

OLYMPUS®



OLYMPUS CORPORATION OF THE AMERICAS

CÓDIGO DE ÉTICA

Revisado: Novembro 2015

Índice

Carta do Conselho Administrativo da OCA	3
Princípios e Valores	4
Cultura do Cumprimento às Regras de Conformidade	4
Inovação com Integridade	6
Respeitar um ao Outro	6
Responsabilidade Social Corporativa	7
Usando o Código	8
Compartilhando a Responsabilidade	9
Conflitos de Interesse e Exigências de Divulgação	9, 10, 11, 12, 13
Investimentos Pessoais	10
Relações comerciais com a família, amigos e colegas de trabalho	10, 11
Oportunidades de negócio descobertas durante a relação de emprego com a empresa	11
Cortesias comerciais ao interagir com parceiros de negócios	11, 12
Membros de Conselhos Externos	13
Uso dos Recursos da Empresa	13
Confidencialidade e Comunicados Corporativos	14
Tomando uma Decisão Ética	16
Reportando Violações e Ações Disciplinares	17
Palavras Finais	19

AVISO: Conforme usado neste Código de Ética, "Olympus" ou a "Empresa" fazem referência, conjuntamente, a Olympus Corporation of the Americas ("OCA"), Olympus America Inc., Olympus Imaging America Inc., Olympus Latin America, Inc., Olympus Canada Inc., Olympus Communication Technology of America, Inc., Olympus Scientific Solutions Americas Corp., Spiration, Inc., Gyrus ACMI, Inc., e a Gyrus ACMI, L.P. O uso dessas expressões em conjunto não altera a relação de emprego entre os empregados e as suas pessoas jurídicas empregadoras.

Referências neste Código de Ética ao "Grupo Olympus" compreendem a Olympus Corporation, suas subsidiárias consolidadas e as sociedades efetivamente controladas pela Olympus Corporation. Novamente, nem o uso destas expressões tampouco os canais de comunicação disponibilizados aos empregados alteram a relação de emprego entre os empregados e as suas pessoas jurídicas empregadoras.

INTRODUÇÃO

CARTA DO CONSELHO DE ADMINISTRATIVO DA OCA

Caros Empregados,

Com a nossa história notável enraizada na inovação e no serviço à humanidade, nós do Grupo Olympus nos empenhamos continuamente para entregar excelência em nossos produtos e serviços e para ser o cidadão corporativo global perfeito. Nossos clientes estão no centro de tudo o que fazemos. Além disso, enriquecer a sociedade como um todo é a nossa promessa corporativa. Cada empregado deve abraçar e defender nosso compromisso corporativo de melhorar a vida das pessoas a cada dia. Afinal de contas, este é um compromisso que o Grupo Olympus tem desempenhado há quase um século.

Como integrantes do Grupo Olympus, todos nós entendemos que ao nos empenharmos para atingir o sucesso em nossas linhas de negócio, devemos atuar de acordo com a lei e com os mais altos padrões de ética e integridade. Mesmo trabalhando em muitos países ao redor do mundo com culturas, idiomas e costumes diversos, nós estamos unidos pelos padrões de ética e princípios da Olympus - a “coluna vertebral” de como conduzimos nosso negócio no dia a dia. Apesar dos limites geográficos que possam nos separar fisicamente, são esses valores que, inequivocamente, nos unem e nos fazem uma única Olympus.

Com as complexidades únicas do atual ambiente de negócios, tomar as melhores decisões no trabalho nem sempre é simples. Nosso Código de Ética tem como objetivo ajudá-lo. Juntamente com as políticas de conformidade, emprego e outras políticas corporativas da Olympus que se aplicam a você e ao seu trabalho, o Código fornecerá o quadro geral necessário para guiá-lo através das suas atividades diárias na Olympus. O entendimento e aceitação de nossa responsabilidade como empregados da Olympus através do cumprimento de todas as leis e normas aplicáveis às nossas operações e da atuação com integridade são vitais. Isso significa que nós devemos conduzir os negócios não apenas em conformidade com os padrões legais e normativos mas também de forma apropriada e ética.

Por favor mantenha este Código de Ética em mãos para ajuda-lo a se guiar em suas atividades e decisões. Utilize-o como seu guia de referência quando surgirem perguntas. Caso você ainda não tenha a informação de que necessita, peça ajuda. Tão importante quanto mantermos a distinção dos nossos produtos e serviços, nossa força como organização depende do nosso compromisso coletivo de manutenção dos nossos padrões éticos. Obrigado pela sua dedicação em apoiar uma cultura de melhores práticas e comportamento ético. Nosso sucesso está fundado no “power of us” para fazê-lo.

Atenciosamente,

Diretoria da OCA

PRINCÍPIOS E VALORES

Cada um de vocês é o rosto de nossa Empresa. Lembre-se, por favor, que na visão dos nossos clientes, fornecedores, vendedores, parceiros de negócios e o público em geral, suas ações como indivíduo falam pela Empresa e, em troca, formam a reputação global do Grupo Olympus. Essa é uma responsabilidade crítica compartilhada por todos nós como empregados da nossa organização. Dessa forma, lembre-se dos Valores Éticos Fundamentais da Olympus ao conduzir suas atividades comerciais diárias.

Valores Éticos Fundamentais da Olympus

- Cultura de Cumprimento das Regras de Conformidade
- Inovação com Integridade
- Respeitar Um ao Outro
- Responsabilidade Social Corporativa

Para auxiliar na manutenção dos nossos padrões éticos e facilitar a prática de tais valores em todos os níveis da organização Olympus e de forma consistente em todas as nossas operações globais, a Empresa fornecerá a todos os empregados uma cópia deste Código de Ética ("Código"). Por favor, dedique o tempo necessário para ler o Código cuidadosamente. Ao longo do seu emprego, você também terá acesso contínuo ao Código, incluindo qualquer atualização, no site aplicável da intranet e/ou por via impressa.



Como cada um de nós deve ter a mesma responsabilidade no cumprimento das leis e em assegurar a integridade da nossa Empresa, todos os empregados são obrigados a atenderem o objetivo deste Código. Não existem exceções. Depois da contratação, é solicitado que o(a) contratado(a) declare ter lido o Código, compreendido o mesmo e concordado em cumpri-lo. Adicionalmente, é solicitado anualmente a todos os empregados que completem com sucesso o treinamento on-line e declarem novamente tal status.

