

CÓDIGO DE CONDUTA

do Grupo WITTENSTEIN



WITTENSTEIN



CÓDIGO DE CONDUTA

do Grupo WITTENSTEIN

Conteúdo

Prefácio	4
1. Fundamentos	7
2. Escopo e propósito	9
3. Nós cumprimos a lei	11
4. Nós jogamos limpo	13
5. Não toleramos corrupção	15
6. Evitamos conflitos de interesse	19
7. Não toleramos discriminação	23
8. Não toleramos trabalho infantil ou trabalho forçado	25
9. Nós garantimos a liberdade de associação	27
10. Observamos os padrões de saúde e segurança	29
11. Pagamos nossos funcionários de forma justa	31
12. Nós conservamos nosso meio ambiente	33
13. Nos preocupamos com a segurança do produto	35
14. Protegemos nossos resultados de desenvolvimento	37
15. Somos cuidadosos com documentos comerciais e proteção de dados	41
16. Consideramos cuidadosamente os riscos e oportunidades	45
17. Cumprimos as leis de exportação, alfandegárias e fiscais	47
18. Nos comportamos de maneira exemplar	51
19. Não discriminamos denunciantes	53
20. Implementando o Código de Conduta	55
Contatos	56

Prezados colegas,

Qualquer pessoa que atua no mundo dos negócios é frequentemente confrontado com a questão de quais ações são permitidas e quais não são. Este Código de Conduta mostra como lidar com essa situação. A WITTENSTEIN não deseja apenas cumprir as disposições legais, mas também estabelecer altos padrões éticos para si mesma.

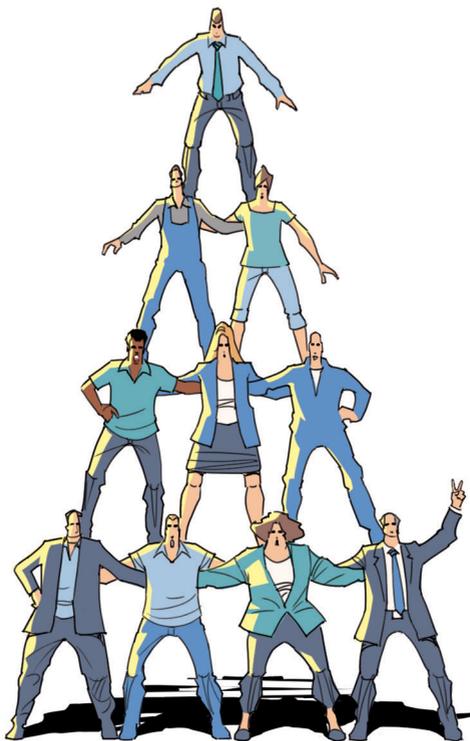
Conduta sustentável e socialmente responsável em negócios são a base de todas as nossas transações e fornecem uma base universal para boas relações comerciais de longo prazo.



Conselho Administrativo

Dr. Anna-Katharina Wittenstein
Erik Roßmeißl

Dr. Dirk Haft
Dr. Bernd Schimpf



1. Fundamentos

Nossa visão

A WITTENSTEIN está comprometida em ser um parceiro global de classe mundial para os clientes de sua tecnologia de acionamento mecatrônico inteligente, servossistemas e componentes.

Nossos valores

Nosso relacionamento com nossos clientes, fornecedores e colegas representa nossos valores fundamentais. Portanto, agimos de acordo com o seguinte: Responsabilidade - Confiança - Abertura - Inovação - Mudança.

Responsabilidade pelo cumprimento de todos os regulamentos estatutários e internos

Conformidade significa que a conduta de todos os colaboradores * do Grupo WITTENSTEIN - seja na administração, produção ou a nível de gestão e conselho - corresponde às leis aplicáveis e aos regulamentos internos.

Isso está de acordo com o princípio corporativo de conformidade:

“As empresas do Grupo WITTENSTEIN e seus funcionários cumprem todas as leis e outros regulamentos dos países em que fazemos negócios.”

A integridade de todos os funcionários e o comprometimento total da equipe gerencial com a gestão responsável são cruciais.

* Por uma questão de simplicidade, apenas a forma masculina é usada.



2. Escopo e propósito

Aplicação mundial a todos os funcionários e relações comerciais

Este Código de Conduta se aplica mundialmente a todos os funcionários do Grupo WITTENSTEIN - seja na produção, administração ou em nível gerencial ou de conselho. "Funcionários" inclui pessoal permanente e temporário.

Cada indivíduo é igualmente responsável pelo cumprimento dos princípios de boa conduta.

Todos nós defendemos uma negociação honesta e estamos comprometidos com os seguintes princípios de conduta; eles são a única maneira de garantir que o sucesso econômico seja sustentável.

Consequências da Violação

A WITTENSTEIN tem uma política de tolerância zero para conformidade. Qualquer ação prejudicial à empresa será rastreada, investigada e punida de acordo com a gravidade da infração. Quando um parceiro de negócios viola sistematicamente as regras estabelecidas neste Código de Conduta, a relação comercial com o referido parceiro de negócios deve ser rompida após um aviso apropriado.

3. Nós cumprimos a lei

Conformidade com as leis válidas aplicáveis

O sucesso sustentável dos negócios no país e no exterior só é possível se houver estrito cumprimento do respectivo ordenamento jurídico. Mais cedo ou mais tarde, as violações da lei resultam em custos mais elevados e envolvem riscos incalculáveis, como multas, penalidades, reclamações por danos e danos à reputação. Em última análise, a violação da lei ameaça os empregos.

Atuamos de acordo com as disposições do internacionalmente reconhecido Pacto Global da ONU e nem é preciso dizer que nossas ações estão sujeitas aos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Conformidade por todos os funcionários e parceiros de negócios

Exigimos conformidade absoluta com as leis válidas aplicáveis por toda a equipe administrativa, todos os funcionários - incluindo funcionários temporários - e todos os nossos parceiros de negócios.

Nesse sentido, os gerentes e executivos de nossas empresas devem dar o exemplo.



O que isso significa para mim?

Como funcionário da WITTENSTEIN, sou obrigado a cumprir as leis aplicáveis em todos os momentos. Isso se aplica a todos os sistemas jurídicos sob os quais opero.

Estou familiarizado com o Código de Conduta, aplico seus princípios e regras de conduta no dia a dia e me responsabilizo por cumpri-los.

4. Nós jogamos limpo

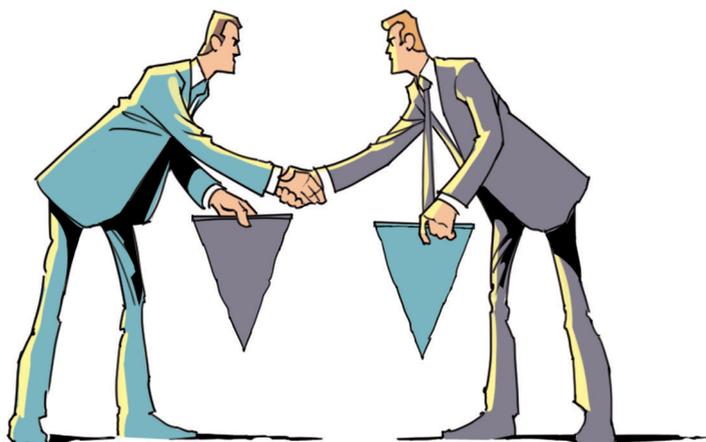
Concorrência livre e justa em conformidade com a legislação antitruste

A WITTENSTEIN está totalmente comprometida com o princípio da concorrência livre e justa.

