



Manual das Políticas Fundamentais



Prezado Associado do Affinion Group:

Benvindo ao Affinion Group, onde podemos criar valor todos os dias através das pessoas.

O princípio fundamental para o sucesso do Affinion Group tem sido seu espírito empreendedor, energia e comprometimento de nossos empregados. Buscamos atingir nossas metas comerciais sem comprometer nossos valores fundamentais, e encorajamos as comunicações livres e abertas. Como líder global em negócios e serviços ao consumidor, buscamos aumentar a satisfação dos consumidores e o retorno para nossos acionistas em tudo o que fazemos. Nossa posição de liderança na indústria em que atuamos é decorrente, em grande parte, do valor que os associados do Affinion Group trazem para a Sociedade, para nossos consumidores e acionistas. A Sociedade depende dos seus Associados para nos representar em suas responsabilidades cotidianas.

Como nos comportamos e tratamos os demais afetam como nossos consumidores, parceiros comerciais e investidores veem em última instância o Affinion Group. Portanto, a Sociedade tem um compromisso com a promoção de um ambiente ético, baseado nos seguintes princípios fundamentais de conduta:

- Trate todos - empregados e consumidores - com dignidade, integridade e justiça;
- Comporte-se de maneira honesta e justa;
- Busque o respeito mútuo e confiança em seus relacionamentos;
- Use o bom senso e os elevados padrões éticos em todos os seus relacionamentos comerciais;
- Cumpra todas as leis, normas e regulamentos aplicáveis;
- Promova um ambiente profissional seguro e saudável; e
- Aborde quaisquer violações ou possíveis violações às Políticas

Somos todos pessoalmente responsáveis pela observância desses valores fundamentais em nossa rotina diária. Portanto, solicitamos que você observe as Políticas Fundamentais, independentemente de sua Unidade Comercial. Apesar de ser não ser possível prever todas as situações que possam surgir, as Políticas Fundamentais apresentam um claro entendimento do que é esperado de cada um de nós, como membros da família do Affinion Group. No cumprimento dos referidos padrões, as perguntas abaixo devem nos nortear para que sejam tomadas as decisões corretas:

- Nos sentiríamos confortáveis em contar o nosso comportamento para nossa família, amigos ou colegas?
- Gostaríamos de ver nosso comportamento estampado na primeira página do The Wall Street Journal, do Financial Times ou de qualquer outra publicação?
- A vida, saúde ou segurança de uma pessoa poderia estar em risco em virtude de um de nossos atos?
- Acreditamos que estamos praticando um ato ilegal ou não ético?

Seguem abaixo as Políticas Fundamentais do Affinion Group (“Políticas”). Gostaria que você lesse essas Políticas cuidadosamente e que essas Políticas fossem sempre lembradas em sua conduta durante as suas atividades cotidianas. Agradeço seu comprometimento e dedicação contínuos para proteger a reputação da Sociedade e garantir a contínua integridade da nossa organização.

Agradecemos seu compromisso com o Affinion Group.



Todd Siegel
CEO, Affinion Group



Introdução

O Affinion Group, suas Unidades Comerciais, Empresas Operacionais e subsidiárias (a “Sociedade”) apresentam a seguir as Políticas Corporativas Fundamentais (as “Políticas”). Estas Políticas, as quais irão assistir os empregados na condução ética e lícita de suas atividades diárias, representam nossa filosofia e valores empresariais fundamentais, e são a fundação do nosso Programa Corporativo de Compliance. Estas Políticas representam também mais um passo em direção ao nosso compromisso, assumido perante nós mesmos e nossos acionistas, de trabalharmos em conjunto e para o progresso da Sociedade, criando ao mesmo tempo valor através de nossas pessoas. Com alguns dos negócios e produtos mais valiosos de nossa indústria bem como capacidades de marketing sem paralelos, iremos aproveitar todas as oportunidades para focarmos em nossa prioridade – a construção de um negócio.

Estas Políticas substituem quaisquer Políticas ou diretrizes anteriores sobre a mesma matéria. Apesar de estas Políticas serem aplicáveis a todos os conselheiros, diretores, empregados e contratados do Affinion Group (conjuntamente, “empregados”), independentemente da data de sua contratação ou associação, por meio de incorporação ou aquisição, cada Unidade Comercial ou Empresa Operacional e subsidiárias poderão a qualquer momento estabelecer outras Políticas, específicas para as suas necessidades. Se quaisquer Políticas de uma Unidade Comercial ou Empresa Operacional e subsidiárias conflitarem com estas Políticas, estas Políticas prevalecerão. Estas Políticas não pretendem cobrir todas as situações que poderiam surgir, mas tem por intuito ajudar os empregados a tomarem as decisões corretas ou a efetuarem as perguntas corretas. Todos os empregados novos e atuais empregados do Affinion Group estão obrigados a confirmar que receberam as Políticas e que compreendem que estas Políticas representam valores fundamentais relevantes para a empresa.

Os empregados são representantes da Sociedade e, como tal, estão obrigados aos mais elevados padrões éticos empresariais. Entretanto, não obstante qualquer disposição do presente instrumento, o descumprimento destas Políticas justificará medidas disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho somente se esse descumprimento autorizaria uma medida disciplinar em conformidade com a lei aplicável. Nos termos da legislação aplicável, os empregados que não estiverem observando as Políticas da Sociedade poderão também estar sujeitos a medidas judiciais, que poderão resultar em multas, pena de detenção ou ambos.

Se você tiver qualquer dúvida sobre a interpretação de qualquer Política, por favor entre em contato com o seu Representante do Departamento de Recursos Humanos ou com o Departamento de Recursos Humanos Corporativo do Affinion Group.

O AFFINION GROUP RESERVA O DIREITO DE ALTERAR OU REVISAR ESTAS POLÍTICAS OU QUAISQUER DIRETRIZES, PRÁTICAS, CONDIÇÕES DE TRABALHO OU BENEFÍCIOS DO AFFINION GROUP A QUALQUER MOMENTO, COM OU SEM AVISO, DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL, O CONTRATO DE TRABALHO OU A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, SE HOUVER. ADEMAIS, NENHUMA POLÍTICA ESTABELECIDAS NESTAS POLÍTICAS OU DE OUTRA FORMA ESTABELECIDAS, POR ESCRITO OU NÃO, PRETENDE CRIAR UM CONTRATO DE TRABALHO OU QUALQUER OUTRA OBRIGAÇÃO DE NATUREZA CONTRATUAL.

ESTAS POLÍTICAS FORAM ADOTADAS PARA SUA APLICAÇÃO PELO AFFINION GROUP EM TODAS AS SUAS UNIDADES COMERCIAIS, EMPRESAS OPERACIONAIS E SUBSIDIÁRIAS EM TODOS OS PAÍSES NOS QUAIS O AFFINION GROUP ESTEJA PRESENTE. CONTUDO, NENHUMA DISPOSIÇÃO DESTAS POLÍTICAS PRETENDE CONTRARIAR OS TERMOS DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL EM QUALQUER JURISDIÇÃO. SE FOR DETERMINADO QUE O DISPOSTO NESTAS POLÍTICAS OU A APLICAÇÃO DESTAS POLÍTICAS CONTRARIARIA TOTAL OU PARCIALMENTE AS LEIS APLICÁVEIS, AS REFERIDAS DISPOSIÇÕES OU SUA APLICAÇÃO SERÃO CONSIDERADAS SEM VIGOR OU EFEITO.

Nenhuma pessoa está autorizada a celebrar um contrato de trabalho ou a garantir um emprego com um dos atuais ou possíveis empregados, exceto no caso de contratos escritos e assinados pelo Diretor Presidente (CEO) do Affinion Group, pelo diretor do Departamento de Recursos Humanos do Affinion Group ou pelas pessoas por eles designadas.

Cumprimento das Políticas Fundamentais

É de interesse de todos que os empregados conheçam, compreendam e, conforme permitido em lei, cumpram as Políticas. Sujeito às leis e regulamentos aplicáveis, o descumprimento destas Políticas poderá resultar em medida disciplinar, inclusive, entre outras, novos treinamentos, reprimendas, suspensão, rescisão de contrato de trabalho e, em determinadas circunstâncias, encaminhamento às autoridades competentes.

Se você observar ou tomar conhecimento de uma violação ou possível violação a qualquer lei, regulamento ou a estas Políticas, e, em especial, às Políticas relacionadas a questões envolvendo informes financeiros, contábeis e de segurança, cometida por empregado(s) do Affinion Group ou por um contratado ou por outros associados ao Affinion Group, você deverá reportar a violação ou possível violação conforme o disposto no parágrafo abaixo, e deverá cooperar com qualquer investigação que possa ser iniciada. As Políticas visam fomentar um ambiente de trabalho positivo e proporcionar aos empregados os meios para que sejam reportadas, em boa-fé, quaisquer violações ou possíveis violações à lei, ética empresarial, regulamentos ou a estas Políticas.

Para assistência em questões de compliance e de ética empresarial e se você quiser reportar infrações ou possíveis infrações ou caso você tenha dúvidas sobre o curso de ação apropriado, você deverá contatar seu supervisor. Se seu supervisor não conseguir resolver a questão ou se você não se sentir confortável em discutir a questão com o seu supervisor, todas as Unidade Comercial ou subsidiárias ou ainda o Departamento Corporativo terão designado pessoas disponíveis para assisti-lo. Você também poderá solicitar ajuda pelo seu Departamento de Recursos Humanos, pelo Departamento Jurídico ou através da Hotline de Integridade, um serviço independente que permite aos empregados reportar, de maneira confidencial e anônima, possíveis violações às Políticas (de acordo com a legislação francesa, não são atualmente permitidas denúncias anônimas na França). Apesar de o Hotline de Integridade não substituir os canais de denúncias existentes, o Hotline de Integridade poderá ser utilizado para reportar questões que você acredite que não estejam sendo resolvidas por meio dos canais existentes descritos anteriormente. O Hotline de Integridade está disponível para receber chamadas e processar quaisquer informações 24 horas por dia, sete dias por semana. O número para ligações gratuitas ao Hotline de Integridade é 800-361-2191 .