CULTURA DO CUMPRIMENTO ÀS REGRAS DE CONFORMIDADE

Como uma empresa e como indivíduos, nós somos responsáveis pela condução de atividades comerciais em conformidade com a lei. No entanto, na Olympus, o cumprimento das leis não significa apenas seguir a letra da lei. Isso também significa conduzirmos nossos negócios de acordo com o espírito da responsabilidade corporativa. Ganhar o respeito de nossos parceiros de negócios e nossa comunidade é nosso objetivo supremo. Sendo assim, mesmo naquelas situações em que a lei não se aplica, aplicam-se certos padrões de ética e moralidade às nossas atividades que requerem a mesma diligência e atenção à boa conduta e à boa cidadania.

Nas subseções abaixo, você encontrará um resumo de alguns conceitos legais que deverão ser de seu conhecimento e poderão ser aplicáveis às suas atividades de negócio específicas. Você é responsável por se familiarizar com quaisquer leis e normas aplicáveis.

LEMBRE-SE: Dependendo da pessoa jurídica que o tenha contratado como empregado ou para a qual você esteja trabalhando, leis e normas diferentes ou adicionais poderão ser aplicáveis. Caso você tenha quaisquer dúvidas, contate imediatamente o Departamento de Governo e Conformidade Regulatória da OCA para orientação.

Antitruste e concorrência leal em apresentação de propostas/licitação, contratação e precificação

Antitruste é uma área legal complexa que regula as relações com outras empresas, clientes e fornecedores. Resumidamente, as leis antitruste têm o objetivo de promover a concorrência leal nos negócios e proíbem conspirações e acordos que restrinjam o comércio de forma não razoável. O cumprimento total das leis antitruste é responsabilidade de cada diretor e empregado da Olympus. Qualquer atividade comercial que possa restringir potencialmente a concorrência será relatada, em um primeiro momento, ao Diretor de Conformidade da OCA ou ao Diretor Jurídico de OCA.

Via de regra, as leis antitruste proíbem:

1. Competidores de fazer acordos sobre preço (Por exemplo: descontos, margens de lucro, crédito, fixação de preços, salários de empregados, benefícios, taxas, coordenação de apresentações de propostas/licitações).
 2. Competidores de acordar boicotes contra outra parte.
 3. Competidores de acordar pela restrição da sua oferta ou produção.
 4. Competidores de fazer acordos de divisão de uma área de mercado, território ou clientes. .
- * Lembre-se de consultar suas leis e regulamentos locais, se você trabalhar em uma empresa Olympus fora dos EUA ou estiver trabalhando fora dos EUA.

Legislação internacional, federal, estadual e municipal

No cumprimento deste Código, todos os empregados deverão observar quaisquer leis e normas internacionais, federais, estaduais e locais aplicáveis. Esteja ciente de que, nos Estados Unidos, leis e normas podem ser diferentes entre jurisdições. Certas jurisdições regulam nossas atividades de negócio de forma mais ativa do que outras.

Por exemplo, algumas jurisdições promulgaram leis que exigem que os fabricantes adotem um programa de conformidade abrangente que trate especificamente das interações deles com profissionais de saúde e coloque um limite, ou proíba completamente, o oferecimento de presentes ou fornecimento de refeições.

* **Favor consultar o Código de Conduta de Conformidade da Área de Saúde para maiores informações.**

Leis que Regulamentam Empresas de Equipamentos Médicos

Nos EUA, todas as pessoas jurídicas relevantes da OCA envolvidas no fornecimento de produtos e serviços médicos adotaram políticas de cumprimento da Lei Federal sobre Alimentos, Medicamentos e Cosméticos dos EUA (*U.S. Federal Food, Drug and Cosmetic Act of 1983*), conforme alterada, e da Lei de Equipamentos Médicos Seguros dos EUA (*Safe Medical Devices Act of 1990*), conforme alterada. Essas políticas estão incorporadas ao Código de Conduta de Conformidade da Área de Saúde. Se você trabalhar em uma empresa Olympus fora dos EUA, consulte as leis e normas locais aplicáveis. Caso você tenha quaisquer questões sobre a aplicabilidade dessas leis e normas a sua atividade de negócio, contate imediatamente o Departamento de *Compliance* Governamental/Regulatório da OCA.

Leis sobre fraude e abusos

Como fornecedora de produtos, suprimentos e serviços médicos para hospitais, médicos e instalações de saúde, certas exigências das Leis de Medicare / Medicaid Antissuborno e Divulgação de Descontos dos EUA são aplicáveis a alguns negócios específicos da Olympus. Caso você trabalhe em uma linha de negócios sujeita a tais leis, dedique o tempo necessário para se educar sobre tais regras. Para detalhes, consulte o Código de Conduta de Conformidade da Área de Saúde. Caso você trabalhe para uma pessoa jurídica Olympus que não seja norte-americana, favor consultar as leis e normas locais aplicáveis. Sempre contate o Departamento de *Compliance* Governamental / Regulatório da OCA caso você tenha qualquer pergunta.

Leis trabalhistas e igualdade de oportunidade

As legislações locais e a norte-americana proíbem a discriminação no emprego em função de raça, cor, sexo, idade, religião, credo, origem nacional, ancestralidade, cidadania, estado civil, deficiência, status de veterano e orientação sexual. Se você foi contratado por uma empresa ou realiza algum trabalho para uma empresa norte-americana, consulte a Declaração de Política de Igualdade de Oportunidade no Emprego e Ação Afirmativa da Olympus e o manual do funcionário relevante para obter mais informações. Esteja ciente de que se você realiza um trabalho para uma empresa Olympus que não seja nos EUA, espera-se que você cumpra todas as leis e normas locais que possam se aplicar.

Leis de saúde e segurança ocupacional

A Olympus preocupa-se com seus empregados e está comprometida a oferecer um ambiente de trabalho seguro, saudável e eficiente. Nos EUA, nós cumprimos com as leis e normas Administrativas sobre Segurança e Saúde Ocupacional que regulam os procedimentos e práticas de segurança no local de trabalho nas jurisdições em que operamos. Da mesma forma, esperamos que os empregados usem o seu bom discernimento e atuem de forma segura para eles mesmos e seus colegas de trabalho. Todos os incidentes e questões sobre segurança devem ser reportados imediatamente a um gerente, ou ao diretor do setor de gestão de estabelecimentos e meio ambiente da OCA para que as ações apropriadas sejam tomadas.

Se você é contratado ou realiza trabalho para uma empresa Olympus nos EUA, consulte o manual do funcionário e as Políticas da Olympus aplicáveis para obter mais informações sobre esse assunto. Se está trabalhando para uma empresa Olympus que não seja nos EUA, você deve consultar as leis e normas locais.