Sem acordos anti-competitivos

Rejeitamos acordos de preços, acordos de participação de mercado, compartilhamento de mercados locais, compartilhamento de clientes, fixação de preços e outros semelhantes.

Outras violações da lei antitruste, como práticas combinadas, discussões informais e acordos informais, são proibidas. Detalhes de cálculos internos, capacidade, resultados de desenvolvimento ou planos não devem ser disponibilizados aos concorrentes. Exceções podem surgir apenas no caso de alienações de negócios, aquisições ou joint ventures projetadas onde um acordo de não divulgação é obrigatório antes da troca de dados.



O que isso significa para mim?

Como funcionário da WITTENSTEIN, certamente posso participar de um evento onde os concorrentes também estão presentes e discutir o clima econômico atual em uma discussão informal. Se, durante tal reunião, no entanto, um concorrente disser que está considerando aumentar os preços em 5% no próximo ano e outro concorrente responder que isso não é viável e que ele não aumentará os preços no próximo ano, devo comunicar em alto e bom som que não participarei de nenhuma discussão sobre informações sensíveis ao mercado e que deixarei o grupo imediatamente. Mesmo que eu apenas ouça passivamente o que está sendo dito, posso ser descoberto que participei de um cartel e ser responsabilizado por pesadas multas. Também posso expressar minha objeção novamente por escrito, se necessário.



5. Nós não toleramos corrupção

Rejeitamos suborno e corrupção

Não oferecemos presentes inapropriados aos nossos parceiros de negócios, nem lhes concedemos qualquer outra vantagem. Os funcionários da WITTENSTEIN não abusam de seu cargo para obter qualquer vantagem indevida de natureza pessoal ou comercial para seus parceiros de negócios.

Se for o caso, a equipe da WITTENSTEIN só aceita presentes e convites de baixo valor. Presentes e convites de baixo valor não devem ser aceitos se pudessem ser usados para manipular o funcionário. Em caso de dúvida o colaborador deve consultar seu gerente ou o Diretor de Conformidade.

O comportamento sujeito a considerações estranhas deve ser evitada em todos os momentos.

A má conduta de outros não é justificativa para a má conduta de alguém.



Presentes, convites e vantagens indevidas

podem ser reconhecidos por meio de uma avaliação global de todas as circunstâncias do caso individual. Os seguintes critérios são usados como orientação:

Momento

Quanto mais perto estivermos no tempo de concluir projetos ou entrar em negociações contratuais, mais contidos devemos ser em relação a qualquer tipo de gratificação para/ ou de parceiros de negócios.

Quantidade

É necessário cuidado especial quando os convites e presentes aumentam.

Qualidade

Ao considerar se as gratificações são adequadas, consideramos não apenas o valor, mas também o contexto: essa gratificação é socialmente aceita e costumeira, dadas as condições locais e a posição hierárquica do doador e do destinatário?

As gratificações trocadas a nível de gestão são geralmente mais elevadas em valor do que aquelas entre compradores e vendedores. Assim, um convite para um restaurante de alta classe pode ser razoável para diretores executivos, enquanto o pessoal de compras e vendas seria convidado a ir a um restaurante mais básico ou a uma cantina de pessoal.

Sem convites e / ou presentes para funcionários públicos

Funcionários e outros funcionários do governo no país e no exterior não devem receber nenhum presente, mesmo que isso seja considerado “normal” em alguns países. O mesmo se aplica a convites de funcionários e outros servidores do governo.

Seleção cuidadosa de consultores, prestadores de serviços e outros terceiros

A WITTENSTEIN não trabalha com consultores, prestadores de serviços ou terceiros que obtenham pedidos para a WITTENSTEIN por meio de suborno e corrupção ou similar.

O que isso significa para mim?

Se um parceiro de negócios „espera“ uma doação para uma organização de caridade em troca da conclusão de um negócio, isso equivale a corrupção, mesmo se a vantagem for concedida a um terceiro - relaterei essa „expectativa“ ao meu superior ou Diretor de Conformidade imediatamente.

Se um parceiro de negócios me convida para comer em uma pousada “simples” ou em sua empresa cantina, isso geralmente não é problemático.

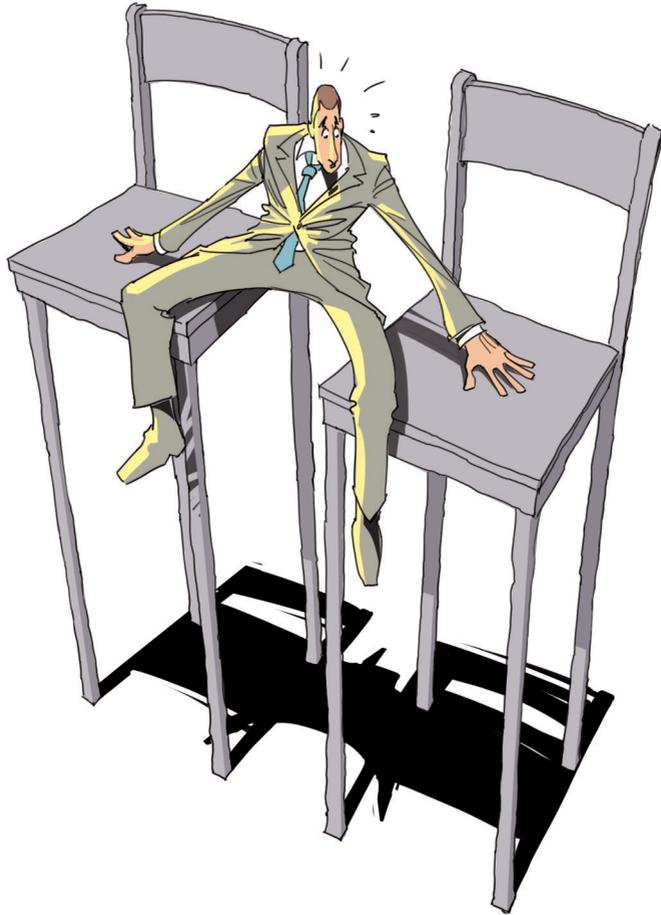
Se um parceiro de negócios me convidar para um grande evento esportivo, cultural ou outro, por exemplo, uma corrida de Fórmula 1 ou um concerto, devo recusar e fazer referência ao nosso Código de Conduta ou consultar meu superior ou Diretor de Conformidade.

Se eu receber pequenos presentes promocionais de baixo valor (canetas, calendários, etc.), a aceitação é sem problemas.

Se, durante um projeto internacional, um parceiro de negócios me surpreender com um presente caro e eu não puder recusar, por ex. por medo de causar desconsideração por parte de um parceiro de negócios asiático, devo informar meu superior e o Diretor de Conformidade. Dependendo da situação e do contexto, o presente será devolvido, dado a título de doação, sorteado, consumido em conjunto com o departamento etc. Em nenhuma hipótese guardarei o presente para mim.

Se eu for convidada por um parceiro de negócios para um evento ou uma refeição junto com meu marido *, parceiro vitalício ou outro membro da família, recusarei este convite com referência ao nosso Código de Conduta.

* Por uma questão de simplicidade, apenas a forma masculina é usada.



6. Evitamos conflitos de interesse

Os interesses do Grupo WITTENSTEIN têm precedência

Os interesses individuais e departamentais são sempre secundários aos interesses gerais do Grupo WITTENSTEIN.

Separação de interesses privados e empresariais

Independência, integridade e transparência determinam nossa conduta e garantem nossa credibilidade junto aos parceiros de negócios.

Todo funcionário deve manter seus interesses particulares separados dos da empresa.