Você poderá ligar para o Hotline de Integridade para reportar violações ou possíveis violações às Políticas (inclusive, em especial, relacionada a questões de natureza contábil, de auditoria e financeiras), ou para perguntar ou obter uma orientação ou esclarecimento sobre questões de compliance ou éticas. Serão envidados todos os esforços para manter em sigilo a identidade do informante de uma violação ou possível violação, na extensão permitida em lei, exceto se impedir a investigação completa e eficaz de uma conduta suspeita pelo Affinion Group. Em qualquer hipótese, o Affinion Group irá sempre observar as leis e regulamentos aplicáveis ao manter e usar as informações pessoais dos empregados. Para assistir a investigação de qualquer violação que tenha sido reportada, o Affinion Group encoraja as pessoas a se identificarem; contudo, o Affinion Group, sujeito às leis e regulamentos aplicáveis, irá aceitar e investigar quaisquer denúncias anônimas. Às pessoas que não quiserem se identificar será atribuído um número pessoal de identificação para fins de acompanhamento, permitindo a essa pessoa uma oportunidade de prestar informações adicionais e/ou de receber as informações apropriadas sobre a situação de sua denúncia (de acordo com a lei francesa, não são permitidas denúncias anônimas na França. Portanto, o processo para os casos de denúncias anônimas não é aplicável aos indivíduos empregados pelas pessoas jurídicas do Affinion Group localizadas na França). O Hotline de Integridade não irá gravar as ligações nem usar meios de identificação de chamadas. Não haverá represálias nem medidas adversas ao contrato de trabalho contra aos empregados que tenham reportado em boa-fé questões envolvendo compliance ou ética em conformidade com as Políticas, se os empregados não tiverem eles próprios violado qualquer lei, regulamento, Política ou contrato. Para maiores informações sobre o Hotline de Integridade, por favor consulte os materiais do Hotline de Integridade.

As Políticas constituem uma declaração das políticas para as condutas individuais e empresariais e não irão, a qualquer título, constituir um contrato de trabalho ou garantia da continuidade de emprego. Se permitido pela legislação aplicável, uma violação às Políticas poderá justificar o início pela Sociedade de medidas disciplinares, as quais poderiam acarretar a rescisão do contrato de trabalho ou resultar em responsabilização na esfera civil e criminal do empregado.



Índice

Liberdade de Comunicação

Hotline de Integridade do Affinion Group

Igual Oportunidade de Emprego

Assédio Sexual e Assédios Ilegais de Outra Natureza

Ética Empresarial

- Confidencialidade
- Conflito de Interesses
- Oportunidades Corporativas
- Presentes e Entretenimentos
- Relações Governamentais
- Antitruste e Defesa da Concorrência
- Feiras Comerciais e Reuniões de Associações Comerciais
- Negociação Justa
- Informes e Registros Financeiros
- Despesas Comerciais e Relatórios de Despesas
- Subornos e Propinas
- Lavagem de Dinheiro ou Financiamentos Ilícitos
- Registros Comerciais e Gestão de Informações

Informações Privilegiadas

Comunicações Externas

Sistemas Comerciais, Segurança das Informações e Propriedade Intelectual

- Uso Comercial
- Proibições Estritas
- Segurança
- Senhas
- Correio Eletrônico, Mensagem Instantânea, Serviço de Mensagens Curtas (Short Messaging Service)e/ou Mensagem de Texto
- Vírus de Computador
- Acesso à Internet
- Marcas Registradas, Direitos Autorais e Patentes
- Monitoramento e Filtragem dos Sistemas
- Informe de Violações ou Falhas de Sistema

Princípios do Comportamento Profissional

Violência no Local de Trabalho

Local de Trabalho Livre de Drogas

Favoritismo

Meio Ambiente, Saúde e Segurança

Bens Corporativos

Confirmações

Liberdade de Comunicação

No espírito de manter o valor corporativo da livre comunicação pelo Affinion Group, acreditamos ser de grande importância que todos os empregados tenham voz nas questões que os afetem. Se a qualquer momento você quiser discutir uma Política, uma prática/ procedimento profissional ou qualquer outra questão que afete o ambiente de trabalho, você poderá livremente conversar com qualquer membro da administração. Em razão do relacionamento existente entre um supervisor e um empregado, é melhor que essa conversa se inicie com o seu supervisor imediato. Entretanto, se você não se sentir confortável em conversar com o seu supervisor, você poderá livremente conversar com um gerente de hierarquia superior ou com o Representante do Departamento de Recursos Humanos. Da mesma forma, encorajamos os gerentes a buscarem a opinião dos empregados sobre questões de natureza trabalhista através de grupos de foco, pesquisas de empregados e discussões particulares. Nenhum empregado estará sujeito a qualquer tipo de retaliação ou ameaça de retaliação em razão de ter usado nosso processo de “Liberdade de Comunicação”.

Hotline de Integridade do Affinion Group

Apesar de esperarmos que os empregados se sintam confortáveis em apresentarem suas preocupações à administração local, se a qualquer momento um empregado quiser registrar uma preocupação e (se permitido nos termos da legislação aplicável) e permanecer anônimo ou se um empregado for testemunha de um comportamento que o empregado acredite que se trate de uma violação ética ou criminal ou de se outra forma envolver má-administração ou fraude contábil, o empregado deverá imediatamente contatar o Hotline de Integridade do Affinion Group, um serviço independente e gratuito através do número 800-361-2191. Se fora dos EUA será necessário discar o código de acesso apropriado para entrar em contato com o Hotline de Integridade. Para maiores informações, veja os materiais do Hotline. Nenhum empregado estará sujeito a qualquer tipo de retaliação ou ameaça de retaliação por ter reportado uma violação ao Hotline de Integridade. Para maiores informações, por favor consulte os materiais do Hotline de Integridade.

Igual Oportunidade de Emprego

O Affinion Group busca promover um ambiente de trabalho no qual todos os indivíduos sejam tratados com respeito e dignidade. O Affinion Group está comprometido com a busca de igual oportunidade de empregos (IOE) para todos os candidatos e empregados, sem distinção de raça, cor, religião, gênero, preferência / orientação sexual, idade, estado civil, nacionalidade, cidadania, incapacidade física ou mental, ou por se tratar de veterano de guerra ou qualquer outra classificação objeto de proteção nos termos da legislação aplicável. A Sociedade irá também razoavelmente acomodar eventuais incapacidades conhecidas de empregados e candidatos qualificados em observância à legislação aplicável.

A presente Política está relacionada a todos os aspectos dos contratos de trabalho, inclusive recrutamento, teste, seleção, remuneração, benefícios, treinamento e desenvolvimento, promoção, transferência, rescisão e todas as demais prerrogativas, termos e condições dos contratos de trabalho. O Affinion Group está comprometido com atos e Políticas que garantam iguais oportunidades de

trabalho e não irá tolerar discriminações ilegais, direta ou indiretamente, pelos seus empregados ou representantes. Os empregados que acreditem que tenham sofrido uma discriminação ilegal devem discuti-la com o seu supervisor, ou, se não for apropriado, deverão entrar em contato com o seu Representante do Departamento de Recursos Humanos. Em todos os casos, se um supervisor ou outro membro da administração for notificado primeiramente, o Departamento de Recursos Humanos deverá ser notificado imediatamente pelo membro da administração. O Departamento de Recursos Humanos irá aceitar, investigar e tentar resolver internamente todas as reclamações de seus empregados ou candidatos. O Affinion Group irá adotar as medidas apropriadas que garantam que os direitos dos indivíduos que tenham apresentado uma reclamação (por meio de processo interno no Affinion Group ou perante uma agência governamental) sejam respeitados e não sofram qualquer interferência a qualquer título. Ademais, nenhum indivíduo que tenha levantado preocupações de violação a esta Política de IOE ou que participe em suas investigações sofrerá retaliações por parte da Sociedade.

Assédio Sexual e Assédios Ilegais de Outra Natureza

O Affinion Group possui uma política de tolerância zero a qualquer tipo de assédio ilegal e tem um compromisso em garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação sexual e assédio sexual ilegal de qualquer tipo, bem como assédio ilegal que considere qualquer outra característica protegida (por exemplo, dependendo da lei aplicável, inclui: raça, cor, religião, gênero, preferência / orientação sexual, idade, estado civil, nacionalidade, cidadania, incapacidade física ou mental, ou situação de veterano de guerra). Ao manter esse compromisso da Sociedade de promover um ambiente de trabalho livre de assédio ilegal, foram estabelecidos procedimentos pela Sociedade, através dos quais as alegações de assédio sexual ou de outro tipo de assédio ilegal poderão ser reportadas, investigadas e resolvidas. Caberá a todos os supervisores e empregados manter o local de trabalho livre de assédio sexual ou outro assédio ilegal, inclusive assegurando que os empregados não sofram insultos, tratamento degradante ou de exploração sexual.

O assédio sexual é um comportamento impróprio de um empregado que interfere na produtividade de trabalho, privando injustamente o empregado da oportunidade de trabalhar em um ambiente livre de avanços sexuais indesejados e não solicitados, pedidos de favores sexuais e outros comportamentos impróprios, tanto verbais quanto físicos. O assédio sexual poderá apresentar várias definições distintas, e a presente Política não pretende liminar a definição de assédio sexual, mas orientar o máximo possível os empregados sobre as possíveis atividades que possam caracterizar assédio sexual.