Antissuborno / Anticorrupção

A Lei Norte-Americana de Práticas de Corrupção no Exterior (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) (o "FCPA") proíbe o pagamento ou a oferta de pagamentos de qualquer coisa de valor para oficiais estrangeiros, partidos políticos ou candidatos a um cargo político estrangeiro (incluindo qualquer intermediário) para garantir, manter ou direcionar negócios. A crescente aplicação do FCPA fora dos EUA, bem como a adoção de leis similares ao FCPA em jurisdições estrangeiras (por exemplo, a Lei Antissuborno do Reino Unido) incluiu a elevação da gravidade das penalidades aplicáveis às violações de tais leis. Lembre-se, o FCPA e as leis antissuborno relacionadas aplicam-se a todos os negócios conduzidos pela Empresa. Caso você se relacione com profissionais da área de saúde, favor consultar o Código de Conduta de Conformidade da Área de Saúde para orientação adicional sobre a aplicabilidade do FCPA e das leis antissuborno relacionadas na indústria de produtos e serviços médicos. Contate o Departamento de Governo e Conformidade Regulatória caso você necessite de maiores informações.

Informação Privilegiada

Todo empregado, consultor, empregado terceirizado, executivo e diretor devem aderir à Política de Informações Privilegiadas, que expressamente proíbe funcionários detentores de informações privilegiadas de comprar ou vender ações da Olympus Corporation, em violação dos deveres fiduciários ou outra relação de confiança, enquanto em posse de material não público a respeito da empresa. Informação é relevante para aqueles propósitos se houver importantes indícios de que um investidor razoável consideraria importante na decisão de comprar ou vender as ações. A política também proíbe o "compartilhamento", ou seja, a divulgação feita por um funcionário detentor de informação de informação não pública relevante a outras pessoas (como familiares) de fora da empresa, onde a informação pode ser usada por tais indivíduos para negociar as ações da companhia. Negociação de ações não permitida também poderá resultar em responsabilizações civis e criminais, conforme legislações sobre o tema. Para mais informações, por favor, consulte a Política de Informações Privilegiadas ou entre em contato com o Diretor Jurídico da OCA.

OBSERVAÇÃO: Nos casos em que uma disposição deste Código de Conduta entre em conflito com as leis ou normas aplicáveis, as leis e normas prevalecerão.

INOVAÇÃO COM INTEGRIDADE

A satisfação do consumidor é de extrema importância. O Grupo Olympus dedica-se à condução dos negócios de forma a garantir nossa integridade - uma confiança sobre a qual nossos clientes têm acreditado por aproximadamente 100 anos. Nossa abordagem de relacionamentos com o cliente inclui o fato de cada funcionário ser responsável pela proteção de informações do cliente, além de tratar o cliente de uma maneira justa, sem qualquer preferência ou tratamento injusto por razões pessoais. Nós sempre devemos recordar que mesmo naquelas situações em que a lei não se aplica, certos princípios e valores se aplicarão. Sempre use o bom discernimento, consulte o Código e peça ajuda quando precisar. Nossa integridade coletiva é parte fundamental da identidade e reputação global da Olympus.

SE PRECISAR DE AJUDA, LIGUE PARA A CENTRAL INTEGRIDADE:

linha telefônica directa: Brasil - 0800-892-0649

EUA, Canadá e Porto Rico – 1-844-277-1698

Canadá Francês – 1-855-350-9393

México - 001-855-232-1301

Costa Rica - 0800-011-1248

Através da Internet: www.olympusamerica.ethicspoint.com

Por carta: Jim Devine, OCA Ethics Compliance Officer
Olympus Corporation of the Americas
3500 Corporate Parkway
Center Valley, PA 18034

Por email: jim.devine@olympus.com

RESPEITAR UM AO OUTRO

Espera-se que cada empregado da Empresa trate seus colegas de trabalho com dignidade e respeito. Sob nenhuma circunstância a Olympus tolerará comportamento desrespeitoso ou ofensivo em relação a um colega de trabalho. Respeite as diferenças entre nós. Além disso, aprecie a diversidade de trabalho e estilos de gerenciamento que fazem parte da Olympus. Ao realizar nossas atividades diárias, espera-se que tratemos nossos colegas de trabalho e parceiros de negócios com cortesia, dignidade e respeito, independentemente de posição ou cargo.

Lembre-se sempre

- Apesar das diferenças de opinião, nós estamos trabalhando em benefício de objetivos comuns para a Empresa. Debates saudáveis são aceitáveis. Insultar os outros e suas ideias, não.
- Todos têm trabalhos que necessitam ser concluídos em benefício dos objetivos comerciais da Empresa. Desabafar frustrações sobre, ou ser rude com os colegas de trabalho, não é uma solução.
- A Regra de Ouro: Trate os outros como você gostaria de ser tratado.

Dicas aos Administradores

- Encoraje a troca aberta de ideias entre empregados de todos os níveis.
- Trate todos os empregados sob sua gestão com respeito e dignidade.

Políticas Contra Assédio e Contra Discriminação

A Olympus está comprometida a oferecer aos empregados um ambiente de trabalho livre de assédios ilegais. Nesse sentido, favor consultar suas políticas de emprego e outras políticas corporativas para maiores informações sobre esse assunto.

* Lembre-se, por favor, que dependendo da pessoa jurídica da Olympus que o esteja empregando ou para a qual você esteja trabalhando, leis e padrões diferentes também poderão ser aplicáveis.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

O negócio do Grupo Olympus não está fundamentado unicamente no desenvolvimento de produtos de qualidade e paixão pela inovação. Um senso de responsabilidade para com a nossa comunidade e a construção de relações duradouras com clientes e parceiros de negócio são componentes integrais da forma com que operamos. Seja através do aprimoramento da medicina por meio de nossos produtos e serviços médicos, cirúrgicos e ciências médicas, do enriquecimento das vidas das pessoas com produtos ao consumidor inovadores ou do fornecimento de empregos de qualidade para as comunidades locais, o Grupo Olympus dedica-se a melhorar cada faceta da vida que ele toca.

Filosofia Corporativa



Em cada uma das nossas principais áreas de produtos e serviços, aumentar o nível da tecnologia ótica e digital para auxiliar as pessoas a expandirem suas fronteiras tem sido o nosso foco. Paralelamente, o Grupo Olympus apoia maiores causas como a proteção do nosso planeta por meio da redução de emissões, de resíduos e do consumo de recursos na condução do nosso negócio. Em prol de uma medicina melhor a nível mundial, nós estamos profundamente comprometidos em aumentar a conscientização da necessidade de diagnóstico do câncer colorretal. Nós encorajamos nossos empregados a se voluntariarem em suas comunidades locais porque reconhecemos a importância de nos engajarmos no mundo ao nosso redor.

