



PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	Página 1 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370	APROVADO: Matt Tanzer	


APLICABILIDADE

Empresa..... Sim
Divisões e subsidiárias de propriedade majoritária nos EUA Sim
Divisões e subsidiárias de propriedade majoritária de fora dos EUA..... Sim
Joint ventures e coligadas consolidadas..... Sim
Joint ventures e coligadas não consolidadas..... **

**** A critério da gerência da unidade empresarial.**

DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

O objetivo desta política é identificar e evitar situações em que as atividades de um funcionário conflitam ou pareçam conflitar com os interesses da Johnson Controls, suas subsidiárias e coligadas, e disponibilizar orientação e normas para a imediata comunicação de uma situação de conflito de interesses.

 **Observação:** Esta Política é usada em combinação com a *Política de Ética da Johnson Controls*

FINALIDADE

Esta política aplica-se a todas as unidades empresariais e funcionários da Johnson Controls em todo o mundo, exceto onde o seu cumprimento violar a legislação local. Nesse caso, as unidades empresariais locais da Johnson Controls afetadas devem definir uma política similar a esta Política e compatível com a legislação local.

DEFINIÇÕES

Conflito de Interesses: Qualquer situação em que um funcionário tenha interesse pessoal ou privado que afete ou interfira, ou pareça afetar ou interferir na sua capacidade de exercer as suas



PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Página 2 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370		APROVADO: Matt Tanzer

funções profissionais de forma regular e ética, comprometendo o seu cargo de confiança na empresa.

Interesse Pessoal ou Privado: Qualquer situação que de fato afete, ou possa ser vista como afetando, o julgamento ou tomada de decisão imparcial de um funcionário.

Cargo de Confiança: Cada funcionário da Johnson Controls ocupa um cargo de confiança na empresa. Por isso, cada funcionário tem a obrigação de:

- 1) Agir no melhor interesse da Johnson Controls ao atuar em nome da empresa;
- 2) Nunca concorrer com a Johnson Controls; e
- 3) Nunca deixar que interesses externos influenciem negociações comerciais em nome da Johnson Controls.

Familiares e Relacionamento Pessoal: Uma conexão não profissional entre pessoas que possa ser percebida como tendo influência na conduta ou decisão de um funcionário.

- 1) "Familiar" é toda pessoa relacionada a um funcionário por sangue, casamento ou estreita afinidade, inclusive, mas não limitado a, cônjuge, companheiro, pais, filhos, irmãos e parentes por casamento.
- 2) "Relacionamento pessoal" abrange amigos, conhecidos ou associados, ou qualquer pessoa com quem um funcionário tenha ou mantenha relacionamento pessoal ou romântico.

RESPONSABILIDADES

Funcionários devem evitar relacionamentos ou atividades que possam afetar o seu julgamento independente na condução de negócios da Johnson Controls ou conflitos ou situações que



PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	Página 3 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370	APROVADO: Matt Tanzer	

possam razoavelmente parecer conflitar com os interesses da Johnson Controls. Ao avaliar se uma situação aparenta constituir conflito de interesses, os funcionários devem verificar se o seu interesse ou atividade poderia influenciar ou parecer influenciar as suas decisões em nome da Empresa.

Gerentes e Supervisores são responsáveis por assegurar que os seus funcionários compreendam esta política. Gerentes e supervisores são responsáveis também por encaminhar imediatamente ao Departamento Jurídico quaisquer situações de conflito de interesses de que tomem conhecimento.

VISÃO GERAL DA POLÍTICA

1. TIPOS DE SITUAÇÕES DE CONFLITO DE INTERESSES

Conflitos de interesses podem nem sempre ser óbvios. Mesmo a percepção de um conflito pode afetar negativamente um funcionário e a Johnson Controls, causando sério dano à reputação. Por isso, é importante compreender as seguintes situações de conflito de interesses:

- A. **Conflito de Interesses Real:** Uma situação de conflito direto entre os atuais deveres e responsabilidades do funcionário e interesses privados ou pessoais existentes.
- B. **Conflito de Interesses Percebido:** Uma situação em que parece que interesses pessoais ou privados influenciam inadequadamente o cumprimento de deveres profissionais — independente desse ser efetivamente o caso.
- C. **Possível Conflito de Interesses:** Uma situação que possa surgir no futuro, na qual interesses pessoais ou privados afetariam os deveres e responsabilidades de um funcionário que represente a Johnson Controls.




PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	Página 4 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370	APROVADO: Matt Tanzer	

2. DIRETRIZES DE CONFLITO DE INTERESSES

Conflitos de interesses podem ocorrer de diversas maneiras e ser difíceis de perceber imparcialmente. Esta seção descreve alguns dos tipos mais comuns de conflitos de interesses e expectativas de conduta.

 **Observação:** Os cenários abaixo não abrangem todas as possibilidades. Em caso de dúvida, o funcionário deve procurar a assistência do Departamento Jurídico.

A. Clientes e Fornecedores

A Johnson Controls realiza negócios apenas com base em mérito e adquire os melhores produtos/serviços pelo melhor preço e condições. Para assegurar que essa política seja seguida, os funcionários devem ser objetivos e imparciais e não deverão:

- 1) Aceitar nem solicitar presentes, empréstimos, favores ou outras coisas de valor que possam influenciar as decisões do funcionário.
- 2) Manter relações comerciais privadas ou pessoais que possam afetar a independência e objetividade do funcionário.
- 3) Propor ou aceitar subornos, pagamentos, empréstimos, comissões sobre vantagem obtida, privilégios ou serviços especiais.

B. Aceitação de Presentes

A Johnson Controls proíbe que seja solicitada ou aceita qualquer coisa de valor que possa ser considerada como um meio de influenciar indevidamente o julgamento comercial. As diretrizes abaixo resumem o que os funcionários podem ou não aceitar.



**PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS &
FINANCEIROS CORPORATIVOS**

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	Página 5 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370	APROVADO: Matt Tanzer	

1) Funcionários podem aceitar:

a) Presentes de valor simbólico, desde que dados como uma cortesia comercial e não em conexão com as responsabilidades de tomada de decisão do funcionário.

b) Refeições/entretenimento de valor razoável em conexão com discussões comerciais.

Observe a distinção entre presentes e refeições/entretenimento de negócios: Um fornecedor ou cliente da Johnson Controls deve participar de uma refeição ou entretenimento para que sejam possíveis discussões comerciais; do contrário, uma refeição ou entretenimento fornecido a um funcionário da Johnson Controls, sem a presença de um fornecedor ou cliente, será considerado um presente.

2) Os funcionários não devem:

a) Aceitar presentes, favores ou entretenimento que possam comprometer o julgamento comercial do funcionário.

b) Aceitar refeições, presentes ou entretenimento que possam ser considerados "generosos", "extravagantes" ou "muito frequentes".

c) Solicitar presentes ou favores.

Lembrete: Os funcionários devem ter discernimento profissional ao planejarem ou participarem de refeições ou entretenimento de negócios. O entretenimento de negócios não é permitido em estabelecimentos que apresentem entretenimento adulto de natureza sexualmente explícita e os funcionários não devem participar de nenhum tipo de entretenimento que seja ofensivo ou impróprio em um ambiente de trabalho.



PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	Página 6 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370	APROVADO: Matt Tanzer	

***Importante:** Se a um funcionário for oferecido ou este receber dinheiro ou um presente inadequado de um fornecedor ou cliente atual ou potencial de Johnson Controls, ou qualquer presente de valor superior a USD 200, o funcionário deverá notificar imediatamente o seu gerente e seguir os trâmites descritos na Política de Viagens, Presentes e Entretenimento a Terceiros.*

C. Dever de Lealdade

É esperado que os funcionários atuem em conformidade com os melhores interesses da Johnson Controls, o que inclui evitar envolvimento pessoal com concorrentes. Esse dever de lealdade requer que:

- 1) Cada funcionário evite situações que possam dividir a sua lealdade entre a Johnson Controls e qualquer outro interesse comercial.
- 2) Os funcionários se abstenham de participar de atividades proibidas, tais como:
 - a) Ter relacionamentos comerciais não autorizados com concorrentes ou fornecedores.
 - b) Trabalhar com qualquer concorrente da Johnson Controls sem o consentimento da Johnson Controls.
 - c) Ter qualquer relacionamento de consultoria ou pessoal fora da Johnson Controls que comprometa ou conflite com esse Dever de Lealdade.
 - d) Possuir um negócio concorrente ou assessorar qualquer pessoa em atividades concorrentes.
 - e) Participar de qualquer atividade que concorra com os interesses comerciais da Johnson Controls.



PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	Página 7 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370	APROVADO: Matt Tanzer	

3) É política da Johnson Controls que o CEO, COO [Diretor Operacional] e seus subordinados diretos sejam considerados para assumir cargos no Conselho de Administração de empresas públicas ou privadas. Se um subordinado direto do CEO ou COO pretender assumir um cargo de conselho em outra entidade, pública, privada ou sem fins lucrativos, esta pessoa deverá primeiramente obter a aprovação da Comissão de Governança.

Todos os Administradores abrangidos pelo Artigo 16 que pretenderem assumir cargo de Diretor em uma instituição beneficente sem fins lucrativos devem primeiro obter a aprovação do VP de Assuntos Públicos e do Diretor de Diversidade que juntamente com o Secretário Corporativo analisarão questões de parte relacionada.

Todos os Demais Funcionários

Todos os demais funcionários que não forem subordinados diretos do CEO ou COO que pretenderem assumir um cargo de conselho em uma empresa pública ou privada com fins lucrativos devem obter primeiro a aprovação do CEO e preencher todos os requisitos de Delegação de Autoridade da Johnson Controls International plc.

Todos os demais funcionários que não forem subordinados diretos do CEO ou COO ou Administrador nos termos do Artigo 16 poderão ser Diretor de uma organização beneficente ou sem fins lucrativos com a aprovação do seu supervisor.

Importante: Os funcionários devem consultar um supervisor ou o Departamento Jurídico antes de exercer uma atividade que possa gerar dúvida.

D. Atividades Externas

A Johnson Controls não tem a intenção de restringir atividades externas pessoais dos funcionários fora do âmbito de trabalho. Contudo, as atividades externas de funcionários não devem interferir nem conflitar com as suas obrigações profissionais,



**PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS &
FINANCEIROS CORPORATIVOS**

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Página 8 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370		APROVADO: Matt Tanzer

utilizar recursos da Johnson Controls ou de qualquer maneira parecer representar a Johnson Controls.

- 1) Poderão surgir conflitos:
 - a) Se um funcionário se envolver em atividades externas às custas de interesses comerciais da Johnson Controls;
 - b) Através de serviço público e participação política de um funcionário;
 - c) Se um funcionário fizer uma apresentação, escrever um artigo ou de outra forma revelar publicamente atividades relacionadas com o trabalho, especialmente se o funcionário aceitar remuneração; ou
 - d) Se um funcionário decidir manifestar-se sobre questões públicas.
- 2) Com relação a quaisquer atividades externas em que possam surgir potenciais conflitos, o funcionário deve:
 - a) Consultar o seu supervisor antes de assumir qualquer atividade que envolva remuneração e/ou participação no conselho ou diretoria de entidades beneficentes ou sem fins lucrativos.
 - b) Em caso de dúvida, consultar o Departamento Jurídico.
- 3) Para evitar conflitos de interesse, os funcionários devem:
 - a) Deixar claro que não estão se manifestando em nome da Johnson Controls ao falar em público sobre questões que não digam respeito à empresa, a menos que autorizados a fazê-lo.
 - b) Não usar o nome, influência, recursos, materiais, instalações, funcionários ou horas de trabalho da Johnson Controls para atividades externas sem autorização.



**PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS &
FINANCEIROS CORPORATIVOS**

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	Página 9 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370	APROVADO: Matt Tanzer	

E. Interesses Financeiros

Funcionários devem agir com cautela ao ir atrás de interesses financeiros fora da empresa, especialmente quando isso envolver ou parecer envolver o uso de informações, patrimônio ou autoridade da Johnson Controls. A vantagem financeira pessoal de funcionários deve estar claramente separada do melhor interesse da Johnson Controls.

- 1) Os interesses financeiros pessoais de um funcionário não devem:
 - a) Afetar adversamente ou conflitar com os interesses da Johnson Controls.
 - b) Influenciar o desempenho adequado dos deveres de um funcionário enquanto funcionário.
- 2) Funcionários devem informar quaisquer participações financeiros pessoais superiores a um por cento (1%) em:
 - a) Qualquer entidade que tenha estabelecido (ou esteja tentando estabelecer) uma relação comercial com a Johnson Controls.
 - b) Qualquer entidade concorrente da Johnson Controls.
- 3) Funcionários não devem emprestar dinheiro a outros funcionários que se encontram no âmbito do seu controle gerencial, a menos que esse empréstimo tenha sido informado e pré-aprovado pelo Departamento Jurídico.
- 4) É proibido aos funcionários aceitarem ou concederem empréstimos ou outros pagamentos a/de pessoas ou organizações que realizam ou pretendam realizar



PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Página 10 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370		APROVADO: Matt Tanzer

negócios com a Johnson Controls. Empréstimos a funcionários concedidos por instituições financeiras que realizam negócios com a Empresa são permitidos, desde que sob os termos e condições em vigor e em montantes que atendam às diretrizes de empréstimo usuais e ordinárias da instituição.