SÃO PROIBIDOS, ENTRE OUTROS, AVANÇOS SEXUAIS INDESEJADOS, PEDIDOS DE FAVORES SEXUAIS E OUTROS CONTATOS SIMILARES, VERBAIS OU FÍSICOS, DE NATUREZA SEXUAL, NOS QUAIS:

- A submissão a esse tipo de conduta constitua condição expressa ou tácita do contrato de trabalho;
- A submissão ou recusa desta conduta justifique uma decisão relacionada ao seu contrato de trabalho;
- A conduta injustificadamente interfira no desempenho profissional de um indivíduo; ou
- A conduta crie um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou ofensivo.

O assédio sexual poderá ser masculino-para-feminino, feminino-para-masculino, feminino-para-feminino ou masculino-para-masculino. Da mesma forma, poderão ser cometidos outros assédios ilegais pelos e entre indivíduos que compartilhem as mesmas características protegidas, como, por

exemplo, raça ou idade.

PODERÃO ACARRETAR DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL, ENTRE OUTROS ATOS:

- Contato físico indesejado, inclusive tocar qualquer parte do corpo, beijar, abraçar ou permanecer próximo à outra pessoa a ponto de quase encostar-se à outra pessoa;
- Solicitar favores sexuais, direta ou indiretamente;
- Exigir conduta sexual expressa ou implícita como condição do contrato de trabalho, ou como condição à obtenção de um aumento, como condição à obtenção de novas atribuições ou qualquer tipo de desenvolvimento profissional; ainda, implicar ou ameaçar a rescisão ou avaliação injusta de seu desempenho; ou
- Obrigar um empregado a exercer determinadas atribuições ou responsabilidades simplesmente em razão de seu gênero ou em razão de outras características protegidas.

OUTROS COMPORTAMENTOS QUE POSSAM PARECER INOCENTES OU ACEITÁVEIS PARA ALGUMAS PESSOAS TAMBÉM PODERÃO CARACTERIZAR ASSÉDIO SEXUAL PARA OUTROS. SÃO PROIBIDOS, ENTRE OUTROS, OS SEGUINTE COMPORTAMENTOS:

- Flertes, avanços, brincadeiras ou propostas sexuais indesejados;
- Comentários indesejados sobre o corpo ou sobre a vida pessoal de um indivíduo;
- Discussão aberta sobre assuntos íntimos da vida pessoal da própria pessoa;
- Palavras degradantes de cunho sexual para descrever um indivíduo;
- A exibição no local de trabalho de objetos, imagens, desenhos ou escritos que poderiam ser considerados sexualmente sugestivos.

DA MESMA FORMA TAMBÉM SÃO PROIBIDAS CONDUTAS INDESEJADAS, ENTRE AS QUAIS, JOGOS, COMENTÁRIOS, DESENHOS OU ESCRITOS DEGRADANTES, COM BASE EM OUTRAS CARACTERÍSTICAS PROTEGIDAS, COMO, POR EXEMPLO, RAÇA, COR, NACIONALIDADE OU IDADE.

O Affinion Group não irá tolerar assédio ilegal, inclusive bullying e/ou vitimização de seus empregados, clientes ou fornecedores de qualquer forma. O assédio sexual é ilegal nos Estados Unidos e em outros países, sendo vedado a todos os empregados se envolverem em qualquer tipo de comportamento de assédio sexual. Todos os empregados deverão reportar qualquer incidente de assédio sexual ou outro tipo de assédio ilegal de que tenham conhecimento, independentemente desse empregado ter sido vítima ou testemunhado um assédio. Da mesma forma, um empregado que se sinta lesado em razão de assédio sexual tem obrigação de comunicar seu problema imediatamente, e deverá reportar esse ato ao seu supervisor e/ou ao empregado ofensor diretamente. Caso não seja uma opção aceitável, o empregado deverá reportar sua preocupação diretamente ao Representante do Departamento de Recursos Humanos, localmente ou de sua divisão ou da sede corporativa. Em todos os casos, se o supervisor ou outro membro da administração tiver sido notificado primeiramente, o Departamento de Recursos Humanos deverá ser notificado imediatamente pela administração ou pelo empregado. A administração está obrigada a reportar qualquer suspeita de violação a esta Política ao Departamento de Recursos Humanos. Um supervisor que tenha conhecimento de uma violação, mesmo que o respectivo empregado não esteja sob a sua supervisão direta, mas que não reportar a violação, poderá ser responsabilizado por sua omissão.

O Departamento de Recursos Humanos deverá imediatamente investigar as alegações, obtendo os fatos de todas as partes ou testemunhas. Apesar de a Sociedade tentar manter a confidencialidade das informações recebidas, nem sempre isso será possível. Se os fatos confirmarem as alegações, a Sociedade irá sanar a situação e, se apropriado sob as circunstâncias, deverá adotar medidas disciplinares contrárias ao ofensor, inclusive sua demissão.

O Affinion Group proíbe retaliações de qualquer tipo contra a pessoa que apresentar uma reclamação

ou de outra forma cooperar na sua investigação. Portanto, o início em boa-fé de uma reclamação de assédio sexual ou a cooperação em uma investigação dessa natureza não irá adversamente afetar o contrato de trabalho do empregado, sua avaliação, salário, progresso, deveres atribuídos, turnos ou qualquer outra condição do contrato de trabalho ou desenvolvimento de sua carreira. Do contrário, uma vez que essas questões exigem séria atenção, a determinação de falsidade, intencional ou imprudente, das alegações poderá resultar em medidas disciplinares contrárias ao acusador, inclusive sua demissão. Se um empregado sentir que está sofrendo retaliações, o empregado deverá informar o Departamento de Recursos Humanos imediatamente ou, caso não seja apropriado, o Departamento de Recursos Humanos Corporativo do Affinion Group Ética Empresarial

Ética Empresarial

O Affinion Group está comprometido com os mais elevados padrões éticos, de integridade e cumprimento das leis aplicáveis, em todos os aspectos da condução de suas atividades. Também acreditamos que uma sociedade é bem mais do que uma pessoa jurídica - é uma comunidade. A reputação da Sociedade - e seu direito de ser vista como uma Sociedade excelente e de sucesso - depende em grande parte do comportamento ético e legal de suas pessoas: seus conselheiros, diretores e empregados. Todas essas pessoas devem compreender e observar todas as leis aplicáveis e os princípios incorporados a estas Políticas.

O comportamento ético do Affinion Group e de seus empregados prevalece sobre os lucros, faturamento ou outros padrões de sucesso. A Sociedade será um cidadão cumpridor das leis de qualquer país em que atue e não deverá interferir nos assuntos políticos de qualquer país, e a Sociedade não causará nem permitirá que qualquer empregado pratique qualquer ato que deliberadamente resultaria no descumprimento de quaisquer leis ou regulamentos. Para esse fim, foram adotadas estas Políticas pelo Affinion Group, as quais claramente manifestam o compromisso de comportamento ético e legal assumido por parte da Sociedade.

Confidencialidade

Todos os empregados tem o dever, perante a Sociedade, de agir de maneira cuidadosa e discreta. Especificamente, todos os empregados deverão assegurar que todas as Informações Confidenciais da Sociedade (conforme definição a seguir) sejam mantidas em sigilo absoluto e seguras, e não poderão usar quaisquer Informações Confidenciais da Sociedade para qualquer finalidade, salvo para o cumprimento das obrigações de seu contrato de trabalho perante a Sociedade, tanto durante quanto após a sua rescisão.

As Informações Confidenciais da Sociedade incluem todos os segredos comerciais, métodos comerciais, projeções financeiras, planos comerciais ou de produtos, métodos de marketing, informações pessoais ou de outra natureza (escritos, verbais, eletrônicos ou em outro formato) pertinentes aos assuntos, atividades, clientes, possíveis clientes, consumidores, membros ou outros relacionamentos do Affinion Group e de quaisquer de suas respectivas coligadas ou subsidiárias, bem como todas as demais informações confidenciais ou de propriedade do Affinion Group e quaisquer de seus empregados, diretores, conselheiros, consumidores, clientes, fornecedores, representantes, coligadas ou subsidiárias. As Informações Confidenciais da Sociedade NÃO incluem nenhuma informação que seja ou se torne disponível ao público em geral, exceto em decorrência de uma violação por parte de um empregado às suas obrigações nos termos destas Políticas.

Espera-se que todos os empregados concordem que, durante o prazo de vigência de seu contrato de trabalho e a todo o tempo após a sua rescisão (independentemente das circunstâncias envolvidas na saída do empregado do Affinion Group), o empregado não irá, direta ou indiretamente:

- Revelar ou fazer com que sejam reveladas Informações Confidenciais da Sociedade a qualquer pessoa física ou jurídica (exceto, durante o contrato de trabalho com o Affinion Group, se razoavelmente necessário para o exercício de suas atribuições para o Affinion Group ou se obrigatório por lei, sendo que, nesse caso, o empregado deverá notificar o Affinion Group, por escrito); e
- Usar quaisquer Informações Confidenciais da Sociedade para fins do próprio empregado ou em benefício de qualquer pessoa ou organização, salvo o Affinion Group.

Ainda, se o empregado receber de terceiros informações confidenciais ou de propriedade desse terceiro em relação ao contrato de trabalho com o Affinion Group, o empregado deverá manter, em sigilo absoluto, as informações desse terceiro que sejam identificadas como confidenciais ou de propriedade do terceiro ou que o empregado tenha conhecimento ou seria razoavelmente esperado que soubesse que se tratam de informações confidenciais ou de propriedade do terceiro e não poderá divulgá-las para qualquer pessoa física ou jurídica nem tampouco poderá usá-las, exceto se necessário para a prestação de seus serviços para o Affinion Group e em consonância com o acordo do Affinion Group com o terceiro. Se, no curso de seu contrato de trabalho com o Affinion Group, um empregado tiver acesso a quaisquer informações pessoais sobre outro empregado ou sobre qualquer diretor, conselheiro, consumidor cliente, sócio, fornecedor ou representante, o empregado deverá manter essas informações pessoais em sigilo absoluto e não poderá divulgá-las para qualquer pessoa física ou jurídica nem usá-las, exceto se necessário para a prestação de seus serviços para o Affinion Group e se permitido pelas leis aplicáveis. O acesso por si só jamais irá conferir um privilégio de divulgar as informações sem a devida autorização do Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou do Departamento Jurídico de sua Unidade Comercial. Ainda, os empregados não poderão discutir as informações confidenciais com os seus familiares, parentes, amigos, conhecidos ou associados comerciais e profissionais. Se cabível, deverá ser empregada tecnologia de criptografia para garantir a privacidade das informações sensíveis e confidenciais e/ou das Informações Pessoais (IP). Os empregados deverão observar todas as políticas internas e as leis aplicáveis relacionadas à guarda, processamento e transferência dos referidos dados. Por favor contate o Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou o Departamento Jurídico de sua Unidade Comercial se você tiver qualquer dúvida.