Em todo o Grupo Olympus, acreditamos que o sucesso do nosso negócio está fundado na dedicação ao aprimoramento da humanidade e do nosso mundo. Conforme você vá conhecendo suas atividades diárias, lembre-se do nosso compromisso fundamental de aprimoramento da sociedade e atue no espírito

USANDO O CÓDIGO

Nós insistimos que você reveja o Código regularmente para poder incorporar nossos princípios e valores às suas práticas diárias. Caso você necessite de orientação específica para uma situação em particular, nós o encorajamos a consultar o Código. Como um passo inicial, sugerimos que você reveja toda a parte deste código denominada "Tomando uma Decisão Ética". Caso não possa responder completamente qualquer dúvida que você tenha, contate inicialmente o seu gerente ou o Responsável por Recursos Humanos. Caso ainda assim você não possa responder a(s) sua(s) pergunta(s), contate o Diretor Jurídico da OCA, o Diretor de Conformidade da OCA, a Linha Direta de Integridade para a sua localização geográfica (consulte as páginas 6 e 18) ou www.olympusamerica.ethicspoint.com para assistência. A OCA responderá prontamente as questões submetidas através desses canais.



COMPARTILHANDO A RESPONSABILIDADE

A Olympus tem uma filosofia administrativa de cumprimento integral da lei, do nosso Código e das nossas políticas corporativas. Cada um de nós deve ser responsável no suporte a tais regras, e por extensão, da integridade de nossa Empresa. É nossa responsabilidade coletiva garantir que o negócio seja conduzido respeitando-se todas as leis, normas e políticas da Olympus aplicáveis. Nós não podemos simplesmente colocar o nosso árduo trabalho e integridade em risco por descuido ou aparência de impropriedade.

Como a prática de negócios de uma forma ética é uma responsabilidade compartilhada, cada gerente e supervisor é responsável por assegurar que seus subordinados(as) diretos(as) compreendam e cumpram o Código. A administração da Olympus é responsável pela promoção de um ambiente de trabalho em que o cumprimento das regras de conformidade é esperado e exigido.

Dicas aos administradores para a promoção do comportamento ético:

- Dedique o tempo necessário para conversar regularmente sobre a necessidade de cumprimento das leis e normas, do Código e das políticas da Empresa com os empregados sob sua subordinação.
- Confirme que os empregados entendam as responsabilidades éticas que eles têm para com a Empresa.
- Promova uma atmosfera em que os empregados possam: (1) apresentar dúvidas ou situações éticas sem apreensão; e (2) conversar sobre questões éticas com total abertura.
- Interrompa prontamente qualquer atividade que você acredite que esteja em violação da lei, do Código e das políticas corporativas.
- Modele a conduta ética para as pessoas sob sua subordinação.
- Demonstre tolerância zero para retaliações contra os empregados que denunciarem violações ao Código e/ou participarem em investigações de tais violações.

CONFLITOS DE INTERESSE E EXIGÊNCIAS DE DIVULGAÇÃO

Durante sua relação de trabalho, você poderá encontrar-se em uma situação em que seus interesses pessoais estejam (ou possam vir a estar) em oposição aos interesses da Olympus. Em certos casos, o conflito se tornará aparente rapidamente. Em outros, ele será menos óbvio. Independentemente de qual seja o caso, cada um de nós deve estar atento a conflitos de interesse - tanto efetivos como potenciais. O preço que se paga por se envolver em um conflito de interesse é alto - tanto para você quanto para a Empresa.

Caso você acredite que um conflito de interesse possa existir, pergunte-se:

- Essa situação cria um interesse ou benefício pessoal para mim (ou minha família ou amigos) que possa interferir no meu dever de lealdade exclusiva à Olympus, bem como a atuação em nome da mesma?
- O envolvimento em tal situação poderia resultar em um ganho financeiro ou profissional para mim (ou minha família ou amigos) às custas da Olympus?
- Eu ficaria envergonhado se este conflito e minhas ações fossem divulgadas em um telejornal ou publicadas na primeira página de um jornal nacional?

Cada empregado tem um dever de lealdade exclusiva para com a Empresa. Sendo assim, empregados têm uma obrigação contínua de divulgar conflitos de interesse efetivos e potenciais que possam surgir durante o seu emprego. Isso também inclui as situações em que um empregado tenha ciência de um conflito de interesse efetivo ou potencial de outro empregado. Em tal caso, o empregado que tiver tal conhecimento terá o dever de reportar o conflito de interesse do outro empregado. (Veja também a seção Reportando Violações e Ações Disciplinares abaixo.) Tais conflitos deverão ser relatados por escrito por correspondência ou e-mail para o Diretor de Conformidade da OCA.

Conflitos de interesse normalmente podem surgir nas seguintes áreas:

- Investimentos pessoais
- Relações comerciais com a família, amigos e colegas de trabalho
- Oportunidades de negócio descobertos durante o emprego com a Empresa
- Cortesias comerciais ao interagir com parceiros de negócio
- Membros de conselhos externos

Participações financeiras

Transações proibidas:

Participações financeiras (veja os detalhes adicionais abaixo) de \$5.000 (**Atenção:** se você estiver no Brasil, Costa Rica ou México, esse valor será, respectivamente de, R\$ 8.500,00 - reais; ₡2.545.000,00 - colones; e \$63.000 - pesos mexicanos) ou mais em um competidor, fornecedor, consultor, prestador de serviço ou cliente, ou em quaisquer propriedades ou ativos com a pretensão de vendê-los ou arrendá-los para a Olympus são proibidas a menos que uma autorização por escrito seja concedida. Consulte, por favor, o Procedimento de Autorização abaixo.

A menos que uma autorização por escrito tenha sido concedida, as seguintes participações financeiras (independentemente do valor) em pessoas jurídicas ou pessoas que estão contratando ou de outra forma fazendo negócios com a Olympus estão proibidas:

- A pessoa jurídica emprega ou a pessoa é um membro imediato (conforme definição abaixo) da família de um empregado da Olympus; ou,
- Um membro imediato da família ou amigo próximo de um empregado tem uma participação financeira de 10% ou mais em tal pessoa jurídica.



Definições e detalhes:

"Participações financeiras" incluirão todas aquelas detidas ou controladas por um funcionário ou seu membro imediato da família, da forma definida neste documento. Na determinação da existência de participação financeira proibida, os funcionários devem apenas considerar informações que sejam (ou devam ser de forma razoável), conhecidas por eles. Não se espera que os funcionários realizem uma averiguação completa dos membros da sua família imediata.