Evitamos conflitos de interesse. Podem surgir conflitos de interesse quando a equipe da WITTENSTEIN ou seus familiares estão envolvidos com fornecedores, clientes, concorrentes, consultores ou terceiros que tenham relações comerciais com o Grupo WITTENSTEIN. Quaisquer conflitos de interesse devem ser divulgados sem demora.

As decisões pessoais não devem ser influenciadas por interesses ou relacionamentos privados.



Sem uso de informações internas da empresa para vantagem pessoal

Informações internas da empresa sobre desenvolvimentos, pedidos, estratégia e outros projetos ou planos não podem ser usados para auto enriquecimento, para obter vantagem pessoal ou para obter uma vantagem para terceiros.

Nenhum uso particular da propriedade da empresa para fins privados

Propriedades da empresa (veículos, material de escritório, dispositivos, dados, documentação, etc.) e o pessoal da empresa não podem ser usados para fins privados, a menos que as regras existentes da empresa expressamente o permitam.

O que isso significa para mim?

Um bom amigo, autônomo, vende software que desejo usar em meu próprio departamento. Isso tornaria meu trabalho muito mais fácil - especialmente porque meu amigo frequentemente demonstra o software para mim. Como em qualquer outra tarefa, envolverei os departamentos de compras e gerenciamento de informações e não contratarei meu amigo de forma independente. Quando a oferta do meu amigo for comparável a um terceiro, ele pode ser contratado pelo departamento de compras.

Meu filho terminou os estudos, mas não consegue encontrar um emprego. Estou convencido de que existe um emprego adequado na WITTENSTEIN e pressiono o RH para contratar meu filho. O tratamento preferencial para parentes ou amigos não é permitido. O RH deve decidir exclusivamente de acordo com as qualificações do candidato. Quando os candidatos são igualmente qualificados e adequados, não há razão para não empregar um parente.

Há uma escolha de vários fornecedores ou prestadores de serviço para um projeto. A diferença entre suas ofertas é mínima. Um fornecedor / prestador de serviços me convida para um evento cultural ou esportivo caro. Recusarei tais convites particulares com referência ao nosso Código de Conduta.

O que eu faço se for amigo pessoal de um parceiro de negócios por muitos anos? Se eu sou amigo pessoal de um parceiro de negócios e isso não tem influência na relação comercial, certamente é aceitável que saíamos juntos com nossas famílias para um evento, desde que não haja convites e cada um pague seus próprios ingressos / contas em particular.

7. Não toleramos discriminação

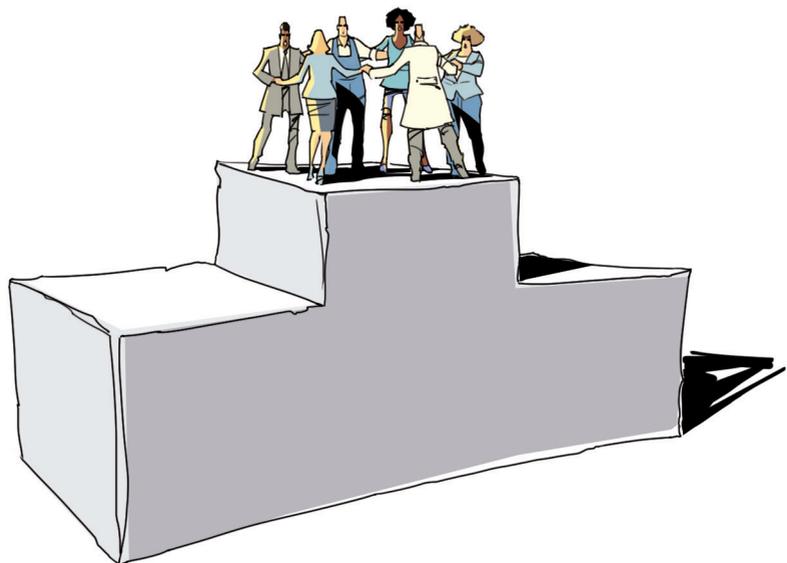
Relações justas e respeitadas

Todos os funcionários em todos os países têm direito a tratamento igual e oportunidades iguais.

Nenhuma pessoa será injustamente prejudicada, favorecida, assediada ou denunciada por causa de raça, cor da pele, nacionalidade, herança, origem étnica, crença, visão de mundo, filiação a organizações trabalhistas (incluindo sindicatos), sexo, idade, origem social ou origem social, orientação sexual, constituição física, aparência ou outras características pessoais.

Interação respeitosa e responsável

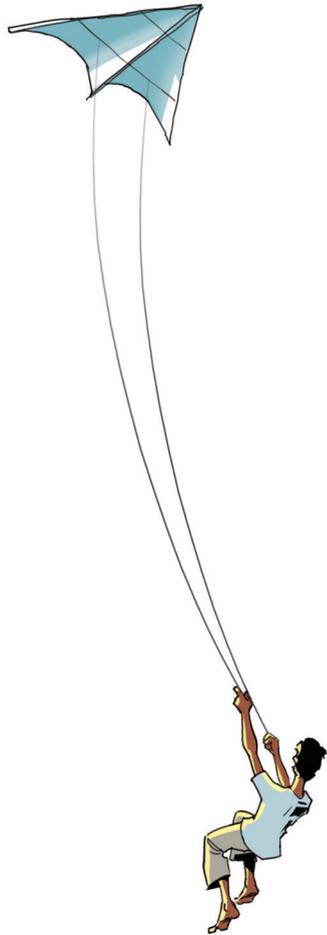
Nossa cultura corporativa é caracterizada pelo respeito mútuo, valorização e interação responsável. Isso se aplica tanto ao trabalhar com parceiros de negócios quanto dentro do Grupo WITTENSTEIN.



O que isso significa para mim?

Meu superior* está me assediando com comentários sexualmente sugestivos.
Vou pedir ao meu superior que se abstenha disso. Se ele não atender à minha solicitação, informarei ao RH ou o Diretor de Conformidade.

* Por uma questão de simplicidade, apenas a forma masculina é usada.



8. Não toleramos trabalho infantil ou trabalho forçado

Proibição do trabalho infantil e trabalho forçado

A WITTENSTEIN não aceita trabalho infantil ou trabalho forçado em sua própria empresa ou em sua cadeia de suprimentos. Devem ser cumpridas as regras nacionais que protegem os trabalhadores jovens.

Todo emprego deve ocorrer voluntariamente e deve ser consistente com as leis e procedimentos nacionais.

Medidas disciplinares apenas em conformidade com as leis e direitos humanos

As medidas disciplinares contra funcionários devem cumprir as leis nacionais e não violar direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

O que isso significa para mim?

Se eu receber evidências de que um subfornecedor na Ásia está permitindo que crianças trabalhem para ele em condições desumanas, irei, em consulta com meu gerente de linha, chamá-lo para remediar a situação e documentar isso. Se o fornecedor não o fizer, a relação comercial com ele deve ser encerrada.

Se eu receber evidências de que nosso fornecedor está empregando menores como „estagiários gratuitos“, mas que eles devem trabalhar como „funcionários normais“, então, em consulta com meu gerente de linha, pedirei ao fornecedor que cesse essa conduta sem demora e para que confirme por escrito. Se o fornecedor não o fizer, a relação comercial com ele deve ser encerrada.

Se eu receber evidências de que um fornecedor estabeleceu a produção em um país em desenvolvimento e retira os passaportes de seus funcionários para impedi-los de entregar seu aviso prévio, irei, em consulta com meu gerente de linha, pedir ao fornecedor que pare esta conduta sem demora e para confirmá-la por escrito. Se o fornecedor não o fizer, a relação comercial com ele deve ser encerrada.

Já estarei violando este Código de Conduta se „fechar meus olhos“ e „ignorar deliberadamente“ as evidências em ordem, por exemplo, para evitar problemas com fornecedores e seus subfornecedores ou, por exemplo, para obter preços mais baratos.

