

A todos os funcionários e representantes da Moog:

Desde a fundação de nossa empresa, trabalhamos para criar um ambiente de confiança mútua que depende da integridade individual, estimula a responsabilidade individual e promove a excelência individual em termos de desempenho. Estamos apresentando esta Declaração de Ética nos Negócios para esclarecer nossas diretrizes básicas para a realização de negócios. Esperamos que todos os funcionários e representantes da Moog tenham bom senso e usem a capacidade de avaliação para a aplicação dessas diretrizes a situações específicas. Quando surgirem situações difíceis, esperamos que nossos funcionários e representantes submetam os fatos à atenção de um representante da gerência, o qual determinará a resposta apropriada a ser dada pela empresa. A Moog sempre teve uma reputação excelente em termos de integridade nos negócios. Ela é consistente com a nossa reputação de oferecer produtos da mais alta qualidade. A aplicação do espírito da declaração desta política em nossos negócios em todo o mundo vai preservar nossa reputação. No momento atual, uma reputação de integridade inabalável pode ser a base para o diferencial corporativo e uma vantagem competitiva significativa.

John Scannell
Chairman of the Board

Nossos compromissos com todos os envolvidos

Reconhecemos que nossa empresa é uma organização com obrigações com todos os envolvidos. Isso inclui funcionários, clientes, acionistas, fornecedores e as comunidades nas quais temos operações, tanto nos EUA como em todo o mundo. Temos os seguintes compromissos com cada um dos envolvidos nas nossas operações:

Com nossos funcionários: proporcionar oportunidades iguais de emprego em um ambiente de trabalho seguro, com remuneração e benefícios justos e oportunidades para o crescimento e o desenvolvimento individual. Temos o compromisso de criar uma atmosfera que estimule os funcionários a tratarem uns aos outros de forma justa e com dignidade e respeito. Temos o compromisso de manter os mais altos padrões em todos os aspectos das relações com nossos funcionários.

Com nossos clientes: fornecer produtos de qualidade a preços justos, com base em um suporte sincero aos serviços.

Com nossos acionistas: trabalharemos para produzir um retorno justo sobre o investimento dos acionistas e para a melhoria contínua do valor para o acionista.

Com nossos fornecedores: temos o compromisso de manter negócios abertos e justos e selecionar as fontes de fornecimento com base em qualidade, preço, serviços oferecidos e as políticas sobre ética que correspondam aos nossos próprios padrões elevados.

Nossa expectativa é a de que todos os funcionários e representantes da Moog terão consistentemente uma conduta ética nos negócios, mesmo que em uma determinada situação isso signifique perder uma oportunidade de negócio em vista ou uma redução nos lucros. Em resumo, reconhecemos nossa responsabilidade de agir como bons cidadãos corporativos.

Aplicação em todo o mundo

A Moog tem o compromisso de cumprir a lei e as normas dos países em que realizamos nossos negócios.

Esta Declaração de Ética nos Negócios da Moog contém princípios que se aplicam a todas as instalações da Moog nos Estados Unidos e em todo o mundo. Nós também abordamos nesta declaração algumas questões específicas que se aplicam a programas do governo dos EUA. A empresa assegurará, particularmente, a conformidade com os regulamentos do governo dos EUA aplicáveis contra fraude, desperdício e abuso, inclusive as provisões para programas de conscientização dos funcionários e sistemas de controle interno. Essa conformidade tem como meta facilitar a detecção oportuna e a divulgação de conduta imprópria e garantir que as medidas corretivas sejam tomadas prontamente. Muitos dos princípios éticos da empresa se aplicam a todas as nossas operações no mundo todo. Reconhecemos também que várias de nossas instalações estão localizadas em países que têm requisitos que não estão cobertos nesta Declaração. A gerência dessas instalações conhece as normas locais e deve ser consultada pelos funcionários da Moog para garantir o cumprimento de todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis.

Diretrizes de controle corporativo

A Moog adotou diretrizes de controle corporativo que descrevem como o conselho diretor exercerá o julgamento corporativo para defender os interesses da empresa. O conselho supervisionará o desempenho da gerência em nome dos acionistas e garantirá que os interesses de longo prazo dos acionistas sejam atendidos. O conselho também exercerá as funções e responsabilidades atribuídas pela legislação do Estado de Nova York. As diretrizes podem ser lidas na íntegra no site da Moog: www.moog.com.

Integridade financeira

A integridade de nossos negócios deve se refletir em nossas práticas financeiras. Seguimos os princípios de integralidade, pontualidade, precisão e honestidade em nossas operações financeiras. Cada funcionário contribui para a integridade dos nossos relatórios financeiros, desde o tempo exato para a elaboração dos relatórios até a divulgação dos resultados financeiros da empresa. Adotamos processos, políticas e procedimentos para garantir que todos os funcionários compartilhem a responsabilidade pela integridade das informações financeiras da Moog. Cumprimos a Sarbanes-Oxley Act e todas as regras aplicáveis adotadas pela SEC e pela New York Stock Exchange.