Estão excluídas da definição de participação financeira:

- Participações em qualquer fundo mútuo negociado publicamente em que a participação seja inferior a 1% da quantidade total de ações emitidas; e
- Participações em qualquer sociedade de capital aberto em que a participação seja tanto inferior a 1% da quantidade total de ações emitidas quanto inferior a \$50.000 (**Atenção:** se você estiver no Brasil, Costa Rica ou México, esse valor será, respectivamente de, R\$ 85.000,00 - reais; ₡25.450.000,00 – colones; e \$636.000,00 - pesos mexicanos).

"Membro imediato da família" inclui o cônjuge, parceiro(a), irmão(ã), pais, filho(a), padrasto, madrasta, enteado(a), avô(ó) ou neto(a).

Conforme usado no Código, "membro da família imediata" inclui cônjuge, parceiro(a), pessoa amada, irmãos, pais, filhos, padrasto, madastra, enteados, genro, nora, sogros, avós, netos, tios.

Divulgação necessária

Todas as participações financeiras que se enquadrem na definição acima, incluindo ações, planos de aposentadoria, emprego externo ou algo similar, deverão ser desinvestidas ou reveladas pelos empregados ao Diretor de Conformidade da OCA. Empregados que estejam em uma situação que possa razoavelmente resultar em uma violação deste Código e que optem por não desinvestir a participação deverão contatar o Diretor de Conformidade da OCA e divulgar tal situação ao Diretor de Conformidade da OCA, que determinará se uma autorização é necessária. Caso seja necessário, a autorização por escrito do Presidente da OCA deverá ser obtida. Apenas o Presidente da OCA poderá fazer exceções a esta política, e um bom motivo deverá ser demonstrado para garantir tal exceção. Caso tal exceção seja buscada pelo empregado envolvido, o procedimento de autorização descrito abaixo deverá ser observado.

Procedimento de autorização

Caso um empregado queira continuar mantendo uma participação financeira que de outra forma violaria o Código, ele ou ela poderá apresentar uma solicitação por escrito de autorização ao Diretor de Conformidade da OCA. Tal solicitação deve estar totalmente documentada com uma revelação completa de todos os fatos. O fornecimento de toda a informação necessária é imprescindível uma vez que cada solicitação de dispensa será avaliada caso a caso, baseada nos fatos fornecidos.

O Diretor de Conformidade da OCA encaminhará a solicitação para decisão do Presidente da OCA. Nas hipóteses em que uma autorização seja concedida sob quaisquer dos critérios acima, a autorização poderá incluir restrições quanto ao tipo ou natureza do trabalho do empregado para evitar qualquer conflito de interesse efetivo ou potencial. Caso o conflito de interesse efetivo ou potencial seja incompatível com a continuação da relação de emprego e a autorização seja negada, será solicitado que o(a) empregado(a), elimine o(a) seu(ua) participação financeira como condição para a continuação do emprego.

Relações comerciais com a família, amigos e colegas de trabalho

Relações comerciais e negociações com familiares ou amigos íntimos podem ser complicadas e podem criar condições para o estabelecimento de conflitos de interesse. Da mesma forma, relações amorosas entre colegas de trabalho podem criar um conflito de interesse efetivo ou potencial dependendo dos cargos dos empregados e sua relação de trabalho. Em qualquer caso, tais relacionamentos podem afetar o seu discernimento quando for tomar decisões comerciais. Sendo assim, poderá ser solicitado que você se retire de um projeto ou de um processo de tomada de decisões para evitar um conflito de interesse.

Exemplo 1:

- Não é apropriado que um empregado(a) se envolva em processo de tomada de decisão de uma promoção quando sua namorada(o) é candidata para tal cargo.

Exemplo 2:

- A menos que uma autorização tenha sido concedida, não é apropriado que um Gerente de Compras, tendo conhecimento, permita uma apresentação de proposta de serviços de coleta de resíduos na Olympus em que a parte que esta apresentando a proposta para o trabalho seja uma empresa do seu pai (da qual ele detém 20%).

Caso você tenha quaisquer perguntas ou dúvidas, converse sobre o relacionamento em questão com seu gerente ou Responsável por Recursos Humanos. Caso ainda assim você não consiga esclarecer sua(s) questão(ões), contate o Diretor Jurídico da OCA, o Diretor de Conformidade da OCA, a Linha Direta de Integridade para a sua localização geográfica (consulte as páginas 6 e 18) ou www.olympusamerica.ethicspoint.com.

Oportunidades de negócio descobertas durante a relação de emprego com a empresa

Você tem um dever de lealdade comercial com a Olympus enquanto for um empregado da Empresa. Na medida em que você tome conhecimento de uma possibilidade ou oportunidade de negócios durante o seu emprego, lembre-se, por favor, da sua responsabilidade junto à Olympus. Você deve evitar qualquer atividade comercial que possa estar em conflito com os interesses da Olympus ou que possam interferir com o seu dever de servir a Empresa da melhor forma possível. Caso você tenha qualquer pergunta sobre conflitos em potencial, consulte, por favor, o seu gerente ou Responsável por Recursos Humanos. Caso ainda assim você não consiga resolver o seu problema ético, favor contatar o Diretor Jurídico da OCA ou o Diretor de Conformidade da OCA.

Exemplos de conflitos em potencial:

- Novas funcionalidades ou recursos para produtos do Grupo Olympus existentes
- Produtos novos
- Serviços de Consultoria ou Profissionais

A menos que expressamente autorizado pelo Departamento Jurídico da OCA ou pelo advogado dentro do grupo empresarial relevante, os empregados não estão autorizados a celebrar contratos com clientes, fornecedores, sócios, consultores, distribuidores, competidores, vendedores ou outros empregados.

Cortesias comerciais ao interagir com parceiros de negócios

Durante a condução dos negócios e a construção de relações comerciais, não é incomum que Cortesias Comerciais (Veja definição abaixo) incidentais façam parte do processo. Esteja você oferecendo ou aceitando Cortesias Comerciais, espera-se que você exerça seu bom senso e bom discernimento. Como regra geral, as Cortesias Comerciais devem ser razoáveis e apropriadas, consideradas as circunstâncias, e em benefício das atividades comerciais legítimas da Empresa.



Esteja ciente:

- Esta seção do Código não contém informação relativa ao fornecimento pelos empregados da Empresa de Cortesias Comerciais para profissionais da área de saúde. Favor consultar o Código de Conduta de Conformidade da Área de Saúde para orientação a esse respeito.
- As regras descritas abaixo se aplicam a todas as outras Cortesias Comerciais.