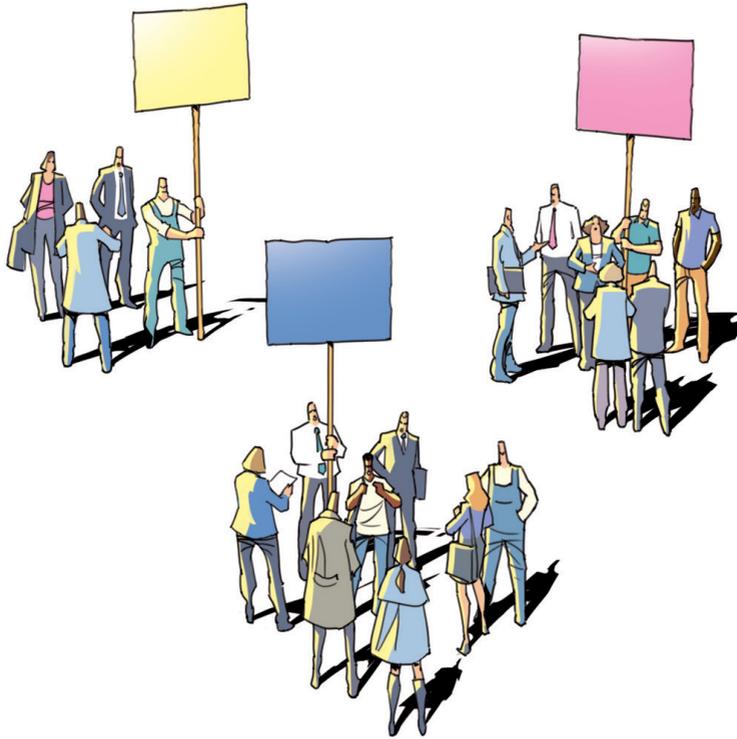


9. Garantimos a liberdade de associação

Todos os funcionários têm o direito de criar e aderir a organizações e de entrar em barganha coletiva. A WITTENSTEIN mantém um diálogo justo e franco com os representantes de seus empregados.

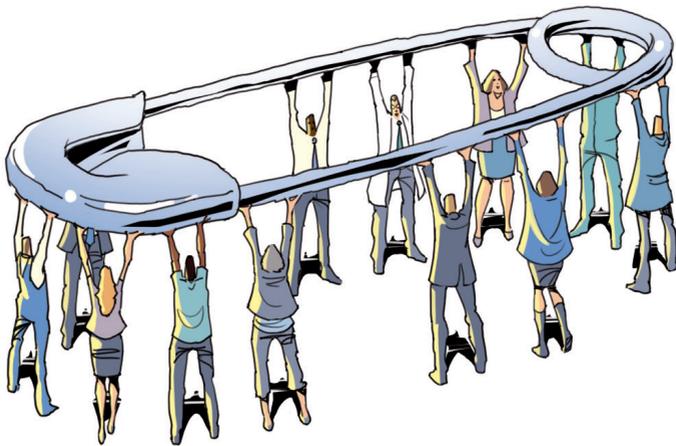
Qualquer discriminação contra os representantes dos funcionários não será tolerada.

Todos os funcionários têm acesso gratuito ao local de trabalho para exercer seus direitos.



O que isso significa para mim?

Não participarei de nenhuma atividade que restrinja esses direitos.



10. Observamos as normas de saúde e segurança

Proteção de nossos funcionários

A saúde e segurança no trabalho fazem parte de todos os processos operacionais e devem ser incorporados na consideração de questões técnicas, econômicas e sociais.

Proteger nossos funcionários e o público em geral contra riscos à saúde é responsabilidade de todos os gerentes e funcionários. Os regulamentos de saúde e segurança emitidos pela WITTENSTEIN devem ser observados da mesma forma que as leis nacionais aplicáveis.

Condições justas de emprego

Os fornecedores devem proporcionar um ambiente de trabalho seguro e não perigoso para evitar acidentes e danos à saúde.

Um local de trabalho higiênico, acesso a água potável, instalações sanitárias adequadas, treinamento regular de segurança e preparação para emergências devem ser padrão para todos os funcionários.

Os fornecedores devem garantir que as horas de trabalho não excedam os limites máximos legais aplicáveis em cada caso. Os funcionários também devem ter permissão para fazer pausas e períodos de descanso adequados e tirar férias, de acordo com os requisitos legais.

O que isso significa para mim?

Percebo que um extintor de incêndio foi retirado e colocado em um armário para aproveitar melhor o espaço. Informarei o meu superior hierárquico, o responsável pela segurança ou o responsável pela conformidade para garantir que, em caso de incêndio, as operações de combate a incêndios possam ser realizadas sem demora, a fim de proteger as pessoas e os edifícios.

11. Pagamos nossos funcionários de forma justa

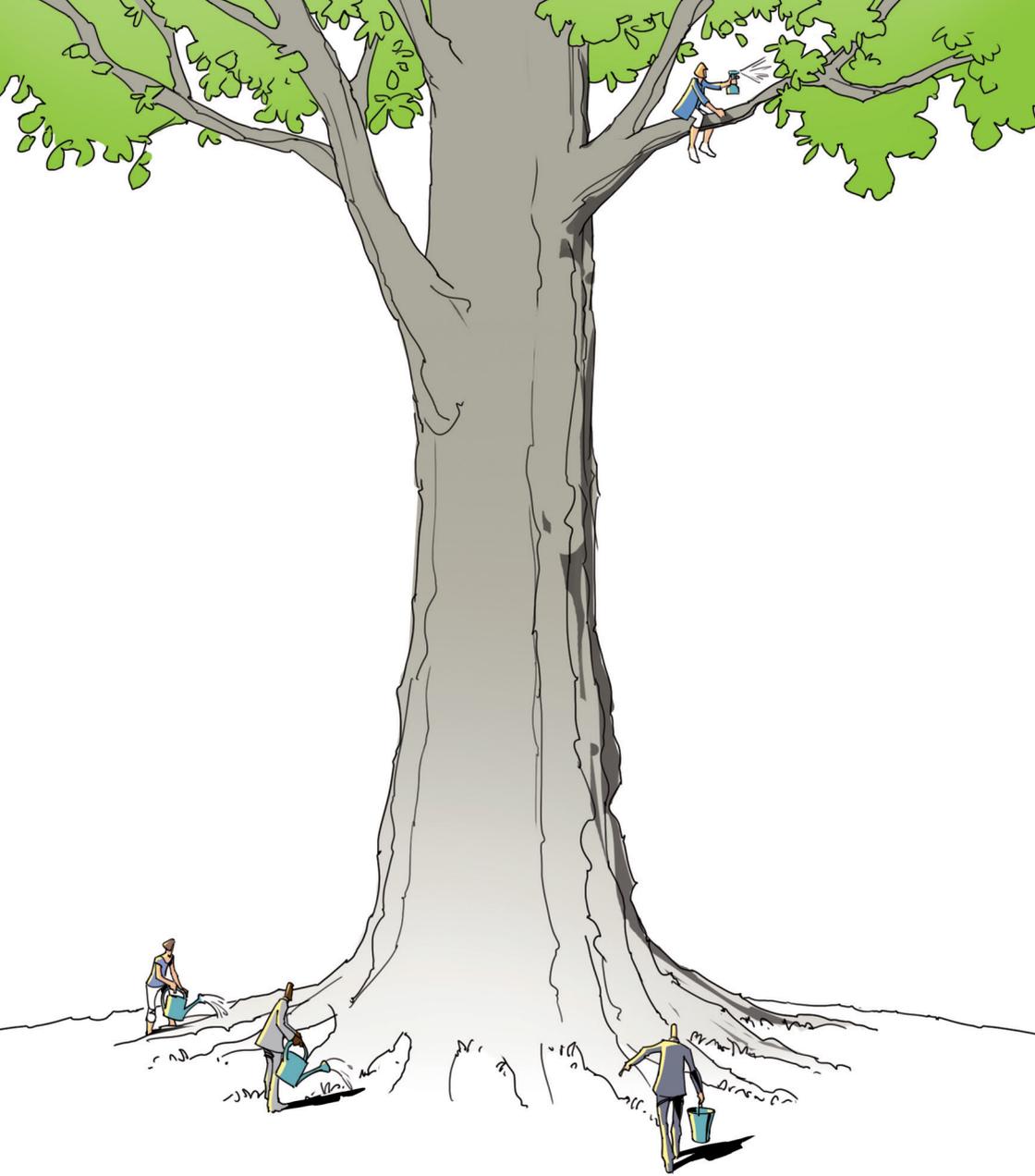
Remuneração abaixo do salário mínimo legal também não é aceita nem na WITTENSTEIN ou na cadeia de suprimentos. Estamos comprometidos com uma remuneração justa em conformidade com as leis e práticas nacionais.