Conflito de interesses

O bom funcionamento dos nossos negócios exige que nossos diretores, funcionários e representantes ajam sempre com total objetividade em nome da empresa. Todos os nossos funcionários devem evitar investimentos ou atividades que possam afetar essa objetividade. A maioria dos conflitos de interesses é facilmente identificável. Quase sempre ocorre um conflito de interesses se um funcionário da Moog aceitar trabalho de um concorrente, cliente ou fornecedor. A melhor política é evitar qualquer relação comercial direta ou indireta com nossos clientes, fornecedores ou concorrentes, exceto se for em nome da Moog. Reconhecemos também o potencial de conflitos de interesses aparentes que podem ser difíceis de avaliar e resolver. Em tais circunstâncias, o assunto deve ser levado ao conhecimento da gerência para que possamos resolver os problemas rápida e abertamente.

Uso responsável dos bens da empresa

A empresa espera que todos os funcionários usem adequadamente a propriedade, os sistemas de comunicação, os recursos de informação, os materiais, as instalações e os equipamentos da empresa e dos clientes. Os funcionários devem usar e manter esses ativos com o máximo cuidado e se proteger contra o desperdício e o abuso. Os funcionários não devem remover ativos de propriedade da empresa sem a permissão da gerência.

Operações a partir de informações privilegiadas

Diretores e funcionários da Moog não podem negociar nenhum valor mobiliário da empresa enquanto detiverem informações privilegiadas sobre ela. Informação privilegiada é uma informação não pública que pode, razoavelmente, afetar o preço dos valores mobiliários ou pode ser importante para que um investidor decida comprar, vender ou manter o título. O uso de informações não públicas para benefício financeiro pessoal é antiético e ilegal.

A empresa elaborou uma Política para operações a partir de informações privilegiadas que aborda esse tema em profundidade. Ela inclui orientação sobre as datas em que a divulgação de informações é proibida, os planos de benefícios, os eventos especiais e as transações envolvendo membros internos, dentre outros assuntos. Todos que tiverem dúvidas sobre a legalidade de uma transação pessoal devem entrar em contato com o controlador antes de agir.

Proteção das informações privadas da empresa

Muitos funcionários têm acesso a informações privadas da empresa e devem proteger essas informações, limitando a divulgação e o uso delas, exceto se autorizado especificamente pela Moog. Normalmente, a divulgação se limitará aos indivíduos que tiverem a necessidade de conhecer as informações comerciais. As informações privadas da empresa incluem preços, planos de marketing, dados das propostas, planos de aquisição ou informações relacionadas à forma como a Moog conduz os negócios ou fabrica seus produtos. Essa proteção das informações privadas da empresa se estende ao uso por parte dos funcionários de sites corporativos e redes sociais. A sensibilidade no uso de sites de relacionamento e de outras ferramentas sociais é particularmente necessária, tendo em vista a velocidade e o alcance potenciais da divulgação e da redistribuição das informações.

Os desenhos e os dados da Moog classificados como Exclusivo, Restrito, Confidencial ou Segredo Comercial se enquadram nessa categoria. O manuseio, a marcação e a divulgação de tais dados, ou de dados similares fornecidos à Moog por clientes, fornecedores ou colegas de trabalho, exigem estrita adesão à política e aos procedimentos da Moog.

A Moog exige que os novos funcionários assinem um Acordo de Confidencialidade que define essas questões de forma simples e direta.

Além disso, todos os funcionários assinaram Acordos de Patentes como parte do processo de contratação. Os funcionários que desenvolverem invenções que possam ser dignas de registro de patente devem divulgá-las para a empresa para que ela determine se devem ou não ser patenteadas para benefício da empresa.

Integridade das atividades de compras

Os funcionários da Moog não aceitarão ou darão "propinas", inclusive dinheiro, honorários, comissões, crédito, presentes, gratificações ou compensações de qualquer espécie, com a finalidade de obter ou recompensar um favorecimento nas atividades de venda ou de compra da empresa. Alguns exemplos de favorecimento incluem o aviso impróprio dado com antecedência sobre uma licitação ou a apresentação de propostas após a data de encerramento.

A integridade das atividades de compra se aplica aos funcionários e aos afiliados que participarem pessoalmente do processo de compras. Temos a obrigação de garantir que todos os que participarem em nome da Moog não fiquem comprometidos por dar ou receber algo de valor ou pelo emprego ou envolvimento anterior. A postura da Moog a esse respeito está de acordo com as normas federais dos EUA para compras.