Definições:

Parceiro de Negócios: um cliente, fornecedor, vendedor, distribuidor, sócio ou qualquer outra pessoa física ou jurídica com quem a Empresa tenha, ou provavelmente virá a ter, uma relação comercial

Cortesia Comercial: um item de valor, tangível ou intangível, que seja: (a) oferecido por um empregado da Empresa a um Parceiro de Negócios; ou (b) aceito pelo empregado da Empresa de um Parceiro de Negócios. (Exemplos: presentes, refeições, entretenimento, ingressos, entradas, passes ou acesso a uma oportunidade ou local não disponível para o público em geral)

Valor Justo de Mercado: o valor de um item ou serviço, quando negociado em uma negociação imparcial, na qual ambos o comprador e o vendedor concordam deliberadamente com tal valor e nenhum dos dois está sob pressão para concluir a transação

Regras gerais aplicáveis às Cortesias Comerciais:

- Empregados estão proibidos de oferecer Cortesias Comerciais que criem, ou aparentem criar, irregularidades ou impropriedades comerciais ou um conflito de interesses.
- Da mesma forma, empregados estão proibidos de aceitar Cortesias Comerciais que criem, ou aparentem criar, irregularidades ou impropriedades comerciais ou um conflito de interesses.
- Empregados nunca estão autorizados a solicitar Cortesias Comerciais.
- Cortesias Comerciais deverão ter um valor modesto.
- Empregados estão proibidos de aceitar uma Cortesia Comercial caso ela coloque em risco ou mesmo aparente colocar em risco a sua capacidade de tomar decisões comerciais imparciais.
- Empregados estão proibidos de oferecer ou aceitar dinheiro ou equivalentes a dinheiro (por exemplo, cartões ou títulos) de Parceiros de Negócios.

As restrições sobre a oferta de Cortesias Comerciais a Parceiros de Negócios se aplicam independentemente de um empregado procurar obter o reembolso do(s) item(ns) da Empresa.

Exemplos de Cortesias Comerciais permitidas:

- Fornecer uma refeição a um Parceiro de Negócios, que não seja um profissional da área de saúde, durante uma reunião de negócios (Veja orientações adicionais abaixo a respeito de refeições)
- Aceitar um presente de valor simbólico (por exemplo, um prêmio reconhecendo uma conquista corporativa ou forte relação comercial)

Cortesias Comerciais na forma de refeições, desde que permitidas pelas Regras Gerais acima, serão consideradas modestas se não excederem o Valor Justo de Mercado de:

- Cem Reais (R\$100,00) por pessoa, por refeição (**Atenção:** Na Costa Rica e México, os valores são, respectivamente, ₡29.000,00 - colones e \$600 - pesos mexicanos).

Cortesias Comerciais na forma de entretenimento e presentes, desde que permitidas pelas Regras Gerais acima, serão consideradas modestas se não excederem o Valor Justo de Mercado, por pessoa, de Cem Reais R\$100,00 (no Brasil), ₡29.000,00 colones (na Costa Rica) e \$600 pesos mexicanos (no México).

OBSERVAÇÃO: Não existe uma exceção de proximidade para esses limites (por exemplo, US\$151,00 por pessoa gastos em um jantar é considerado uma Violação do Código).

Lembre-se que podem existir situações nas quais uma Cortesia Comercial esteja em conformidade técnica com o Código e outras políticas da Olympus mas ainda assim seja inaceitável. No espírito do nosso Código, esteja, por favor, atento às circunstâncias que criam uma aparência de impropriedade ou um conflito. Caso seja necessário, entre em contato com seu gerente ou com o Responsável por Recursos Humanos para assistência. Caso você necessite de orientação adicional, contate a Linha Direta de Integridade para a sua localização geográfica (consulte as páginas 6 e 18), www.olympusamerica.ethicspoint.com ou o Diretor de Conformidade da OCA.

Caso um empregado receba um presente involuntariamente (por exemplo, entrega de uma cesta de presentes) que viole o Código, e não seja possível devolver o presente, o presente poderá ser doado a uma organização de caridade. Para identificar uma organização de caridade receptora apropriada, os empregados deverão contatar seu Gerente de RH no Brasil e no México, e o Gerente de Administração de Compras na Costa Rica. Será fornecida aos empregados uma mensagem para ser enviada ao fornecedor do presente, informando que o presente não era permitido de acordo com este Código e que o mesmo foi doado para a caridade.

Empregados poderão solicitar uma exceção para os limites do Valor Justo de Mercado de Cortesias Comerciais mediante o preenchimento e envio, com pelo menos 2 semanas de antecedência, de um formulário que poderá ser obtido com Nelson Figueroa em Nelson.Figueroa@Olympus.com, responsável pelo Grupo de Negócio, Sociedade Operacional ou Serviço Corporativo Compartilhado do qual o empregado faça parte. A autorização prévia por escrito do Executivo responsável pelo Grupo de Negócio, Sociedade Operacional ou Serviço Corporativo Compartilhado do qual o empregado faça parte e do gerente do empregado é necessária para que uma exceção seja concedida. Em certas circunstâncias, a autorização prévia por escrito do Presidente da OCA também será exigida. Caso você tenha qualquer pergunta, contate seu gerente, Responsável por Recursos Humanos, a Linha Direta de Integridade para a sua localização geográfica (consulte as páginas 6 e 18), www.olympusamerica.ethicspoint.com ou o Diretor de Conformidade da OCA.

Lembre-se:

- Cortesias Comerciais não devem ser acontecimentos frequentes.
- O valor é determinante para que o dinheiro gasto em uma Cortesia Comercial seja modesto.
- Um empregado não pode, na sua condição de indivíduo, estender Cortesias Comerciais a Parceiros de Negócios, ou aceitar Cortesias Comerciais de Parceiros de Negócios, que sejam proibidas de acordo com este Código.
- Conheça a cultura e os costumes locais referentes às Cortesias Comerciais.
- Como sempre, use o bom discernimento.

OBSERVAÇÃO: Para maiores informações sobre Cortesias Comerciais envolvendo profissionais da área de saúde, consulte o Código de Conduta de Conformidade da Área de Saúde da OCA. Contate o Departamento de Governo e Conformidade Regulatória da OCA caso você tenha qualquer pergunta.

Membros de Conselhos Externos

Ser membro de conselhos de clientes, fornecedores, vendedores ou parceiros da Empresa pode ser particularmente sensível do ponto de vista de conflitos de interesse. Não aceite uma posição no conselho de administração ou no conselho consultivo de qualquer competidor da Empresa. Você também deverá rejeitar uma oferta para uma posição no conselho de qualquer cliente, fornecedor, vendedor ou parceiro se o seu cargo permitir que você participe em qualquer transação, ou influencie o relacionamento da Empresa, com tal terceiro. Favor consultar seu gerente caso você tenha qualquer pergunta sobre uma potencial nomeação como membro de conselho.