O que isso significa para mim?

Recebo evidências de que um fornecedor só pode oferecer o preço mais barato porque está pagando aos seus trabalhadores estrangeiros, que ele substitui regularmente após alguns meses, menos do que o salário mínimo legal. Vou, em consulta com meu gerente de linha, pedir ao fornecedor que cesse essa conduta sem demora e que a confirme por escrito. Se ele não fizer isso, a relação comercial com ele deve ser encerrada.

Já estarei violando este Código de Conduta se “fechar os olhos” e “ignorar deliberadamente” as evidências.



12. Nós preservamos nosso meio ambiente

Devem ser observados os requisitos mínimos legais de proteção ambiental. Qualquer liberação ilegal de substâncias que requerem autorização deve ser evitada.

O que isso significa para mim?

Percebo que as substâncias que requerem autorização estão sendo liberadas ilegalmente. Irei informar o gerente da fábrica ou o escritório responsável pela proteção ambiental dentro da empresa, sem demora.

É minha responsabilidade evitar danos à empresa e ao meio ambiente.

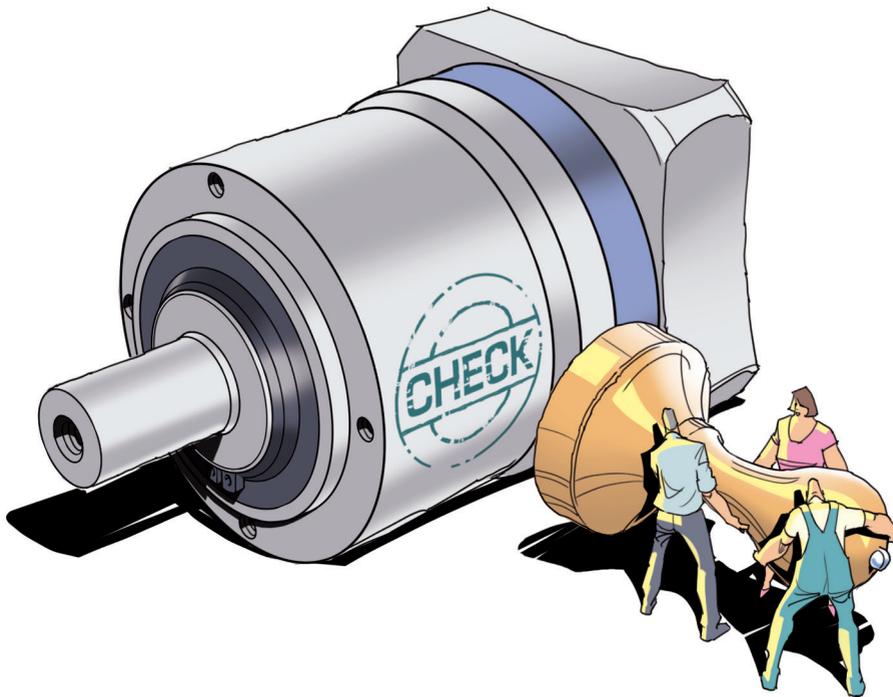
13. Nos preocupamos com a segurança do produto

Reportar riscos ao departamento responsável dentro da empresa

Monitoramos nossos produtos cuidadosamente. Os perigos que surgem, ou simplesmente os que possam surgir, dos nossos produtos, são analisados com o mesmo cuidado que a utilização dos nossos produtos, quando envolva riscos para pessoas ou bens.

Avisos em produtos

As instruções de operação e montagem são revisadas regularmente. Nossos produtos exibem os avisos apropriados.



O que isso significa para mim?

Ouvi de um cliente que situações críticas ocorreram repetidamente durante o uso de nossos produtos, as quais não tiveram consequências graves, mas eram capazes de representar um perigo para as pessoas. Informarei o departamento competente da empresa, por ex. o gerente de produto ou o diretor de conformidade, sem demora.

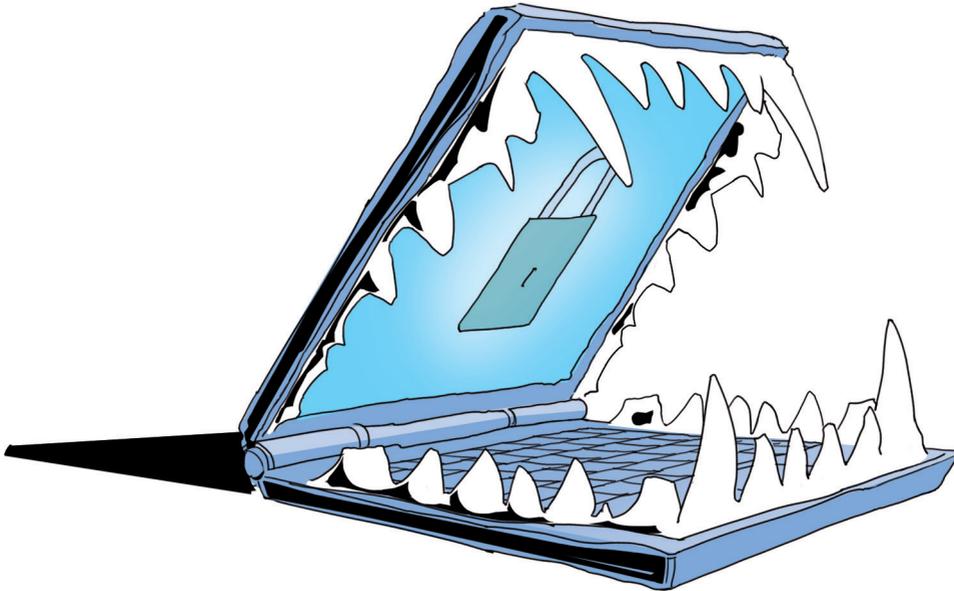
14. Protegemos nossos resultados de desenvolvimento

Os resultados do nosso trabalho de desenvolvimento técnico constituem a base do nosso sucesso futuro

Todos os resultados do desenvolvimento devem ser recolhidos, documentados, identificados, comunicados e arquivados de acordo com as regras internas mais recentes. A segurança dos resultados de desenvolvimento deve ser garantida em todos os momentos.