Os funcionários da Moog não devem aceitar ou oferecer entretenimento ou presentes que possam prejudicar, materialmente, a objetividade da parte receptora na condução dos negócios com a empresa. A divulgação de qualquer operação nunca deve ser comprometedora para a empresa, para o funcionário envolvido ou para o receptor de qualquer presente ou oferta. Além disso, nenhuma cortesia comercial pode ser oferecida aos funcionários dos Departamentos de Defesa ou Energia dos EUA, da NASA ou a qualquer outro funcionário do governo dos EUA que esteja sujeito aos regulamentos sobre o padrão de conduta.

Programa Tráfico Humano de Conformidade - Incluindo a Lei contra a Escravatura Moderna em 2015

A Moog não tolerará o Tráfico de Pessoas nas nossas operações globais, nem irá envolver-se em contratar ou terceirizar com outras entidades que são o Tráfico de Pessoas. Faremos o possível para cumprir ou exceder todos os requisitos regulamentares relacionados ao Combate ao Tráfico de Pessoas adotados pelo Governo dos Estados Unidos, bem como os requisitos similares adotados pelos respectivos governos de outros países onde efectuamos negócios.

Pagamentos ilegais, presentes e entretenimento que afetam as operações globais da Moog

Todos os funcionários da Moog de todas as instalações em todo o mundo devem estar cientes e cumprir as leis dos EUA e as leis de outros países que proíbem pagamentos, presentes e entretenimento que possam ser considerados suborno para obter favorecimento comercial ou a concessão de contratos e subcontratos. A violação dessas leis pode resultar em milhões de dólares em multas às empresas e aos indivíduos envolvidos e na prisão dos indivíduos, com penas que variam de 5 a 10 anos.

1) Lei anticorrupção dos EUA (U.S. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)

Todos os funcionários da Moog de todas as instalações em todo o mundo, e seus representantes, estão sujeitos à FCPA. Isso se deve ao fato de a Moog ser uma empresa norte-americana.

A FCPA torna ilegal:

- a) Oferecer ou efetuar qualquer pagamento ou dar algo de valor a um funcionário público estrangeiro para obter favorecimento comercial em outros países ou obter contratos nesses países. "Algo de valor" pode incluir presentes ou entretenimento caros.
- b) Não contar com livros e registros precisos dos ativos corporativos que permitam identificar, potencialmente, o uso corrupto dos ativos da empresa para essa finalidade. A Moog, inclusive todos os nossos funcionários e representantes, deve cumprir a FCPA.

2) A Lei antissuborno do Reino Unido (UK Bribery Act, UKBA)

A UKBA se aplica a qualquer empresa constituída na Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte e seus respectivos funcionários e representantes. A UKBA se aplica a todos os funcionários e representantes da Moog de todas as instalações da Moog em todo o mundo, sempre que estivermos trabalhando com clientes ou fornecedores localizados nesses países do Reino Unido. A UKBA também se aplica sempre que qualquer funcionário ou representante da Moog em qualquer instalação em todo o mundo estiver trabalhando com clientes ou fornecedores constituídos nesses países do Reino Unido, independentemente do lugar do mundo em que estivermos realizando negócios. Todas as pessoas definidas como cidadãos, sujeitos ou pessoas protegidas desses países estão sujeitas à UKBA, onde quer que estejam realizando negócios no mundo.

A UKBA torna ilegal:

- a) Oferecer ou fazer qualquer pagamento ou conceder outro benefício, solicitar ou receber qualquer pagamento ou outra vantagem, para ou de qualquer funcionário público ou qualquer outra pessoa para induzir uma pessoa a realizar indevidamente uma de suas funções de seu cargo de confiança e responsabilidade, ou como recompensa por desempenho inadequado. "Outra vantagem" pode incluir presentes ou entretenimento caros. Se a UKBA se aplicar a uma empresa ou a um indivíduo, eles devem cumpri-la independentemente de onde realizarem negócios no mundo.
- b) Não contar com as medidas adequadas no local para que a empresa previna ou detecte o suborno realizado em seu nome, por funcionários ou representantes externos ou a não aplicação dessas medidas. A Moog e todos os nossos funcionários e representantes em todo o mundo devem respeitar a UKBA sempre que esta se aplicar aos negócios que estivermos realizando.

3) Leis similares em outros países

Muitos outros países, inclusive Alemanha, Itália, Japão e China, têm leis semelhantes à FCPA e à UKBA. Os funcionários da Moog localizados fora dos EUA e do Reino Unido ou que realizarem regularmente negócios em outros países devem discutir essas leis com a gerência da Moog no país.