OBSERVAÇÃO: Caso e quando permitido, sua participação em qualquer sociedade profissional ou organização comercial é feita unicamente na sua condição de indivíduo e não como um representante da Empresa, a menos que você tenha sido solicitado expressamente a fazê-lo por escrito por um Diretor autorizado da Companhia.

USO DOS RECURSOS DA EMPRESA

Empregados sempre devem usar o seu melhor discernimento ao realizar suas responsabilidades em nome da Empresa. No geral, empregados devem usar os ativos corporativos em benefício da Empresa e somente para as finalidades comerciais da Olympus autorizadas - e não para o uso pessoal ou em benefício de qualquer outra pessoa física ou jurídica. No entanto, a

Olympus permitirá o uso pessoal dos recursos da Empresa se tal uso tiver natureza razoável, incidental e insignificante e tal uso não afete negativamente os interesses comerciais da Olympus. Lembre-se de que o uso impróprio, excessivo ou não autorizado de propriedade da Empresa é considerado abuso dos recursos da Empresa.

*** Nunca use os ativos da empresa em atividades ilegais ou antiéticas (Por exemplo: pornografia ou jogos de azar).**

Exemplos de ativos e recursos da empresa:

- Equipamento de escritório (telefones, máquinas de fotocopia e de fac-símile, etc.)
- Suprimentos
- Instalações
- Outro pessoal
- Tempo de trabalho (engajar-se em atividades pessoais durante o horário de trabalho)
- Automóveis da Empresa
- Computadores da Empresa
- Telefones celulares oferecidos pela Empresa
- Assistentes Pessoais Digitais (PDAs) fornecidos pela Empresa
- Recursos financeiros da Empresa
- Produtos da Empresa (por exemplo, equipamento de demonstração)
- O produto do seu trabalho para a Empresa

Lembre-se:

Sempre use o bom senso.

- A realização de uma ligação telefônica pessoal ocasional no trabalho é aceitável.
- O uso das máquinas de fotocopia da Olympus para atividades comerciais pessoais não é aceitável.

CONFIDENCIALIDADE E COMUNICADOS CORPORATIVOS

Durante o seu emprego, você terá acesso à informação corporativa da Olympus, sendo uma parte de natureza confidencial, exclusiva, não pública e sensível. Isso pode incluir informação confidencial recebida por você de terceiros durante o exercício das atividades comerciais. Independentemente da categoria, lembre-se de que você não deve divulgar qualquer parte de tal informação para pessoas fora da Empresa durante ou após o término do seu emprego. Tipicamente, a informação deverá ser compartilhada apenas com outras pessoas da Olympus, desde que eles tenham a necessidade de conhecê-la.

Exemplos de informação confidencial, exclusiva, não-pública ou sensível:

- Segredos comerciais
- Ações corporativas e planos estratégicos
- Demonstrações financeiras
- Informações sobre aluguel
- Licenças, receita e números de vendas
- Listas de vendedores e fornecedores
- Relações de franquia
- Informações sobre bens imóveis• Contratos
- Documentos sobre projeto de produtos
- Certos documentos regulatórios e de *conformidade*
- Assuntos pessoais

Tanto em relação à Olympus, quanto a seus clientes, fornecedores ou empregados, esse tipo de informação sempre deve ser protegida. Essa informação não pode ser divulgada ou copiada a qualquer pessoa, incluindo amigos e membros da família fora da Empresa ou qualquer empregado da Empresa que não tenha a necessidade de conhecê-la, durante o período ou após o término do seu emprego.

Em casos limitados e somente com a autorização prévia por escrito da Olympus, a informação confidencial, exclusiva, não-pública ou sensível poderá ser divulgada. Você deverá consultar seu gerente, o Departamento Jurídico da OCA ou o advogado do grupo empresarial relevante caso você tenha uma pergunta sobre a divulgação de informação confidencial.

REGRA DE OURO: Quaisquer perguntas ou dúvidas sobre a confidencialidade de informação será resolvida em favor da confidencialidade.

OBSERVAÇÃO: A celebração de um Acordo de Confidencialidade ou de Não-Divulgação poderá ser necessária antes de se dar sequência a qualquer negociação comercial incluindo negociações de contratos. Para assistência, contate o Departamento Jurídico da OCA ou o advogado do grupo empresarial relevante em tempo hábil.

Mais sobre informação corporativa

Lembre-se que quando foi contratado, você assinou um formulário NDA (acordo de não divulgação) ou reconheceu e concordou formalmente em cumprir com uma política de confidencialidade e não divulgação. Para maiores detalhes sobre o tratamento da informação corporativa, consulte a cópia do contrato ou a política de emprego ou outras políticas aplicáveis à pessoa jurídica da qual você é empregado. Contate o Responsável por Recursos Humanos caso você precise de cópias de qualquer dessas informações.

Se você trabalhar para uma entidade dos EUA, consulte as políticas aplicáveis, incluindo a Política de distribuição de literatura e solicitação, o Cronograma de retenção de documentos e a Política de gestão de documentos para obter mais informações. Adicionalmente, consulte o Código de Conduta de Conformidade da Área de Saúde para orientação específica sobre proteção de informação médica e outras leis aplicáveis.

TOMANDO UMA DECISÃO ÉTICA

Trabalhar no ritmo acelerado de um negócio global exige que tomemos decisões sólidas de forma eficiente. Reconhecemos que com as pressões de uma indústria competitiva, você pode estar preocupado em tomar as melhores decisões de negócios em um curto período de tempo. Lembre-se que o caminho mais rápido nem sempre é o mais ético ou o melhor curso dos negócios.

Quando uma situação se apresentar e você estiver em dúvida, consulte as perguntas abaixo para auxiliá-lo sobre como proceder:

- É legal?
- Está em conformidade com o Código?
- É a coisa certa a fazer?
- Ela refletiria de forma negativa sobre a Olympus?
- Ela refletiria de forma negativa sobre mim?
- Como eu me sentiria se ela se tornasse pública?



REPORTANDO VIOLAÇÕES **E AÇÕES DISCIPLINARES**

Enquanto esperamos que a maioria de nossos empregados atue de forma intuitiva de acordo com nossos padrões éticos, tomadas de decisões erradas podem acontecer. Estando ciente de que os riscos são maiores em um ambiente comercial competitivo, a Olympus analisará pronta e completamente qualquer infração ao Código e aplicará ações corretivas de forma rígida conforme necessário. Em suma, deixar de cumprir com o Código resultará nas ações disciplinares apropriadas para todos os empregados envolvidos. Por mais severo que aparenta, é importante recordar que muitos dos padrões incluídos em nosso Código e em outras políticas da Empresa protegem tanto o empregado como indivíduo quanto a Empresa.