Tendo em vista que poderão ser confiadas Informações Confidenciais da Sociedade e de terceiros aos empregados, é de grande importância lembrar que a obrigação de proteger as Informações Confidenciais continuará a vigorar tanto durante o seu contrato de trabalho com a Sociedade quanto após a sua rescisão. Na medida em que sejam confiadas Informações Confidenciais a um indivíduo, poderá ser solicitado aos empregados pela Sociedade sua cooperação nessas matérias, inclusive no caso de litígios, durante ou após seu contrato de trabalho com a Sociedade. Todos os empregados deverão cooperar e ainda, todos os empregados deverão diligentemente proteger todas as Informações Confidenciais da Sociedade se e quando for solicitado por uma pessoa física ou jurídica no caso de controvérsia ou litígio contrário à Sociedade e, ressalvado se obrigatório por lei, não irão cooperar com essa pessoa física ou jurídica durante ou após o seu contrato de trabalho.

Com a rescisão do contrato de trabalho ou de outro relacionamento contratual com a Sociedade, por qualquer causa, voluntária ou involuntariamente, o empregado deverá imediatamente entregar para a Sociedade todos os sistemas e informações comerciais sob sua posse, inclusive todas as suas cópias, bem como todos os itens que permitam um acesso aos sistemas comerciais do Affinion Group. Na hipótese de descumprimento desta obrigação de confidencialidade após a rescisão do contrato de trabalho, a Sociedade poderá adotar as medidas para a execução judicial desta política, inclusive requerendo as medidas cominatórias e/ou danos monetários cabíveis.

No caso de dúvidas sobre quais informações possam ser consideradas informações confidenciais, os fatores a seguir deverão ser considerados para determinar se as informações são ou não de propriedade do Affinion Group:

- É um segredo comercial?
- Revela estratégias de marketing, decisões ou uma avaliação do mercado?
- A informação é de natureza técnica, que a Sociedade gostaria de divulgar nos termos dos acordos de licenciamento?
- Está relacionada a planos futuros?
- Sua divulgação iria afetar adversamente a posição competitiva da Sociedade?
- A informação foi obtida de outro documento da Sociedade, contendo um aviso de propriedade?
- Contém algum tipo de relação com softwares ou programas de computador?
- Seria valiosa para terceiros?
- Houve grande custo para o seu desenvolvimento?
- É uma informação preliminar, especulativa, sujeita a alterações ou interpretação?
- Se refere a documentos e equipamentos que não estão disponíveis a terceiros?
- Contém informações sobre os clientes e suas contas, dados pessoais de empregados, registros sobre a saúde de empregados, informações de contas de acionistas ou recomendações ou projeções financeiras?

Caso a resposta a uma das perguntas acima seja afirmativa, então o empregado não poderá prestar essas informações a terceiros e o documento deverá ser identificado através do aviso apropriado de que se trata de informação de propriedade da Sociedade.

Conflito de Interesses

Todos os empregados que ocupem cargo de confiança na Sociedade possuem, conseqüentemente, dever de lealdade perante a Sociedade, tanto durante quanto após o vínculo trabalhista, sujeito às leis aplicáveis ou aos seus respectivos contratos de trabalho. Os empregados estão obrigados a evitar qualquer relacionamento ou atividade que poderia criar ou dar a aparência de um conflito entre os seus interesses pessoais e os interesses do Affinion Group ou de suas subsidiárias. O Affinion Group seleciona seus fornecedores, vendedores e contratados indiscriminadamente e considerando a qualidade, custo, serviço e capacidade apropriados para o fornecimento de diversos bens e serviços. A decisão de contratar um fornecedor, vendedor ou contratado jamais deverá se basear nos interesses pessoais ou nos interesses de membros familiares, devendo sempre considerar os melhores interesses do Affinion Group e de seus acionistas. Da mesma forma, a decisão de celebrar um contrato com um cliente ou parceiro deverá se basear no melhor interesse estratégico, financeiro e em outros interesses do Affinion Group e de seus acionistas, e jamais deverá considerar os interesses pessoais (inclusive aumento da comissão ou pagamento de bônus para qualquer empregado coberto por um plano de incentivo) ou interesses dos seus membros familiares.

Os empregados deverão divulgar qualquer relacionamento que crie ou pareça criar um conflito de interesses ao seu supervisor, ao Departamento Jurídico da sua Unidade Comercial ou ao Departamento de Recursos Humanos Corporativo do Affinion Group e deverão obter a aprovação prévia e por escrito antes de se envolver em qualquer operação, conduta ou investimento que crie ou pareça criar um conflito de interesses, como, por exemplo: (1) o envolvimento pessoal em operações comerciais que decorram ou sejam baseadas na posição de autoridade de um empregado; (2) uma participação financeira (salvo se inferior a um por cento do capital social de uma companhia aberta) em um negócio que tenha negócios ou seja concorrente do Affinion Group; e (3) a participação em uma oportunidade descoberta através de informações fornecidas por um concorrente, cliente, consumidor

ou fornecedor.

Os diretores executivos do Affinion Group deverão divulgar os conflitos ou possíveis conflitos de interesses para o Diretor Jurídico do Affinion Group ou para o Conselho de Administração e deverão obter a aprovação prévia e por escrito do Diretor Jurídico ou do Conselho antes de se envolverem em qualquer operação ou conduta ou antes de efetuar qualquer investimento dessa natureza. Ainda, um empregado da Sociedade deverá solicitar a aprovação prévia do Diretor Jurídico do Affinion Group antes de aceitar um convite para atuar como conselheiro ou fiduciário de qualquer negócio. Se sua atuação já existia quando da contratação ou aquisição de uma nova empresa, o empregado deverá imediatamente divulgar a sua e obter uma aprovação para continuar a exercer esse cargo. Não recomendamos a sua atuação como conselheiro de uma pessoa jurídica com fins lucrativos (salvo o Affinion Group e suas subsidiárias).

Seguem outros exemplos de possíveis conflitos de interesses que deverão ser divulgados:

- Um empregado ou um membro familiar direto de um empregado atue como conselheiro, sócio, consultor ou empregado de uma firma que forneça bens ou serviços para o Affinion Group ou seja concorrente do Affinion Group ou de uma de suas subsidiárias.
- Um empregado que tenha um segundo emprego, que possa interferir em suas atribuições no Affinion Group.
- A titularidade pelos empregados ou membros familiares diretos de uma participação financeira relevante, do conhecimento do empregado, em firma concorrente ou fornecedora do Affinion Group ou de uma de suas subsidiárias.
- Aceitação ou celebração de um contrato de trabalho com a Sociedade em violação a uma obrigação de não concorrência ou similar com o antigo empregador ou terceiros.
- A divulgação de informações falsas ou incorretas ou a não divulgação de informações para a Sociedade com o intuito de proteger ou para o favorecimento dos interesses do empregado ou de qualquer pessoa em detrimento da Sociedade.
- A celebração de um contrato com um cliente ou sócio, exceto se no curso normal dos negócios e com os melhores termos que possam ser razoavelmente obtidos para o Affinion Group sob as circunstâncias ou quaisquer acordos que sejam celebrados com um cliente ou sócio, aplicáveis a qualquer remuneração ou outra compensação que seja paga direta ou indiretamente para ou em benefício de um empregado.
- Uso das informações confidenciais do Affinion Group em violação à Política de confidencialidade da Sociedade.

Oportunidades Corporativas

Os empregados do Affinion Group tem o dever perante a Sociedade de alavancar seus interesses legítimos, quando surgir uma oportunidade. Se um empregado tiver conhecimento de uma oportunidade comercial ou de investimento por meio dos bens ou informações corporativas ou de seu cargo no Affinion Group, como, por exemplo, de um concorrente ou de um cliente, fornecedor ou associado comercial ou possível cliente, fornecedor ou associado comercial da Sociedade, o empregado não poderá participar no negócio nem efetuar o investimento sem a aprovação prévia por escrito do Diretor Jurídico do Affinion Group. Os diretores executivos deverão obter a aprovação prévia e por escrito do Diretor Jurídico ou do Conselho de Administração. Essas oportunidades deverão

ser consideradas uma oportunidade de investimento em primeira instância para o Affinion Group, sujeito a outras salvaguardas no caso de conflitos de interesse, descritas no presente documento.

Presentes e Entretenimentos

Os empregados ou membros familiares diretos dos empregados não poderão usar seu cargo exercido no Affinion Group para o aliciamento de qualquer quantia em dinheiro, presentes ou de serviços gratuitos por qualquer cliente, fornecedor ou contratado do Affinion Group, em seu benefício pessoal. Não poderão ser aceitos presentes ou entretenimentos de terceiros se seriam razoavelmente considerados inadequados ou se iriam significativamente influenciar o relacionamento comercial do Affinion Group ou criar uma obrigação perante um cliente, fornecedor ou contratado.