Não é permitido compartilhar segredos comerciais com terceiros

Os segredos comerciais não devem ser repassados a colegas de trabalho, amigos, parentes ou parceiros de negócios, sem a proteção efetiva de um acordo de confidencialidade. O compartilhamento de informações confidenciais só é permitido para o bem da empresa com base na “necessidade de saber”, sujeito ao cumprimento das regulamentações de sigilo mais recentes. Cumprimos nossas obrigações legais de manter a confidencialidade, assim como fazemos com nossas obrigações contratuais que, em alguns casos, incluem a obrigação de manter sigilo sobre o parceiro contratual e o projeto.



Avaliação necessária antes de conceder licenças

Antes de serem celebrados, todos os contratos de concessão de licenças a terceiros para a utilização dos nossos resultados de desenvolvimento devem ser avaliados pelo departamento jurídico e aprovados pelo respectivo administrador ou membro do Conselho.

Exame cuidadoso dos direitos de propriedade intelectual existentes durante o desenvolvimento do produto

Durante o desenvolvimento do produto, deve haver consulta com o departamento de patentes interno, a fim de evitar qualquer violação de propriedade intelectual de terceiros existente.

Nenhum uso não autorizado de segredos comerciais de terceiros

Respeitamos os segredos comerciais de terceiros da mesma forma que esperamos que terceiros respeitem os nossos.

O que isso significa para mim?

Recebo um telefonema de um funcionário de um cliente que deseja que eu lhe envie imediatamente informações confidenciais, sobre um desenvolvimento que envolve o nosso know-how. Ele diz que precisa dele imediatamente para uma reunião de diretoria sobre um projeto importante e que no momento não pode entrar em contato com o colega responsável. Só revelarei esta informação após consulta interna ao colega responsável e não me permitirei ser pressionado. Explico ao colega externo que não posso revelar documentos confidenciais assim, mesmo que seja no interesse da empresa dele.

Estou trabalhando em um projeto altamente inovador com um futuro promissor e estou orgulhoso dos resultados de nossa equipe de desenvolvimento. Mesmo sendo difícil, não vou falar dos detalhes do projeto durante o almoço com colegas de outro departamento ou no meu tempo livre ou em um tour pela Empresa. Idealmente, não vou falar sobre este projeto, a menos que seja necessário fazê-lo para o trabalho do projeto em si.

As discussões técnicas sobre um projeto de desenvolvimento já estão muito avançadas. Resta apenas o acordo contratual sobre a propriedade dos resultados do desenvolvimento e sua utilização. As discussões contratuais são tão tediosas para o cliente quanto para mim. Mesmo que seja atualmente muito inconveniente, irei providenciar para que o trabalho técnico, comercial e jurídico seja executado em paralelo e garantir que os departamentos responsáveis estejam envolvidos no momento certo, a fim de evitar qualquer dano à posição de negociação de WITTENSTEIN.

15. Somos cuidadosos com os documentos comerciais e com a proteção de dados



Tratamento cuidadoso de documentos de negócios e mídia de dados

Todos os documentos comerciais e mídias de dados devem ser armazenados cuidadosamente para garantir que não caiam nas mãos de terceiros. Documentos confidenciais não devem ser deixados abertos ao sair do local de trabalho. Seu próprio PC deve ser protegido contra uso não autorizado sempre que for deixado.

Armazenamento cuidadoso de documentos com gerenciamento de arquivos rastreáveis (eletrônico e em papel)

Todos os registros e documentos devem ser mantidos e armazenados de forma a garantir que a representação seja sempre possível. A manutenção de registros rastreáveis, claros e completos em papel e / ou formato eletrônico é essencial para isso. Os períodos de armazenamento devem cumprir, pelo menos, os requisitos legais. O regulamento de arquivo interno, conforme alterado, deve ser observado de forma a garantir que os documentos possam ser localizados a qualquer momento na íntegra.



Conformidade com as regras de proteção de dados

O cumprimento das regras estatutárias, bem como as regras mais recentes da empresa sobre tecnologia da informação e processamento de dados é obrigatório.

Envolvimento do oficial de proteção de dados

Trocamos informações diariamente por meio da internet, intranet, e-mails etc. O assunto também pode ser dados pessoais (nome, endereço, aniversário, hobbies, etc.) - dados que facilitam o networking com parceiros de negócios. O tratamento de dados pessoais está sujeito às leis de proteção de dados.

Quando os dados são transmitidos através das fronteiras, tanto as regras nacionais relevantes quanto os acordos internacionais devem ser observados.

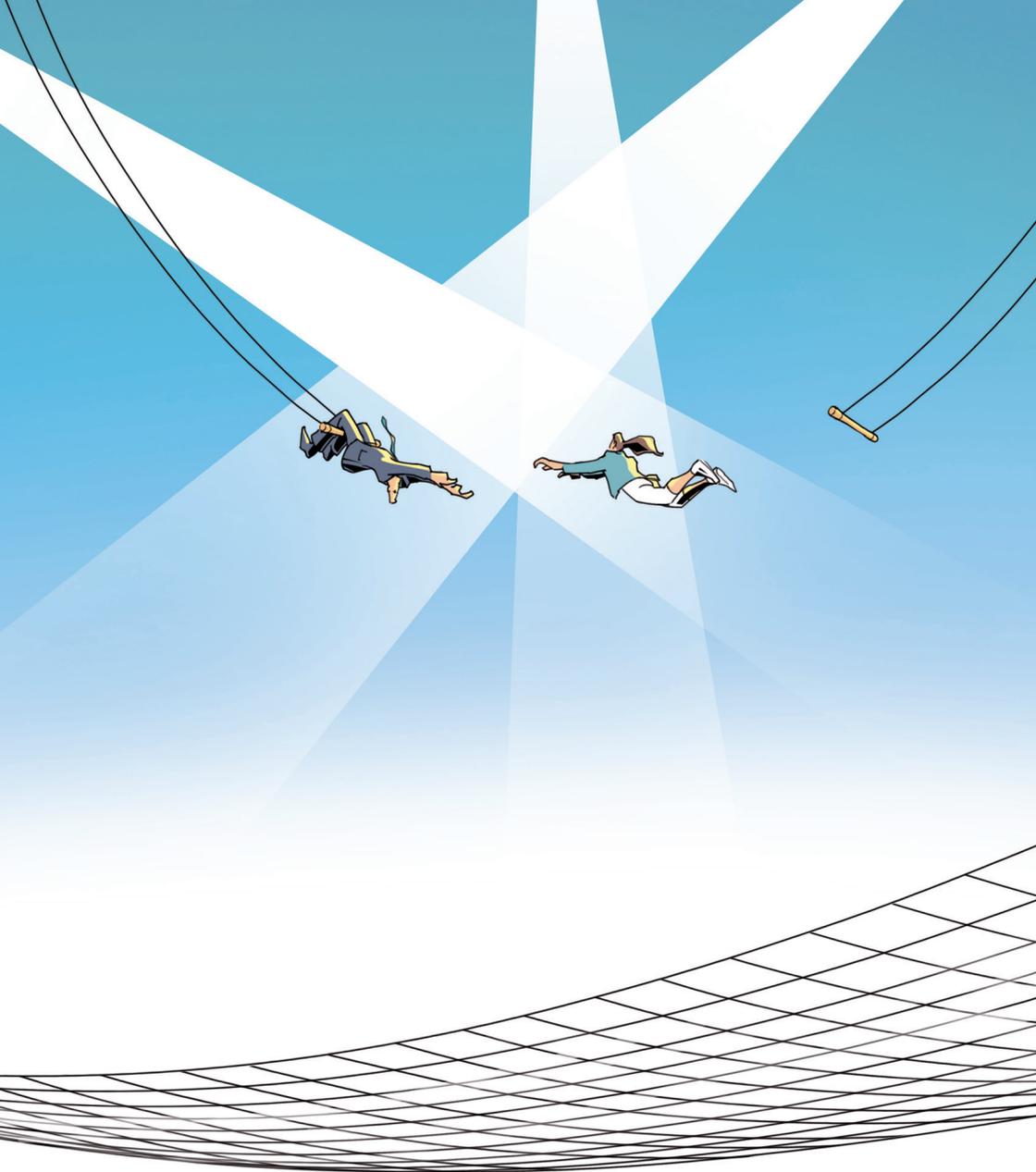
Em caso de dúvidas ou preocupações, sempre entre em contato com o Diretor de Proteção de Dados antes de qualquer troca de dados pessoais.