Caso você note um comportamento que viole ou possa violar nosso Código, denuncie a questão prontamente. Nós valorizamos a sua ajuda. Lembre-se de que também é sua obrigação sob o Código fazê-lo. Adicionalmente, a capacidade da Olympus de fazer com que o Código seja cumprido e analisar questões éticas requer que qualquer suspeita de infração seja prontamente denunciada. Gerentes, supervisores e quaisquer outros funcionários que receberem relatórios de violações do código devem retransmitir tais relatórios para o Departamento de Conformidade da OCA, ao Departamento Jurídico da OCA ou ao Diretor de Conformidade da OCA. A Olympus não tolera qualquer retaliação contra um empregado que denuncie um problema ético, de boa-fé e honestamente, acreditando que uma violação tenha ocorrido. Contate imediatamente o Diretor de Conformidade da OCA se você acreditar que um colega de trabalho o está retaliando.

OBSERVAÇÃO: Fazer intencionalmente uma falsa acusação é uma violação ao Código.

Existem diferentes meios para você reportar questões ou preocupações éticas. Para orientação adicional, contate qualquer um dos seguintes canais:

- **Linha Direta de Integridade** para a sua localização geográfica (**consulte as páginas 6 e 18**) ou www.olympusamerica.ethicspoint.com
- Seu gerente ou supervisor
- Recursos Humanos
- O Departamento Jurídico da OCA ou o advogado do grupo empresarial relevante
- O Diretor de Conformidade da OCA
- O Departamento de Governo e Conformidade Regulatória da OCA

Você poderá apresentar denúncias de violação pessoalmente, por correspondência ou telefone. É possível apresentar uma denúncia anônima. Empregados que apresentarem denúncias poderão checar o resultado. Violações denunciadas que não tenham sido satisfatoriamente analisadas, poderão ser remetidas ao Conselho de Administração da OCA. Qualquer Conselheiro que esteja na linha de hierarquia do empregado denunciante abster-se-á de participar de tal revisão.

Informação fornecida por terceiros

Na medida em que um empregado receba informação sobre uma violação efetiva ou potencial do Código de um indivíduo externo à Olympus (incluindo consultores ou contratados independentes), tal empregado deverá encorajar o terceiro a denunciar prontamente o incidente ao Diretor de Conformidade da OCA ou fazê-lo por si próprio. O empregado também deverá lembrar ao terceiro que tal informação é não-pública e confidencial, e que, sendo assim, não deve ser compartilhada com outros fora da Olympus ou com outros empregados, exceto por aqueles que tenham a necessidade de conhecê-la.

Você tem uma pergunta ou quer apresentar uma denúncia?

A Linha Direta de Integridade e o Escritório de Conformidade Ético da OCA estão disponíveis para auxiliar o empregado da Olympus [ou terceiro efetivamente contratado pela Olympus] que tenha uma pergunta sobre ética ou uma denúncia a apresentar de violação do Código. Questões podem ser relacionadas ao Código, as políticas da Empresa e quaisquer deveres decorrentes do Código ou das políticas corporativas.

POR TELEFONE

0800-892-0649 (Brasil)

001-855-232-1301 (México)

1-844-277-1698 (EUA, Canadá e Porto Rico)

1-855-350-9393 (Canadá Francês)

0800-011-1248 (Costa Rica)

CORREIO ELETRÔNICO:

Visite o seguinte endereço na Web:

www.olympusamerica.ethicspoint.com

OU ESCREVA PARA:

Jim Devine

OCA Ethics Compliance Officer

Olympus Corporation of the Americas

3500 CorporateParkway

Center Valley, PA 18034

Jim.devine@olympus.com

* Na medida do possível, as identidades dos escritores e das pessoas que telefonarem será mantida de forma confidencial.

A reputação de uma equipe...



....é baseada na integridade de seus membros.

Nossa Linha direta de integridade está disponível 24 horas por dia, todos os dias.
Confidencial. Anônima. Segura.

OLYMPUS



EUA, Canadá e Porto Rico 1-844-277-1698

Canadá : Francês 1-855-350-9393

Brasil 0800-892-0649

Costa Rica 0800-011-1248

México 001-855-232-1301



olympusamerica.ethicspoint.com

© 2015 NAVE Global. All Rights Reserved. OCA2015 0415

A Olympus considera todas as infrações do Código um assunto sério.

A Empresa aplicará as medidas disciplinares apropriadas aos empregados que de qualquer forma violarem o Código, incluindo alguém que tenha instruído ou aprovado uma(s) violação(ões) ou que tenha conhecimento de uma violação e não aja prontamente para corrigi-la ou denunciá-la para a autoridade apropriada.

Uma "autoridade apropriada" poderá incluir um gerente ou supervisor do empregado, um indivíduo na cadeia hierárquica do empregado, o Diretor de Conformidade da OCA, o Conselho Geral da OCA ou um Agente Geral de uma agência federal.

Certas circunstâncias resultarão em uma investigação. A Olympus compromete-se a rever pronta e completamente quaisquer violações denunciadas. Nesse caso, o empregado deverá cooperar integral e completamente com todas as auditorias e investigações informais e formais autorizadas ou conduzidas pela administração, por este Código, pelo Presidente da OCA ou pelo Conselho de Administração, por acordos celebrados com o Governo, ou pelo Diretor Jurídico da OCA ou auditores. A falha de qualquer empregado em cooperar poderá resultar em uma ação disciplinar que poderá ir até e incluir o término do emprego.

OBSERVAÇÃO: Este Código, bem como suas políticas previstas e anexos, não criam um contrato de emprego e não limitam o direito da Empresa de disciplinar ou dispensar empregados com ou sem justa causa e com ou sem aviso prévio.

PALAVRAS FINAIS

Ainda que seja impossível ilustrar todas as situações éticas com as quais podemos nos deparar no trabalho, este Código o ajudará a manter-se na direção correta. Nem todas as decisões são fáceis ou claras. No entanto, na Olympus, nós podemos confiar nos padrões de conduta de negócios estabelecidos por nós para nós mesmos e no nosso forte senso de integridade.

Seja atencioso. Faça a si mesmo as perguntas apropriadas antes de tomar uma decisão e nunca hesite em pedir a ajuda de outros. Existem recursos para guiá-lo. Obrigado por ajudar a fazer da Olympus uma organização ética e ser um cidadão corporativo responsável que faz parte da comunidade mundial.



OLYMPUS CORPORATION OF THE AMERICAS
CÓDIGO DE ÉTICA