Os exemplos a seguir apresentam as diretrizes sobre presentes e entretenimentos:

- Poderão ser aceitos presentes e entretenimentos nominais, como, por exemplo, itens contendo logotipos, canetas, calendários, bonés, camisetas e canecas.
- Poderão ser aceitos convites razoáveis para reuniões profissionais, convenções, conferências ou seminários de treinamento de produtos.
- Poderão ser aceitos convites para eventos sociais ou culturais se o custo for razoável e sua participação tenha objetivo profissional usual, como, por exemplo, criação de contatos.
- Poderão ser aceitos convites para atividades ou eventos esportivos ou condicionados a compra de ingressos desde que usuais e normais na condução dos negócios e que promovam bons relacionamentos profissionais com os clientes e fornecedores.

Poderão ser aplicadas regras especiais para os empregados envolvidos em novos negócios ou na prestação de serviços para entidades governamentais. O Departamento Jurídico da sua Unidade Comercial deverá ser contatado para a obtenção das informações específicas sobre essas regras.

Relações Governamentais

Os empregados podem, é claro, participar no processo político como cidadãos. É importante separar as atividades políticas pessoais das atividades políticas do Affinion Group para que possam ser cumpridas as regras e regulamentos aplicáveis de lobbying ou tentativa de influenciar oficiais do governo. O Affinion Group não irá reembolsar os empregados pelas contribuições em dinheiro ou de tempo pessoal para campanhas políticas. Os empregados também não poderão trabalhar em nome da campanha de um candidato durante o horário comercial ou em qualquer momento utilizando as dependências ou recursos do Affinion Group para essa finalidade. As leis que regem as contribuições para candidatos estaduais ou municipais (e candidatos políticos fora dos Estados Unidos) variam em cada estado e país, e devem ser observadas por todos os empregados, conforme aplicável.

Antitruste e Defesa da Concorrência

As atividades comerciais do Affinion Group estão sujeitas às leis antitruste e de defesa da concorrência na maioria dos países ao redor do mundo. Essas leis pretendem promover a concorrência leal e a livre iniciativa, ao proibirem atividades que injustificadamente limitem ou inibam a concorrência, “criem um monopólio “ (nos Estados Unidos), “abusem de posição dominante de mercado” (na União Europeia), mantenham preços artificialmente ou ilegítimamente prejudiquem ou distorçam o comércio normal.

Essas leis são aplicáveis a diversas atividades, como, por exemplo, marketing, compra, contratação e fusões e aquisições. As referidas leis especificamente proíbem ou limitam acordos (inclusive acordos tácitos e implícitos):

- para a fixação, coordenação ou controle de preços;
- para a alocação ou divisão de clientes, territórios ou mercados;
- que impeçam a concorrência com outros participantes do mercado, total ou parcialmente.

ESSA LISTA NÃO É EXAUSTIVA.

As leis antitruste e de defesa da concorrência também proíbem ou limitam determinados grupos de boicote e acordos de venda casada. Poderá ocorrer venda casada ilícita quando a aquisição de um produto ou serviço obrigar a aquisição de outro produto ou serviço relacionado.

Essas leis são complexas e seus requisitos nem sempre são claros. Em várias jurisdições, inclusive nos Estados Unidos, seu descumprimento poderá acarretar sanções severas, condenações a danos equivalentes ao triplo dos danos efetivamente incorridos, e multas e sentença de prisão em processos de natureza criminal.

Quaisquer dúvidas sobre a aplicação das leis antitruste e de defesa da concorrência sobre uma situação específica, por favor busque a orientação do Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group.

Feiras Comerciais e Reuniões de Associações Comerciais

As leis antitruste e de defesa da concorrência são particularmente relevantes se o empregado participar de feiras comerciais ou reuniões de associações comerciais, representando o Affinion Group, em razão da oportunidade de interação com os concorrentes ou possíveis clientes. Para evitar eventual descumprimento dessas leis, o empregado não poderá discutir preços, inclusive estratégias de preços e custos em violação à lei, nem a alocação de clientes, territórios ou mercados, acordos de não concorrência ou concorrência restrita; acordos para regulamentar ou limitar a produção; ou acordos de participação em grupos de boicote.

Qualquer esforço em conjunto com uma sociedade ou sociedades buscando medidas judiciais, de agências regulatórias ou órgãos legislativos deverá ser objeto de prévia revisão pelo Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou pelo Departamento Jurídico da sua Unidade Comercial.

Negociação Justa

Todos os empregados deverão buscar negociações justas com os clientes, fornecedores, concorrentes e empregados do Affinion Group. Nenhum empregado poderá obter vantagens injustas através de manipulação, omissão, abuso de informações privilegiadas, declarações errôneas de fatos relevantes ou qualquer outra prática negocial desleal.

Informes e Registros Financeiros

Todos os supervisores estão obrigados e são responsáveis pela manutenção de um sistema adequado de controles internos para todas as áreas sob a sua responsabilidade. Os referidos controles deverão razoavelmente garantir (1)(a) a devida contabilização de todas as operações, (b) que todas as operações tenham sido autorizadas pela administração e sejam celebradas em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, e (c) que os ativos da Sociedade sejam adequadamente mantidos; e (2) conseqüentemente, os registros financeiros e outros relatórios sejam exatos e justos, e deverão ser mantidos em consonância com os Princípios Contábeis Geralmente Aceitos (GAAP). Espera-se que todos os empregados sob sua responsabilidade observem os mencionados controles estabelecidos e as seguintes proibições:

- Nenhum empregado poderá deliberadamente efetuar registros falsos ou incorretos nos livros e registros da Sociedade, por qualquer motivo.
- Nenhum empregado poderá deliberadamente omitir informações sobre a Sociedade dos auditores autorizados ou de agências regulatórias do governo ou intencionalmente enganar ou prestar declaração falsa sobre qualquer informação em quaisquer relatórios, demonstrações financeiras ou outros documentos corporativos oficiais ou não oficiais. Os empregados estão obrigados a divulgar prontamente as informações necessárias para avaliar a exatidão das demonstrações financeiras da Sociedade, a idoneidade de sua situação financeira e a adequação de sua operação. Nenhum empregado poderá efetuar um pagamento ou transferência dos recursos ou ativos da Sociedade que não tenha sido autorizado, devidamente registrado e claramente contabilizado corretamente nos livros da Sociedade. Nenhum empregado poderá efetuar ou aprovar um pagamento ou transferência dos recursos ou ativos da Sociedade com o intuito ou conhecimento de que esse pagamento ou transferência não será total ou parcialmente destinado conforme especificado nos respectivos documentos comprobatórios da operação.
- Nenhum empregado poderá deliberadamente tentar contornar qualquer processo ou controle da Sociedade.

Despesas Comerciais e Relatórios de Despesas

Todas as despesas de viagens, entretenimento e outras despesas estarão relacionadas a assuntos empresariais, serão razoáveis e comprovadas através dos recibos determinados pelas Diretrizes de Reembolso de Viagens e Despesas do Affinion Group ou quaisquer outras políticas ou diretrizes da Sociedade, cujo texto poderá ser obtido através do Departamento de Recursos Humanos ou do Departamento de Contas a Pagar.

Subornos e Propinas

Caberá aos empregados assegurar que os pagamentos pelo ou em nome do Affinion Group sejam efetuados somente para fins empresariais legítimos. Sob nenhuma circunstância será aceitável a oferta, dação, aliciamento ou recebimento de qualquer tipo de suborno, propina ou qualquer outra modalidade de pagamento impróprio. Os empregados do Affinion Group não poderão dar ou oferecer qualquer coisa de valor que não observaria as práticas usuais ou normais ou que iria violar as leis para oficiais dos governos no exterior ou dos Estados Unidos. Esta política será aplicada a todas as operações do Affinion Group dentro ou fora dos Estados Unidos. Em razão da complexidade das leis sobre essa matéria, os empregados deverão consultar o Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou o Departamento Jurídico da sua Unidade Comercial no caso de dúvidas.

Lavagem de Dinheiro ou Financiamentos Ilícitos

Os empregados deverão ativamente impedir que os produtos e serviços do Affinion Group sejam usados por terceiros com o intuito de lavagem de dinheiro ou em atividades ilícitas de financiamento, inclusive terrorismo. Lavagem de dinheiro é o processo através do qual os recursos originados por meio de atividade criminosa são movimentados através do sistema financeiro, com o intuito de ocultar todos os traços de sua origem criminosa. A lavagem de dinheiro é parte essencial da atividade criminosa, e tem se tornado o foco de considerável atenção pelos governos, organismos internacionais e autoridades de aplicação das leis ao redor do mundo. Do contrário, a atividade ilícita de financiamento, inclusive as atividades pelos ou para os grupos terroristas, tem foco na destinação e aplicação de recursos originados de fontes legítimas ou criminosas, ou de sua combinação.

O Affinion Group tem um compromisso de cooperar integralmente nas investigações pelas autoridades de aplicação da lei e regulatórias sobre possíveis atividades de lavagem de dinheiro ou ilícitas de financiamento. O empregado deverá imediatamente contatar o Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou o Departamento Jurídico da sua Unidade Comercial se for abordado de qualquer maneira por agências do governo buscando o fornecimento de arquivos e informações sobre clientes, representantes ou parceiros comerciais que possam estar sendo investigados. Existem regras rígidas e prazos específicos para o cumprimento dessas solicitações ou requisições governamentais ou para informar determinadas atividades que possam envolver lavagem de dinheiro ou atividade terrorista. Portanto, uma ação imediata do empregado será vital tanto para informar eventuais requisições quanto para responde-as de acordo com as instruções do Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou do Departamento Jurídico de sua Unidade Comercial.