O que isso significa para mim?

Vou sair de férias amanhã e acabo de perceber que só guardei documentos, de um importante projeto em que estou trabalhando, localmente no meu próprio computador. Para simplificar, meu colega se oferece para recuperar os documentos da unidade do meu computador enquanto eu estiver fora, se eu permitir que ele fique com a senha do meu computador. Embora aprecie sua disposição em ajudar, nunca revelo a senha do meu computador, mas garanto, durante o trabalho do projeto, que os documentos relevantes já estão salvos em uma pasta compartilhada, SharePoint comum etc.

Percebo que um colega tem sua senha de computador escrita em um post-it escondido sob seu teclado. Digo ao meu colega que a senha deve ser sempre armazenada com segurança.

Desejo agrupar dados pessoais de clientes para um projeto internacional e encaminhá-los a um colega interno baseado no exterior para permitir a cooperação internacional. Antes de começar a trabalhar, verificarei com o Oficial de Proteção de Dados se isso é permitido.



16. Consideramos cuidadosamente os riscos e oportunidades

De acordo com o princípio da atenção plena, só podemos tomar a melhor decisão de negócios possível aproveitando oportunidades e reconhecendo riscos.

Não é permitido correr riscos que coloquem em risco a Empresa.

Os riscos devem ser indicados no sistema de gestão de risco, a fim de proteger a empresa de obrigações ou reclamações “inesperadas”.

O que isso significa para mim?

Recebo uma consulta sobre um projeto muito promissor envolvendo alto faturamento de um parceiro estrangeiro em cujo país propinas são habituais e normalmente pagas formalmente por meio de uma cadeia de “subcontratos”. Não aceito a operação, seja direta ou indiretamente, e informo meu gerente de linha a fim de evitar processos e procedimentos legais que causarão mais danos à Empresa do que qualquer benefício que possa advir de tal contrato lucrativo.

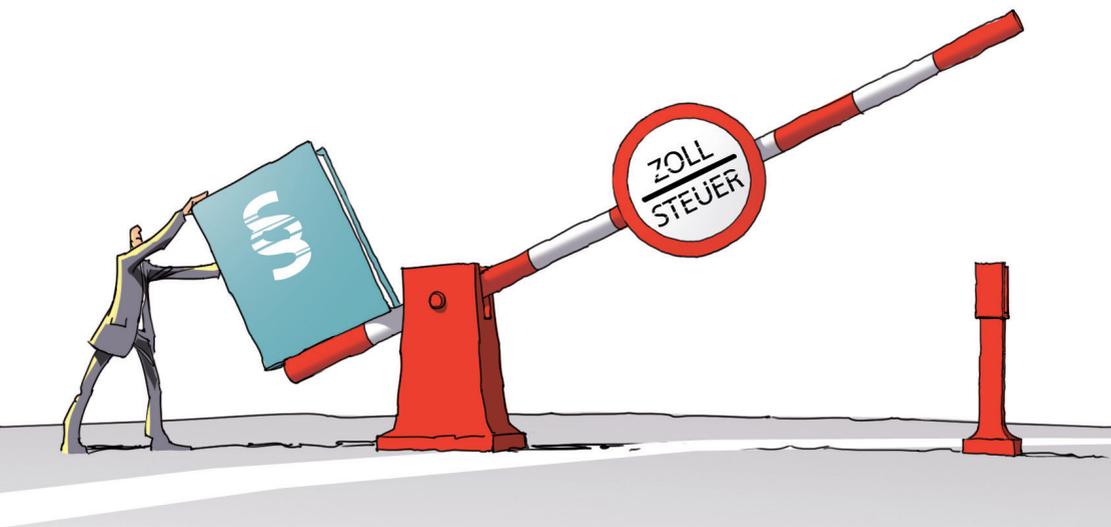
17. Cumprimos as leis de exportação, alfandegárias e fiscais

Conformidade com as leis de exportação e alfandegárias

Como uma empresa global, a WITTENSTEIN está sujeita a várias leis de comércio exterior nacionais e internacionais. Uma variedade de regulamentos se aplica à importação, exportação e transferência (também por e-mail) de bens, tecnologias e serviços, bem como ao movimento de capital e pagamentos através de certas fronteiras internacionais. As proibições comerciais (embargos) e restrições comerciais também podem surgir das características ou da finalidade dos bens ou serviços, do país de origem ou uso e da identidade do parceiro de negócios. Certos bens são utilizados para fins militares e civis (dupla utilização) e podem estar sujeitos a autorização. Os controles de exportação também afetam as trocas entre as empresas individuais WITTENSTEIN.

Acordos relativos ao controle de exportação

Sobre questões relacionadas à legislação de exportação e alfandegária, consulte nosso Diretor de Controle de Exportação.



O que isso significa para mim?

Um parceiro de negócios alemão me perguntou se, por uma questão de simplicidade, irei enviar documentos relacionados ao projeto para seu cliente em um país sujeito a um embargo e para aconselhar o cliente para que o trabalho possa ser processado mais rapidamente. Recuso-me a fazê-lo porque a legislação de controle de exportação também se aplica a serviços auxiliares que estão direta ou indiretamente ligados a um embargo ou a bens listados. Assim, os serviços também podem ser afetados, especialmente quando os próprios produtos são cobertos por um embargo. Em tal situação, sempre consultarei o Diretor de Controle de Exportação.

Conformidade com a legislação tributária

Como uma empresa global, a WITTENSTEIN está sujeita a uma variedade de regulamentações fiscais que devem ser cumpridas em relação a todas as transações nacionais e internacionais, mesmo que sejam puramente transações entre empresas. A legislação tributária é altamente complexa e sujeita a alterações frequentes. Todos os colaboradores devem estar cientes de que, em resultado de auditorias regulares e cuidadosas por parte das autoridades fiscais, as infracções fiscais podem rapidamente dar origem a processos penais.

Acordos sobre questões tributárias

Sobre questões relacionadas à legislação tributária e de subsídios, consulte nosso Chefe de Finanças Corporativas.

O que isso significa para mim?

Um colega de vendas, que vai se encontrar com um consultor estrangeiro no dia seguinte, me pede para deixá-lo receber € 15.000 em dinheiro como um pré-pagamento para o início dos trabalhos, para que o início do projeto não seja atrasado pelo longo processo de transferência. Digo ao colega que todos os pagamentos são efetuados por transferência bancária e sujeitos ao princípio do duplo controle e que não posso decidir numa base ad hoc se isso pode ser uma violação da lei sobre lavagem de dinheiro. Nesses casos, sempre informo nosso Chefe de Finanças Corporativas.



18. Nós nos comportamos de maneira exemplar

Toda a equipe de gestão lidera pelo exemplo

O Conselho, os Diretores Gerais e toda a administração da WITTENSTEIN estão cientes do efeito de liderar pelo exemplo e comprometer-se a administrar a empresa por completo de acordo com a lei e os princípios éticos - eles viverão e agirão de acordo com os princípios estabelecidos no Código de Conduta.

