deixar uma pessoa entrar no prédio pode colocar você, outras pessoas e a Empresa em risco.



AJA

Diga a essa pessoa que ela precisará ir à entrada de visitantes para solicitar acesso ou usar o próprio crachá de segurança. Em seguida, entre no prédio sem a pessoa.



SAÚDE E SEGURANÇA

A BorgWarner se esforça para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores e está empenhada na melhoria contínua para alcançar a excelência em saúde e segurança. Segurança é responsabilidade de cada colaborador da BorgWarner. Você deve trabalhar de maneira segura de modo a não colocar você ou terceiros em perigo, ao seguir as regras e práticas de saúde e segurança e relatar prontamente quaisquer acidentes, lesões e equipamentos, práticas ou condições inseguras. Torne a segurança um valor pessoal e oriente outras pessoas a trabalhar com segurança e causar um impacto positivo.

DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Respeitamos os direitos humanos em todos os lugares em que trabalhamos e fazemos negócios. Cumprimos todas as leis aplicáveis relativas a privacidade, imigração, horas de trabalho, salários e benefícios, bem como as leis que proíbem tráfico humano e trabalho forçado e infantil.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Ao reconhecer os princípios estabelecidos pelas Convenções Internas da Organização Internacional do Trabalho, respeitamos a liberdade de associação e o direito dos nossos colaboradores de se unirem ou não a organizações externas, como sindicatos trabalhistas ou outras organizações legítimas de sua própria escolha, além do direito de participarem ou não de negociações coletivas, de acordo com as leis locais, sem medo de represálias, intimidação ou assédio.

GESTÃO RESPONSÁVEL DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

Selecionamos parceiros de negócios que cumprem as práticas de conduta responsável de negócios e usamos nossos melhores esforços para garantir um alto nível de padrões de negócios ao longo da cadeia de suprimentos, de acordo com nosso Código de Conduta de Fornecedores. Promovemos transparência e

rastreabilidade e a aquisição responsável de matérias primas e minerais. Temos tolerância zero a trabalho forçado na nossa cadeia de suprimentos. Se nossos colaboradores testemunharem sinais ou outras preocupações similares relativas a essa questão, devem denunciar o fato de imediato.



PARE

Ao visitar um fornecedor, você observa que os colaboradores estão trabalhando em condições extremamente quentes e úmidas e parecem exaustos.



PENSE

Você sabe que as condições são inaceitáveis e violam nossas expectativas relativas aos fornecedores.



AJA

Avise imediatamente ao gerente, Coordenador de Conformidade, o Escritório de Conformidade ou o Departamento Jurídico.





COLABORAÇÃO

Construindo a confiança

- Acreditamos que o trabalho em equipe leva ao alto desempenho.
- Trabalhamos juntos, sem limites.
- Somos uma só BorgWarner.





MANIFESTAR-SE É ESSENCIAL PARA UM AMBIENTE DE COLABORAÇÃO

Ter uma cultura na qual nossas ideias e preocupações sejam incentivadas, reconhecidas e levadas em consideração é essencial para um ambiente de colaboração. Isso nos dá a liberdade de darmos o nosso melhor, de ampliar e construir confiança, e de demonstrar liderança ética. A criação desse ambiente começa por permitir e incentivar os outros a fazer a coisa certa e se manifestar.

Isso inclui:

- Obedecer às leis aplicáveis
- Agir de maneira profissional, honesta e ética e de acordo com nossos Valores
- Manifestar-se e denunciar imediatamente qualquer irregularidade
- Tratar os demais com respeito e da maneira que gostaria de ser tratado(a)
- Entender as informações constantes deste Código, além das leis aplicáveis e as políticas da BorgWarner
- Cooperar com investigações ou auditorias
- Apoiar os membros da sua equipe



RECURSOS PARA DENÚNCIA

Se houver alguma dúvida sobre a adequação de uma determinada ação ou se estiver em uma situação não abordada pelo presente Código e não tiver certeza do que deve fazer, procure ajuda entrando em contato com um dos **seguintes recursos:**

- Seu gerente
- Recursos Humanos
- Coordenador de Conformidade
- Representante de Privacidade de Dados
- Departamento Jurídico
- Escritório de Conformidade:
 - Telefone: 1-248-754-0656
 - E-mail: hqcompliance@borgwarner.com
 - Endereço: 3850 Hamlin Road, Auburn Hills, MI 48326
- Linha Direta de Conformidade (veja a página a seguir para obter informações)





LINHA DIRETA DE CONFORMIDADE

Nossa Linha Direta de Conformidade é mantida por uma empresa externa de denúncias confidenciais, está disponível 24 horas todos os dias da semana e em mais de 300 idiomas. Seus representantes encaminharão suas preocupações ao nosso Escritório de Conformidade para análise, onde serão tratadas com rapidez e discrição.

A identidade do denunciante será mantida em sigilo na medida do possível. Denúncias anônimas podem ser feitas quando permitido pela legislação local.

Você pode acessar a linha direta de conformidade por:

- Telefone: 1-800-461-9330 nos Estados Unidos. Se estiver fora dos Estados Unidos, acesse [convercent.com/report](https://www.convercent.com/report) para encontrar o número gratuito do seu país ou ligue a cobrar para 1-720-514-4400
- Online: compliancehotline.borgwarner.com



PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES E ANTIRRETALIAÇÃO

A BorgWarner não tolera retaliação contra um indivíduo que faz uma denúncia de boa-fé relativa a uma violação das leis ou dos regulamentos, dos nossos Valores, do Código, das nossas políticas ou procedimentos ou contra qualquer pessoa que colabore em uma investigação sobre o assunto. Retaliação é qualquer ação negativa que possa impedir uma pessoa sensata de fazer uma denúncia ou participar de uma investigação. A retaliação pode incluir rebaixamento, demissão, redução de salário, uma avaliação de desempenho negativa ou uma mudança nas atribuições de trabalho, entre outras ações relativas ao emprego.

Se você achar que sofreu alguma retaliação, denuncie imediatamente suas preocupações a qualquer um dos recursos de denúncia identificados acima.

- P. Minha denúncia precisa ser corroborada para que eu tenha proteção contra retaliação?
- R. Não. Desde que sua denúncia seja feita de boa-fé, nossa política antirretaliação será aplicada.



BORGWARNER WORLD HEADQUARTERS

3850 Hamlin Road
Auburn Hills, MI 48326



BORGWARNER