Registros Comerciais e Gestão de Informações

Os registros do Affinion Group são mantidos em conformidade com as leis e regulamentos de manutenção de registros comerciais. As atividades do Affinion Group e de suas subsidiárias geram uma ampla gama de informações e comunicações. As informações são criadas em diversos formatos (inclusive por meio de mensagens de correio eletrônico, conteúdo de páginas da Internet, arquivos de texto em word, arquivos de sistemas e base de dados) e comunicadas por meio de diversas mídias (entre as quais impressa, digital, microfichas, áudio, hard drives de computador, CD-ROMs e disquetes), mantidas ou guardadas dentro ou fora da empresa. O Affinion Group obriga todos os seus empregados a observarem sua Política de Manutenção de Arquivos, a qual proíbe a destruição sem autorização ou falsificação de quaisquer arquivos, em papel ou eletrônicos, se a Sociedade estiver

obrigada por lei ou regulamentação governamental a manter tais arquivos ou se houver motivos para o conhecimento de uma investigação ou litígio em curso ou contemplado sobre os referidos arquivos. No caso de quaisquer dúvidas sobre a manutenção de arquivos ou sobre a aplicação da Política de Manutenção de Arquivos do Affinion Group a uma situação específica, deverá ser solicitada orientação do Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou do Departamento Jurídico da sua Unidade Comercial.

Informações Privilegiadas (Insider Information)

Os empregados do Affinion Group, no curso do exercício de suas atribuições, poderão ter conhecimento de “informações relevantes que não sejam de natureza pública” sobre o Affinion Group ou suas subsidiárias, ou sobre as empresas com as quais o Affinion Group tenha negócios. As “informações relevantes que não sejam de natureza pública” são definidas como quaisquer informações que um investidor razoável iria considerar relevantes ao tomar uma decisão de compra ou venda de títulos e valores mobiliários. Em resumo, incluem quaisquer informações se esperado que essas informações afetassem o preço de títulos e valores mobiliários, positiva ou negativamente. A compra ou venda de títulos e valores mobiliários com base nessas informações é designada como “uso de informações privilegiadas”, podendo resultar em multas vultuosas e pena de prisão.

É vedado aos empregados do Affinion Group comprar ou vender, direta ou indiretamente, ações ou bonds com base em informações privilegiadas ou discutir tais informações com terceiros que poderiam dessa forma comprar ou vender títulos e valores mobiliários, inclusive ações ou bonds.

Por exemplo, se, no curso do trabalho de um empregado e antes de um anúncio público, o empregado tomar conhecimento de uma mudança nos dividendos e rendimentos, de uma aquisição ou de uma alteração relevante na administração que iria afetar significativamente o Affinion Group ou uma de suas subsidiárias, o empregado poderá ser condenado por uso de informações privilegiadas se o empregado tiver comprado ou vendido títulos e valores mobiliários do Affinion Group em razão desse conhecimento ou tenha passado informações a outros, os quais tenham comprado ou vendido esses títulos e valores mobiliários. Para maiores informações, por favor consultar o Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group ou o Departamento Jurídico da sua Unidade Comercial.

Comunicações Externas

Todos os empregados da organização são representantes da Sociedade, e como tais, são lembrados de que quaisquer comunicações externas à Sociedade poderão afetar os negócios da Sociedade. Dessa forma, ressalvados os contatos efetuados por meio do Departamento Corporativo de Comunicações, nenhum empregado está autorizado a prestar declarações públicas, verbais ou escritas que possam ser ou sejam provavelmente atribuídas à Sociedade, nem poderá responder a questionamentos formais sobre a Sociedade, incluindo, mas sem limitação, concedendo entrevistas à imprensa ou escrevendo artigos para jornais ou revistas, expressando posições sobre propostas legislativas ou de regulamentos governamentais ou sobre a situação financeira da Sociedade ou de suas ações. Nenhum empregado poderá comparecer como testemunha, prestar depoimento ou assinar uma declaração advogando a favor de um posicionamento em nome ou em relação à Sociedade, exceto se obrigatório por lei ou se protegido por estatutos de delação ou estatutos similares nem tampouco poderá efetuar lobby junto a qualquer governo, do poder legislativo, judicial ou executivo, em todos os casos, sem a aprovação prévia e específica do Departamento Jurídico Corporativo do Affinion Group. Ninguém, salvo o Departamento de Recursos Humanos, está

autorizado, sob qualquer circunstância, a fornecer referências, escritas ou verbais, sobre os atuais ou antigos empregados em nome da Sociedade.

- Quaisquer perguntas, questionamentos ou contatos na imprensa relacionados a comunicações externas deverão ser encaminhados ao Departamento de Comunicações / Representante de Mídia do Affinion Group.
- Quaisquer requisições legais de informações da Sociedade, como, por exemplo, intimações ou questionamentos governamentais, deverão ser encaminhadas ao Departamento Jurídico da Unidade Comercial.
- Todos os questionamentos de qualquer natureza relacionados aos atuais ou ex-empregados da Sociedade deverão ser imediata e diretamente encaminhados ao Departamento de Recursos Humanos da Unidade Comercial. Se solicitado ao Departamento de Recursos Humanos, os possíveis empregados poderão ser encaminhados à agência de terceirização do Affinion Group para a verificação de empregos anteriores, se aplicável, ou de outra forma orientado somente quanto às datas do contrato de trabalho do empregado e seu mais recente cargo. O último salário será fornecido se o empregado tiver autorizado a liberação das informações por escrito.

Sistemas Comerciais, Segurança das Informações e Propriedade Intelectual

Os sistemas comerciais do Affinion Group incluem, entre outros, mainframes de computadores e terminais, computadores pessoais, dispositivos de gravação e impressão, correio eletrônico, mensagem instantânea, serviço de mensagens curtas, mensagem de texto, telefones, equipamentos de fax, correio de voz, comunicações gratuitas e acesso à Internet. Os sistemas comerciais e os dados que neles residem são de propriedade do Affinion Group. Ademais, quaisquer informações sobre as operações comerciais da Sociedade, seus planos estratégicos ou sobre seus empregados (como detalhadamente descrito no presente instrumento) são considerados de propriedade do Affinion Group e confidenciais.

O Affinion Group poderá monitorar o uso de sua Tecnologia da Informação e de seus sistemas de telecomunicações na extensão permitida em lei. Portanto, os usuários não devem ter qualquer expectativa de privacidade pessoal ao usarem os sistemas comerciais do Affinion Group ou os dados neles residentes, ressalvado conforme possa ser obrigatório em virtude da legislação aplicável.

Esta Política apresenta instruções específicas sobre as seguintes áreas:

1. Uso Comercial
2. Proibições Estritas
3. Segurança
4. Senhas
5. Correio Eletrônico, Mensagem Instantânea, Serviço de Mensagens Curtas (Short Messaging Service) e/ou Mensagem de Texto,
6. Vírus de Computador
7. Acesso à Internet
8. Marcas Registradas, Direitos Autorais e Patentes
9. Monitoramento de Sistemas
10. Informe de Violações ou Falhas de Sistema

1. USO COMERCIAL

Os sistemas comerciais e informações do Affinion Group são fornecidos aos indivíduos autorizados para a condução das atividades de natureza comercial da Sociedade, e são de propriedade exclusiva da Sociedade, independentemente do seu uso ter sido autorizado. Deve ser evitado o uso dos sistemas comerciais do Affinion Group para fins pessoais. Sob nenhuma circunstância um empregado poderá usar ou informar os números de recebimento de ligações do Affinion Group (por exemplo, de ligações gratuitas) por motivos pessoais nem poderá usar os sistemas comerciais dos demais empregados sem permissão ou autorização.

2. PROIBIÇÕES ESTRITAS

O Affinion Group proíbe estritamente o uso não autorizado de seus sistemas comerciais e informações para as seguintes atividades:

- Finalidades ilegais ou finalidades contrárias às Políticas Fundamentais;
- Assédio, intimidação ou difamação de outras pessoas físicas ou organizações;
- Envio, recebimento ou busca de mensagens ou imagens com orientação sexual ou de outras imagens ou mensagens que poderiam ser consideradas lascivas ou ofensivas;
- Interrupção de usuários, serviços ou equipamentos nas dependências do Affinion Group ou em qualquer outro local que possa ser acessado a partir das dependências do Affinion Group;
- Emissão, a critério exclusivo do Affinion Group, de declarações ou linguagem ofensivas ou depreciativas em virtude de raça, cultura, gênero, idade, incapacidade, religião ou qualquer outro atributo pessoal ou característica protegida;
- Remoção, instalação ou alteração de qualquer software ou programa sem a prévia autorização da Sociedade;
- Tentativa de contornar ou subverter medidas de segurança de sistemas ou redes;
- Interceptação ou visualização do tráfego de rede por qualquer motivo (salvo se necessário em virtude de seu cargo);
- Acesso a arquivos, dados ou sistemas, para os quais uma autorização expressa não tenha sido obtida;
- Divulgação de senhas, códigos de acesso ou Identificações de Usuário a qualquer indivíduo;
- Envio ou distribuição de “junk mail” que não tenha sido solicitado e desnecessário (por exemplos, “correntes”, anúncios ou outras comunicações que representem perda de tempo valioso ou recursos de informática tanto para a Sociedade quanto para terceiros);
- Qualquer empreendimento comercial que não esteja relacionado ao Affinion Group.

A lista acima não pretende ser uma lista exaustiva, e poderá ser alterada. Qualquer violação a essas Proibições Estritas poderá acarretar medidas disciplinares, inclusive demissão, de acordo com as leis aplicáveis ou os contratos de trabalho as atividades associadas à sua Identificação de Usuário e senha a ela atribuídas.

3. SEGURANÇA

Todos os Usuários são responsáveis por todos os recursos dos sistemas comerciais a eles atribuídos e espera-se que sejam aplicados os mecanismos e procedimentos autorizados de segurança para proteger os dados criados ou por eles utilizados. Nem todos os veículos de comunicação (por exemplo, mensagens instantâneas, mensagens de texto) são apropriados para a comunicação de informações empresariais e/ou confidenciais. Os empregados somente deverão empregar métodos seguros para a comunicação das informações empresariais e/ou confidenciais. Se você tiver dúvidas sobre quais meios de comunicação atendem as rígidas diretrizes de segurança da Sociedade, por favor entre em contato com o Help Desk de TI.