Normas antitruste

A Moog espera que todos os diretores, funcionários e representantes cumpram todas as leis antitruste aplicáveis dos EUA e de outros países. As violações podem resultar em sanções pesadas aos indivíduos envolvidos, bem como à empresa. Em geral, acordos ou entendimentos que limitem ou restrinjam a concorrência podem ser ilegais. Esses acordos podem afetar os preços, os termos ou as condições de venda, a produção, a distribuição, os territórios ou os clientes. Portanto, contratos, acordos ou entendimentos com fornecedores e clientes envolvendo exclusividade, ou outros acordos restritivos, só devem ser consumados após a aprovação de um diretor da empresa.

Aval: comercial e político

Se um funcionário se envolver em qualquer atividade promocional que possa ser interpretada como apoio a organizações comerciais, empresas privadas, produtos ou grupos políticos, essa atividade deve ser realizada nos horários do funcionário como cidadão comum, não como representante da Moog. O funcionário deve evitar até mesmo dar a entender que participa como representante da Moog. Os funcionários que escreverem artigos ou publicações e desejarem ser identificados como funcionários da Moog, devem obter primeiramente a aprovação do diretor financeiro.

Integridade comportamental

A Moog adotou uma série de outras políticas que estabelecem nossa visão da coisa certa a fazer. Essas políticas estabelecem ideais que devem ser respeitados pelos funcionários e associados da empresa. Elas também reforçam nosso ambiente de confiança mútua e integridade. Alguns desses ideais estão afixados nos quadros de avisos locais ou publicados no Manual do funcionário ou no Manual das políticas do supervisor. Eles incluem:

- Promover a igualdade de oportunidades
- Respeitar a diversidade
- Proteger a confidencialidade dos registros da empresa que contenham informações pessoais
- Manter um ambiente de trabalho livre de drogas
- Manter um ambiente de trabalho livre de assédio sexual ou outras formas de intimidação

Adoção das nossas políticas

Nosso compromisso com a conduta ética nos negócios requer a cooperação de todos os funcionários e representantes da empresa. Devemos manter os mais altos padrões, com a percepção de que os interesses da empresa são os nossos próprios interesses. Devemos evitar qualquer violação dessas normas ou qualquer possibilidade de violação.

Nosso negócio é regido por leis, regras e normas complexas e que mudam frequentemente. A correta aplicação dessas leis, regras e normas podem criar, em certas circunstâncias, incerteza e confusão.

Para nos ajudar a lidar com situações questionáveis, estabelecemos os seguintes procedimentos:

- a) Gerentes: a Moog tem um forte compromisso com uma política de portas abertas. Isso significa que os funcionários são incentivados a aproveitar a disponibilidade de gerentes, supervisores ou representantes de recursos humanos para consultas sobre as questões éticas que surgirem. Todos os gerentes manterão uma comunicação aberta com os funcionários sobre questões éticas.
- b) Linha direta confidencial para questões éticas: Nos casos em que os funcionários suspeitarem de violação da Política Ética da Moog que não tenha sido devidamente analisada por gerentes, supervisores ou representantes de recursos humanos, eles são incentivados a ligar para o número da linha direta confidencial. Cartazes indicando o número da linha direta para questões éticas e descrevendo o uso pretendido estão afixados em quadros de avisos espalhados por todas as instalações da empresa. O consultor interno da empresa foi designado como defensor das questões éticas da Moog nessas situações.

c) Procedimentos para reclamações de funcionários quanto a assuntos de contabilidade e auditoria: Sempre que um funcionário acreditar que as demonstrações financeiras da empresa estão distorcidas como resultado de atos intencionais ou deficiências materiais nos sistemas de controle interno, e tais suspeitas não forem satisfatoriamente resolvidas pela gerência, é aconselhável entrar em contato diretamente com a secretaria corporativa da empresa. Um número de linha direta separado para tais casos está indicado nos cartazes com o número da linha direta para questões éticas localizados nos quadros de avisos da empresa.

Em toda a extensão viável dentro da lei, a fonte de todas as comunicações sobre irregularidades relacionadas à ética nos negócios, contabilidade ou auditoria para os defensores de ética da empresa ou para a secretaria corporativa será mantida em estrita confidencialidade, com a garantia de que o assunto receberá a investigação apropriada. Retaliações contra qualquer pessoa que tenha relatado uma questão ética, contábil ou de auditoria são estritamente proibidas e serão motivo de ações disciplinares adequadas e imediatas, inclusive demissão. Para obter mais informações, consulte os Procedimentos para reclamações de funcionários para saber o número da linha direta para questões éticas e para assuntos contábeis e de auditoria. Esses procedimentos estão afixados nos quadros de avisos da empresa.