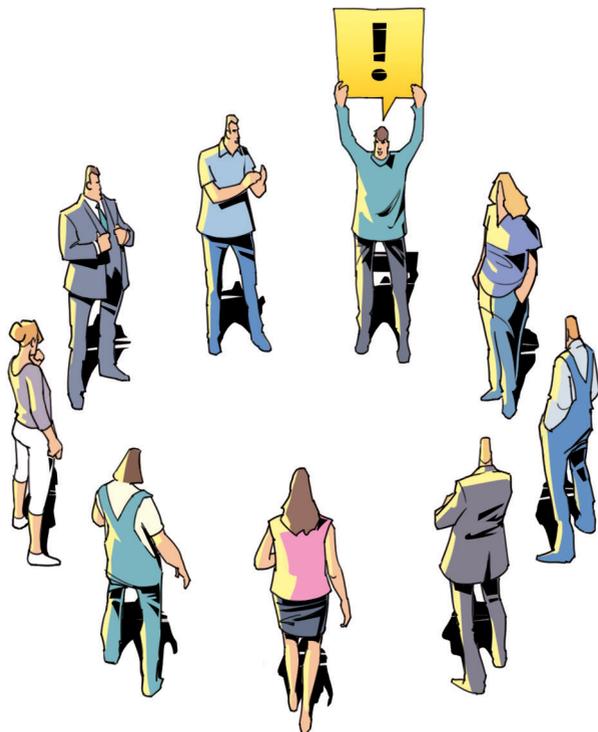
Todos os funcionários trabalham juntos para garantir a conformidade

Cada funcionário tem a responsabilidade de observar e cumprir os princípios estabelecidos no Código de Conduta no trabalho diário. Essa é a única maneira de alcançar a sustentabilidade.

O que isso significa para mim?

Assim que eu perceber que um colega está violando este Código de Conduta, irei apontar isso a ele de maneira educada e, quando apropriado, informar meu gerente de linha ou Diretor de Conformidade.

19. Não discriminamos denunciantes



Sem discriminação contra funcionários que relatam violações

Qualquer funcionário pode relatar circunstâncias que indiquem uma violação deste Código de Conduta. O relato pode ser feito por telefone, e-mail ou carta ao gerente de linha ou Diretor de Conformidade.

Denúncias anônimas só podem ser realizadas quando contiverem informações detalhadas e fatos sobre violações concretas. Você pode ter certeza de que trataremos sua denúncia com a mais estrita confidencialidade e que você não correrá o risco de sofrer qualquer desvantagem se, agindo em sã consciência, denunciar uma suspeita de violação.

As regras do Código de Conduta têm precedência sobre quaisquer instruções de um superior hierárquico

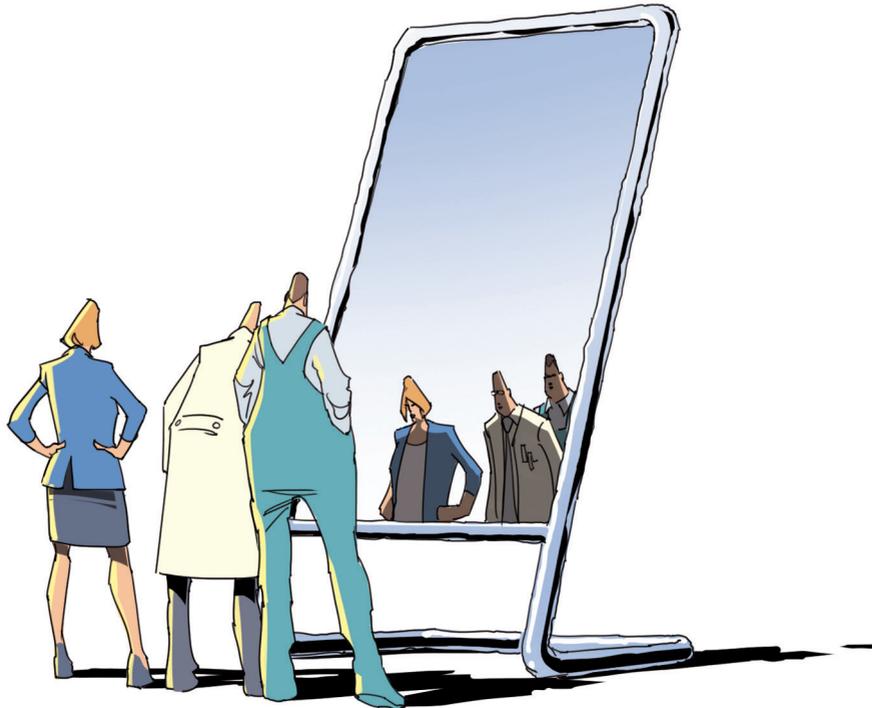
Ainda que pareça apropriado, no caso individual, suspender as regras do Código de Conduta para concluir uma transação lucrativa e obter vendas elevadas - as regras do Código de Conduta, de acordo com uma gestão empresarial sustentável e ética, ter prioridade sobre as instruções contrárias do pessoal administrativo.

O que isso significa para mim?

Se eu perceber que meu gerente de linha está aceitando faturas inflacionadas de um fornecedor e tendo o valor excedente pago pelo fornecedor à empresa de consultoria de sua esposa, informarei ao RH e o Compliance Officer sem demora - mesmo que meu gerente de linha me diga que isso foi acordado com o Conselho. Posso ter certeza de que não serei colocado em desvantagem por causa de minha franqueza.

No entanto, nunca usarei relatórios para desacreditar um colega ou gerente de linha, ou acusá-lo sem justificativa, para meus próprios fins. No caso de uma denúncia imprópria, ou seja, onde as denúncias de ocorrências contêm alegações patentemente infundadas, a WITTENSTEIN reserva-se o direito de tomar medidas legais ou disciplinares contra o informante.

Se eu tiver um problema pessoal com um colega, não irei „atropelá-lo“ sob o pretexto de conformidade para „recuperá-lo“, mas sempre resolverei o problema de maneira profissional junto com meu superior imediato, quando apropriado. Caso contrário, devo esperar ser eu mesmo denunciado.



20. Implementando o Código de Conduta

Como tomamos decisões?

Questões específicas que surgem na vida profissional cotidiana nem sempre podem ser respondidas com certeza. Em caso de dúvida, consultamos nosso gerente de linha ou o departamento responsável dentro da empresa.

Responder às seguintes perguntas com bom senso torna nossas decisões mais fáceis:

- Minha decisão ou ação está de acordo com a lei aplicável?
- Minha decisão ou ação corresponde aos requisitos deste Código de Conduta e aos valores de nossa Empresa?
- Se meus colegas e amigos soubessem da minha decisão ou ação - eu ainda teria uma boa consciência?
- Posso viver com as consequências desta decisão ou ação?
- Se minha decisão ou ação foi relatada no jornal de amanhã - eu poderia defendê-la?

Deveres de nossa equipe gerencial

Todos os gerentes do Grupo WITTENSTEIN devem dar o exemplo e apoiar seus funcionários.

O cumprimento da lei, das diretrizes da empresa e deste Código de Conduta sempre tem prioridade.

Sob nenhuma circunstância sacrificaremos a boa reputação e integridade do nome WITTENSTEIN por ganhos de curto prazo.

Contatos

Diretoria de Compliance:

Evelyn Rösch
Walter-Wittenstein-Strasse 1
97999 Igersheim

T: +49 7931 493-18520
compliance@wittenstein.de

A última versão do Código de Conduta, bem como outras informações, estão disponíveis na intranet, à esquerda em “Compliance”.

Outras diretivas internas também estão disponíveis lá.



WITTENSTEIN

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Germany
Tel. +49 7931 493-0 · info@wittenstein.de

WITTENSTEIN – one with the future

www.wittenstein-group.com