4. SENHAS

As senhas de acesso aos sistemas comerciais do Affinion Group devem ser escolhidas e guardadas de maneira segura. As Identificações dos Usuários e suas senhas não poderão ser compartilhadas, salvo se necessário dentro de sua própria equipe, devendo ser mantidas em sigilo. Uma pessoa será

responsável por todas

5. CORREIO ELETRÔNICO, MENSAGEM INSTANTÂNEA, SERVIÇO DE MENSAGENS CURTAS (SHORT MESSAGING SERVICE) E/OU MENSAGEM DE TEXTO

Todas as mensagens de correio eletrônico são de propriedade do Affinion Group. Apesar de o Affinion Group reconhecer que as comunicações pessoais entre os colegas representam o crescimento natural e o agradável do trabalho em conjunto e que as comunicações pessoais com os membros familiares ou outros associados externos poderão ocasionalmente ocorrer durante o horário comercial, os Usuários deverão envidar todos os esforços para limitar as comunicações pessoais por meio do sistema de correio eletrônico. Ainda, os Usuários devem estar cientes de que, em determinadas circunstâncias, a Sociedade poderá rever as mensagens gravadas de correio eletrônico, para atender requisições em litígios ou outras investigações ou, conforme permitido por lei, para fins comerciais. Os usuários não devem ter uma expectativa de privacidade ao usar os sistemas de correio eletrônico do Affinion Group, exceto se exigido pelas leis aplicáveis.

6. VÍRUS DE COMPUTADOR

Os arquivos obtidos via Internet, correio eletrônico ou disquete devem ser escaneados para verificação da presença de vírus de computador. Os indivíduos estarão obrigados a usar os softwares de detecção de vírus aprovados pelo Affinion Group para escanear todos os arquivos que possam conter vírus de computador. Em nenhuma circunstância essas pessoas poderão transferir arquivos que não tenham sido verificados ou que estejam infectados para outras pessoas físicas ou jurídicas. Se for detectado qualquer vírus de computador, o indivíduo deverá imediatamente contatar o Help Desk de TI.

7. ACESSO À INTERNET

O acesso à Internet através de qualquer sistema do Affinion Group deverá ser efetuado através do firewall ou proxy aprovados do Affinion Group. Os recursos do Affinion Group não poderão ser simultaneamente conectados à rede do Affinion Group e a uma rede de terceiros, inclusive para conexão discada ou DSL à Internet.

8. MARCAS REGISTRADAS, DIREITOS AUTORAIS E PATENTES

Deverão ser respeitados as marcas registradas, direitos autorais, patentes e a propriedade intelectual de outra natureza. Os empregados não poderão segregar, reproduzir ou postar softwares ou outra propriedade intelectual que estejam protegidos pelas leis de marcas registradas, direitos autorais ou de patentes, salvo se devidamente autorizado. Constituirá violação à Política da Sociedade anexar arquivos executáveis de software a mensagens de correio eletrônico se o Affinion Group não for titular do direito autoral e, portanto, não tiver direito legal para transferir a propriedade ou licença do software. A política do Affinion Group também proíbe a duplicidade dos softwares adquiridos e licenciados pela Sociedade para uso comercial ou pessoal que não tenha sido licenciado. Ainda:

- a) Todos os empregados reconhecem que não possuem direitos sobre qualquer produto, invenção, ou processo de natureza exclusiva, independentemente de terem ou não sido patenteados, objeto de direito autoral, marca registrada ou licenciados ou não, criados para uso pela ou para a Sociedade, ou utilizados pela ou para a Sociedade nas dependências da Sociedade, no horário da Sociedade, conforme instruído pela Sociedade, ou utilizando os recursos da Sociedade. Os empregados deverão impedir que os referidos produtos da Sociedade sejam indevidamente usados por terceiros. Uma remuneração razoável poderá ser paga para o referido empregado, se exigido pela lei aplicável;
- b) A Sociedade não irá reivindicar direitos sobre uma invenção, criação ou outra atividade licenciável de um empregado, que tenha sido criada ou desenvolvida pelo empregado somente durante seu próprio horário, fora das dependências da Sociedade, sem usar os recursos da Sociedade e que não esteja relacionada aos serviços do empregado para a Sociedade;
- c) Todos os materiais, produtos, aperfeiçoamentos e modificações aos produtos e/ou quaisquer

escritos ou criações, que tenham sido criados por qualquer empregado no curso de seu contrato de trabalho (inclusive na capacidade de consultor ou em outra capacidade) para o Affinion Group (incluindo, entre outros, softwares, códigos-fonte, croquis, diagramas, fluxogramas, especificações ou descrições funcionais e especificamente incluídas quaisquer modificações, aperfeiçoamentos ou alterações) serão considerados de propriedade do Affinion Group, e o Affinion Group terá direito ou será investido da sua propriedade ou posse. Se qualquer criação não for considerada de propriedade do Affinion Group em virtude das leis aplicáveis, os empregados neste ato cedem, transferem e transmitem, em caráter irrevogável, para o Affinion Group todos os seus direitos, títulos e participações sobre essa criação, incluindo, entre outros, todos os direitos de patentes, direitos autorais, segredos comerciais ou outros direitos exclusivos sobre os mesmos.

d) Os empregados não poderão reproduzir, distribuir ou alterar os materiais objeto de direito autoral sem a permissão do titular do direito autoral ou de seus representantes autorizados. Os softwares utilizados em relação às atividades do Affinion Group deverão ter sido devidamente licenciados e somente poderão ser utilizados em conformidade com a sua licença. O uso de software que não tenha sido licenciado poderá constituir infração a direito autoral. A reprodução, distribuição ou uso não autorizado dos materiais objeto de direitos autorais, inclusive softwares, poderá resultar em graves penalidades de natureza civil e criminal, e é estritamente proibido.

9. MONITORAMENTO E FILTRAGEM DOS SISTEMAS

O Affinion Group reserva o direito de monitorar, segregar e/ou filtrar todas as atividades nos computadores e sistemas de telecomunicações da Sociedade, sujeito às leis aplicáveis. Portanto, os usuários não terão nenhuma expectativa de privacidade pessoal com relação a quaisquer mensagens ou dados enviados, recebidos ou gravados nos sistemas comerciais do Affinion Group, exceto conforme possa ser exigido pela lei aplicável.

10. INFORME DE VIOLAÇÕES OU FALHAS DE SISTEMAS

Todas as suspeitas de incidentes ou falhas de segurança, de roubos e exposições de informações sensíveis deverão ser imediatamente reportadas ao Departamento Jurídico de sua Unidade Comercial, ao Departamento de Proteção das Informações, ao Departamento de Recursos Humanos da Unidade Comercial ou ao Departamento de TI de sua Unidade Comercial.

Princípios do Comportamento Profissional

Todos os empregados estão obrigados a observar e seguir as Políticas da Sociedade e a manter a todo o tempo os padrões apropriados de conduta. Se o comportamento de um indivíduo interferir na operação ordenada e eficiente de um departamento ou de qualquer parte da Sociedade, seja nas dependências da Sociedade, em viagens a negócios pela Sociedade ou simplesmente em seu relacionamento com colegas, poderão ser impostas medidas corretivas, conforme permitido por lei, inclusive a rescisão do seu contrato de trabalho.

Para a execução desta Política e sujeito à Política existente e na extensão permitida pela legislação aplicável, o Affinion Group reserva o direito de efetuar buscas, com ou sem aviso aos empregados, em seus bens e dependências e ainda em pastas, pacotes, bens e outros dos empregados, inclusive nos veículos dos empregados estacionados nas dependências da Sociedade. A Sociedade reserva o direito de impor as medidas disciplinares ou administrativas apropriadas em virtude de alguns tipos de conduta. Consequentemente, determinadas condutas poderão acarretar, a exclusivo critério da Sociedade, a imediata rescisão do contrato de trabalho. Outras medidas disciplinares, além da rescisão do contrato de trabalho, incluem uma advertência verbal ou escrita, a suspensão,

rebaixamento, realocação ou redução da remuneração ou dos bônus elegíveis, dependendo das circunstâncias. A Sociedade deverá decidir, a cada caso, quais serão as medidas disciplinares cabíveis e nem todas as medidas poderão ser adotadas em todos os casos. Alguns exemplos de condutas mais graves que poderão acarretar a imediata rescisão do contrato de trabalho incluem, entre outras:

- Assédio ou discriminação de empregados, candidatos, clientes, consumidores ou membros;
- Falsificação de arquivos da Sociedade, incluindo, entre outros, de pedido de emprego, cartões de ponto e relatórios de despesas;
- Desonestidade ou declaração falsa;
- Conduta que possa comprometer a segurança dos empregados ou a segurança do local de trabalho;
- Roubo, fraude ou jogo;
- Posse de armas ou explosivos no local de trabalho ou nas dependências da Sociedade;
- Ameaça ou intimidação, inclusive brigas, brincadeiras de mau gosto e piadas que afetem adversamente as operações, causem danos materiais à Sociedade ou coloquem riscos para as pessoas nas dependências da Sociedade ou qualquer outra conduta que seja considerada inapropriada, não profissional ou inadequada pela Sociedade;
- Uso de linguagem ameaçadora, de intimidação, coercitiva ou abusiva no local de trabalho;
- Insubordinação (recusa em cumprir as instruções comerciais razoáveis) ou descumprimento das atribuições razoáveis que tenham sido atribuídas;
- Conduta indecente no local de trabalho ou em reuniões ou funções de natureza profissional;
- Posse, distribuição, venda, transferência, uso ou influência de álcool ou drogas ilícitas;
- Condenação por crime ou contravenção que possa comprometer a integridade empresarial ou esteja de outra forma relacionado às funções do empregado. Ainda, os empregados que sejam presos durante a vigência de seu contrato de trabalho ou contra os quais existam queixas criminais em curso relacionadas a prisões anteriores à sua contratação deverão imediatamente divulgar essas prisões ao Departamento de Recursos Humanos. A não divulgação das referidas queixas ou prisões ao Departamento de Recursos Humanos poderá acarretar medidas disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho, sujeito às leis aplicáveis.
- Apesar de a Sociedade reservar o direito de suspender ou rescindir o contrato de trabalho de uma pessoa com fundamento em sua prisão, nem todas as prisões ou condenações resultarão na suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, em virtude dos fatos e circunstâncias envolvidos na prisão ou condenação, os quais serão considerados em conjunto com as leis aplicáveis;
- Grave violação a qualquer outra Política da Sociedade.