F. Relacionamentos Familiares e Pessoais


Influência percebida devido a relacionamentos externos, fundamentada ou não, pode afetar negativamente a Johnson Controls. Informar imediatamente relacionamentos e seguir diretrizes de relacionamento ajuda a evitar a impressão de conflito de interesses

- 1) Os funcionários devem seguir essas medidas para evitar conflitos de interesses com relação a relacionamentos familiares e pessoais:
 - a) As decisões comerciais devem ser justas e imparciais, fundamentadas em sólidas práticas comerciais e não influenciadas por preocupações familiares/pessoais.
 - b) Familiares ou pessoas com estreito relacionamento pessoal que trabalhem na Johnson Controls devem ficar afastadas do âmbito de influência do funcionário.
 - c) Os funcionários devem informar relacionamentos familiares ou pessoais que possam causar ou dar a impressão de causarem um conflito.
- 2) Os funcionários não devem:
 - a) Contratar/supervisionar familiares ou pessoas com as quais mantenham estreito relacionamento pessoal.
 - b) Ter envolvimento direto em decisões da Johnson Controls que afetem integrantes da família imediata de um funcionário.



PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS & FINANCEIROS CORPORATIVOS

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Página 11 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370		APROVADO: Matt Tanzer

 **Importante:** Em caso de dúvida, o funcionário deve consultar o seu gerente ou o Departamento Jurídico.

INFORMAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Todos os funcionários devem comunicar por escrito à Empresa um conflito de interesses real ou potencial, inclusive aqueles descritos acima, conforme exigido pelas circunstâncias, no Questionário de Conflito de Interesses disponível em JCIComplianceForms.com.

CONSEQUÊNCIAS DE CONFLITOS DE INTERESSES

A não comunicação e encaminhamento imediato de um conflito de interesses pode causar grave dano à empresa e ter consequências negativas pessoais para um funcionário. Seguem abaixo alguns exemplos de possíveis consequências:

- A. Aumento de custo/perda de receita: Contratar funcionários, celebrar contratos com fornecedores e outros terceiros, selecionados com base em interesse pessoal, pode negar à empresa a oportunidade de escolher o melhor talento e identificar a solução de melhor custo-benefício.
- B. Perda de negócio: Muitas agências governamentais e reguladoras presumem que conflitos de interesses sejam informados e adequadamente encaminhados. Contratos governamentais podem ser perdidos (impedimento) se isso não ocorrer.
- C. Conduta ilegal: Sob determinadas circunstâncias, beneficiar-se de um conflito de interesses pode ser ilegal e ser associado a outras atividades ilegais, como suborno e corrupção.



**PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS &
FINANCEIROS CORPORATIVOS**

		SÉRIE NÚMERO 140	SEQUÊNCIA NÚMERO 110
DATA DE EMISSÃO: Nov. 2016 DATA DE REVISÃO: ÚLTIMA REVISÃO: Abril 2017	ASSUNTO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES		Página 12 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Compliance Jurídico	CONTATO NO DEPARTAMENTO: VP, Diretor de Ética e Compliance (414) 524-2370		APROVADO: Matt Tanzer

- D. Falta de comprometimento de funcionário: Quando funcionários tomam conhecimento de uma situação de conflito de interesses, isso pode levar a sentimentos de preconceito, favoritismo e falta de confiança injusta, afetando negativamente a moral do funcionário.
- E. Danos à credibilidade e reputação: Os indivíduos envolvidos em um conflito de interesses e a própria organização poderão perder a credibilidade e a confiança de parceiros comerciais, funcionários e outros envolvidos.
- F. Ação disciplinar: O descumprimento desta Política poderá constituir motivo para ações disciplinares, de acordo com a legislação local, incluindo rescisão do contrato de trabalho.