A lista acima não é exaustiva, podendo ser alterada pela unidade comercial e estará sujeita às leis aplicáveis.

Violência no Local de Trabalho

O Affinion Group não tolera ameaças, comportamento intimidador, brigas ou outros atos de violência contra os seus empregados, visitantes ou convidados por qualquer pessoa nas dependências da Sociedade. São absolutamente proibidas armas e explosivos em todas as dependências de uma unidade comercial. Tendo em vista que a proteção de todos os empregados é uma preocupação fundamental do Affinion Group, qualquer pessoa que se envolva ou ameace se envolver em violência no local de trabalho dentro das dependências da Sociedade será removida das dependências assim que possível por questões de segurança e não poderá ingressar nas dependências da Sociedade até o resultado de uma investigação. Se a investigação confirmar a ocorrência de uma violação a esta Política, o Affinion Group irá iniciar uma resposta decisiva e cabível, a qual poderá incluir, mas sem limitação, a suspensão e/ou término de qualquer relacionamento comercial, a realocação ou redução das funções do empregado, suspensão e/ou rescisão do contrato de trabalho e/ou notificação das autoridades para eventual prisão e medidas judiciais contra as pessoas envolvidas.

Local de Trabalho Livre de Drogas

O Affinion Group está firmemente comprometido em oferecer um local de trabalho seguro e em promover os mais elevados padrões de segurança e saúde para os seus empregados. O envolvimento de um empregado com drogas ou álcool (dentro ou fora do trabalho) poderá afetar o seu desempenho profissional, aumentando as abstenções, reduzindo a produtividade, prejudicando a confiança do público na Sociedade e, ainda mais, prejudicando a segurança e bens dos empregados que trabalhem em nossas dependências. Espera-se que os empregados exerçam suas responsabilidades de maneira profissional e livres dos efeitos de drogas ilícitas, álcool ou de outras substâncias que possam prejudicar o seu desempenho ou julgamento profissional.

Exceto nos casos que envolvam medicamentos prescritos ao empregado por médicos habilitados ou medicamentos vendidos livremente sem prescrição médica, é vedado ao empregado trazer drogas para as dependências da Sociedade ou usar drogas enquanto estiver nas dependências da Sociedade ou exercer atividades para a Sociedade a qualquer momento sob a influência de drogas e/ou álcool. Um empregado que adquirir, vender, fabricar, possuir, distribuir ou transferir drogas ou possuir parafernália ligadas a drogas enquanto em serviço ou nas dependências da Sociedade poderá ser demitido. Ainda, é vedado aos empregados permanecer no trabalho ou nas dependências da Sociedade sob a influência de álcool, drogas ilícitas ou drogas metabólicas, independentemente de quando tiverem sido usados. Qualquer condenação por crimes relacionados a drogas poderá acarretar a rescisão do contrato de trabalho.

Drogas vendidas sem prescrição ou com prescrição médica poderão ter efeitos significativos sobre o desempenho profissional ou sobre a segurança no ambiente de trabalho. Os empregados que estejam usando medicações que possam impactar seu desempenho profissional deverão informar o seu supervisor, o chefe de sua unidade comercial ou o Departamento de Recursos Humanos, para determinar a necessidade de adoção de quaisquer precauções.

Sujeito às leis aplicáveis, a Sociedade poderá demitir um empregado na hipótese de suspeita de violação a esta Política. As circunstâncias que poderão fundamentar uma suspeita dessa natureza incluem, mas sem limitação, o comportamento do empregado, problemas no desempenho profissional do empregado, acidentes ocupacionais, registro de presença do empregado, posse de álcool

ou drogas, sintomas físicos indicativos de consumo de drogas ou de álcool ou outros indicativos comportamentais de abuso de drogas ou álcool.

O Affinion Group possui um Programa de Assistência aos Empregados, para ajudar os empregados e as pessoas que com ele convivem, em caráter confidencial, a lidarem com esses e com problemas similares. Encorajamos os empregados localizados nos Estados Unidos com problemas de abuso de substâncias ou álcool a buscarem ajuda através do PAE, pelo telefone 888-267-8126. Os empregados localizados fora dos Estados Unidos deverão consultar o Departamento de Recursos Humanos de sua Unidade Comercial para obter informações sobre programas semelhantes.

Custos de Reabilitação: Apesar de alguns custos associados ao tratamento ou programa de reabilitação possam ser cobertos pelo programa de seguro médico dos empregados, os demais custos ficarão por conta do empregado.

Favoritismo

A Sociedade busca fomentar um ambiente profissional, no qual os empregados sejam tratados de maneira justa e imparcial pelos seus supervisores e gerentes. A Sociedade também deseja evitar percepções de favoritismo, reclamações de falta de objetividade quanto ao desempenho de subordinados e reclamações de assédio sexual, ou até mesmo a aparência de uma inadequação. Portanto, os supervisores e gerentes não poderão favorecer nenhum empregado em virtude de existência de qualquer vínculo de amizade ou de um relacionamento pessoal com o empregado.

Nesse sentido, a Sociedade reserva o direito, a seu exclusivo critério, de:

- Não contratar ou empregar parentes que estariam sob a supervisão ou subordinação de outro parente, direta ou indiretamente, ou no mesmo departamento ou função;
- Sujeito às leis aplicáveis, obrigar a transferência ou renúncia de um ou de ambos os empregados que estejam namorando ou que estejam de outra forma tenham um envolvimento pessoal próximo;
- Não contratar ou empregar parentes de executivos que exerçam cargo de Vice-Presidente Sênior ou cargo hierarquicamente superior para qualquer cargo em período integral (e não contratações temporárias).

Para os fins desta Política, o termo “parente” inclui o cônjuge ou companheiro/a, filhos/as, pais, irmãos/ãs, avôs/ós, netos/as, sogro/a, cunhados/as, enteados/as, tias, tios, sobrinhas, sobrinhos, primos/as de primeiro grau ou qualquer parente que sustente ou seja sustentado pelo empregado. Os termos “gerente” e “supervisor” incluem todos os empregados que supervisionem ou orientem direta ou indiretamente outro empregado em período integral ou meio período.

Meio Ambiente, Saúde e Segurança

MEIO AMBIENTE

O Affinion Group tem um compromisso com a gestão ambiental idônea. O Affinion Group pretende atuar de maneira sensível em relação ao meio-ambiente e à comunidade como um todo, como cidadão pessoa jurídica responsável e preocupado. O Affinion Group se esforça para observar todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados ao meio ambiente. O Affinion Group tem um compromisso com a prevenção ou minimização dos impactos ambientais adversos em todas as suas atividades comerciais.

SAÚDE E SEGURANÇA

O Affinion Group está comprometido em fornecer aos seus empregados um local de trabalho saudável e seguro em conformidade com as leis aplicáveis. Os empregados devem estar cientes das questões e políticas de segurança que os afetem. Os empregados deverão imediatamente avisar a Sociedade, seus gerentes ou as pessoas responsáveis pelas áreas de saúde e segurança de qualquer acidente ocupacional e/ou de quaisquer circunstâncias que representem uma situação perigosa, para que possa ser conduzida uma investigação imediata e para que as medidas corretivas possam ser adotadas para resolver a questão. Ao tomar conhecimento de qualquer circunstância que poderia afetar a saúde e segurança de quaisquer pessoas no ambiente de trabalho, os gerentes deverão imediatamente abordar a situação.

Bens Corporativos

É proibido o uso dos bens do Affinion Group para fins lucrativos pessoais ou para qualquer finalidade pessoal ilícita ou que não tenha sido autorizada. As informações, tecnologias, propriedade intelectual, prédios, terrenos, equipamentos, máquinas, softwares e caixa do Affinion Group deverão ser usados somente para fins profissionais, salvo conforme previsto pelas Políticas da Sociedade ou se aprovado por um gerente

OBSERVAÇÕES:

CONFIRMAÇÕES:

Pelo presente instrumento, reconheço que recebi uma cópia do Manual de Políticas Fundamentais do Affinion Group e compreendo que o conteúdo deste manual contém informações relevantes sobre as políticas gerais da Sociedade e compreendo também que as Políticas representam valores fundamentais e relevantes da Sociedade. Eu também compreendo que este manual substitui todos e quaisquer Manuais anteriores do Affinion Group ou outros Manuais de Políticas Fundamentais aplicáveis e que nem este manual nem quaisquer outras diretrizes, livretos de empregados, manuais, Políticas ou práticas da Sociedade criam um contrato de trabalho ou são contratualmente vinculantes. Ademais, nenhuma disposição deste Manual de Políticas Fundamentais do Affinion Group irá resultar na adoção de medidas pela Sociedade na hipótese de sua violação, salvo se essas medidas forem permitidas pela legislação aplicável. A Sociedade possui o direito, com ou sem aviso, em casos individuais ou em geral, de alterar a qualquer momento quaisquer diretrizes, Políticas, práticas, condições de trabalho ou benefícios da Sociedade.

Nome do Empregado (incluir)

Assinatura do Empregado

Data

Por favor assinar, datar e devolver ao Representante do Departamento de Recursos Humanos