

Código de conduta



Índice

Prefácio	03
1. Âmbito de validade do Código de Conduta	05
2. Meio ambiente e sustentabilidade	05
3. Colaboradores	06
3.1 Imparcialidade, tolerância e igualdade de oportunidades	06
3.2 Cultura de comunicação aberta	06
3.3 Conflitos de interesses	06
4. Comunicação e informação	07
4.1 Documentos de negócio e comunicação	07
4.2 Segurança de dados e sigilo	07
5. Saúde e segurança	07
5.1 Proteção do trabalho	07
6. Parceiros de negócio	08
6.1 Proibição de corrupção	08
6.1.1 Corrupção e suborno – Instruções gerais	08
6.1.2 Possíveis consequências da corrupção	10
6.1.3 Instruções práticas e instruções de atuação	12
6.2 Proibição de formação de cartel	15
6.3 Cooperação em associações de classe, associações de empresas	15
6.4 Lavagem de dinheiro	15
7. Valores patrimoniais da empresa e integridade financeira	16
8. Prevenção contra riscos de contrato	18
9. Cumprimento do Código de Conduta	18
10. Pessoa de contato	19



Prefácio

Prezadas colaboradoras, prezados colaboradores, prezadas senhoras, prezados senhores, o Grupo HUESKER tem como pretensão efetuar todos os negócios de forma ética e juridicamente perfeita. Para assegurar isto, colocamos em suas mãos uma diretriz com o presente Código de Conduta, que lhes deve ajudar a responder corretamente as questões éticas e jurídicas que ocorrem no dia a dia – em ponderações estratégicas como também em processos de decisão. Sempre esteja consciente, de que a imagem do Grupo HUESKER é determinada substancialmente pela apresentação e ações de cada colaborador individual, independente da respectiva posição na organização. Também uma conduta incorreta de cada um pode causar um considerável prejuízo ao Grupo HUESKER. Integridade pessoal e uma conscientização de responsabilidade característica ajudam a decidir qual conduta é apropriada em qual situação.

Você sempre deve perguntar:

- # O meu agir e a minha decisão correspondem às leis e normas relevantes, bem como aos valores e padrões do Grupo HUESKER?
- # Eu ajo e decido em todos os casos de forma adequada e livre de conflitos de interesse pessoais?
- # A minha decisão resiste a uma análise crítica pelo público?
- # Eu fomento a reputação do Grupo HUESKER através da minha conduta como empresa que está comprometida com elevados padrões éticos e jurídicos?

Como empresa de atuação mundial devemos observar diferenças culturais nos diferentes países. Temos a obrigação de cumprir e aplicar leis e normas locais. O Código de Conduta HUESKER deve servir como um guia prático para isto. Ele deve dar orientação e informação, mas também esclarecer a responsabilidade especial de cada colaborador no cumprimento do código.

O Código de Conduta deve ser entendido como guia vinculativo na nossa atuação responsável diária e descreve a aplicação destes princípios nos mais diferentes aspectos do nosso dia a dia no negócio. O fundamental aqui é que não pode haver nenhuma diferença entre o falar e o agir. O Código de Conduta é vinculativo.

Um elemento determinante em nossa cultura empresarial é a nossa confissão para uma cultura empresarial aberta, na qual todos se sentem seguros quando procuram conselho ou quando expressam dúvidas. Não queremos criar uma cultura de desconfiança, mas se você estiver inseguro, sobre o que deve ser feito sob determinadas circunstâncias, ou tiver receio que o Código de Conduta seja violado, você é exortado a expressar isso. Ninguém deve temer represálias por isso.

Ao mesmo tempo queremos protegê-lo como colaborador com estas regras de conduta. Estamos seguros de que estamos bem equipados para o futuro com este Código de Conduta. Seja um exemplo e contribua na realização dos nossos princípios no dia a dia.

Seu Grupo HUESKER
Diretoria

Dr.-Ing. F.-Hans Grandin

Gescher, novembro de 2013



O Código de Conduta aplica-se a todos os funcionários e agentes que atuam em nome do grupo HUESKER.

1. Âmbito de validade do Código de Conduta

Com o Código de Conduta o Grupo HUESKER se compromete com o atendimento de todas as imposições legais e o cumprimento dos padrões altamente éticos aqui enumerados no âmbito das suas atividades empresariais. O cumprimento de determinações legais, assim como de outros regulamentos, ao qual uma empresa se compromete voluntariamente, também é chamado genericamente também de „Compliance“ (do inglês = cumprimento, execução). Num sentido mais amplo também se entende por Compliance a redução do risco da responsabilidade através do atendimento das regras jurídicas de todo o tipo, determinantes para a empresa.

O Código de Conduta contém as chamadas regras jurídicas e éticas, que se destinam ao cumprimento de determinações legais. Além disso, são enumeradas regras para as quais o Grupo HUESKER se comprometeu voluntariamente. Para que todos os colaboradores e todas as unidades possam cumprir com este compromisso, o Código de Conduta do Grupo HUESKER define de forma clara e compreensível qual conduta é esperada dos colaboradores.

O Grupo HUESKER é uma empresa de atuação mundial. O Código de Conduta é aplicado por todas as empresas e filiais do Grupo HUESKER. Contudo, o Código de Conduta não tem prioridade sobre leis e normas locais, nem sobre acordos empresariais existentes, que são válidos nas respectivas unidades. Nestes casos, possivelmente podem entrar em vigor derivações do Código de Conduta.

O Código de Conduta é válido para todos os colaboradores e representantes que atuam em nome do Grupo HUESKER. Violações premeditadas ou imprudentes contra o Código de Conduta têm como consequência medidas disciplinares correspondentes. Indicações a atuações, que não condizem com a lei ou com o nosso Código de Conduta, são bem-vindas e apoiadas expressamente pela diretoria do Grupo HUESKER. São proibidas represálias contra pessoas que repassam tais referências com intenção consciente.

As chefias têm uma responsabilidade especial no âmbito do Código de Conduta. Eles devem ser um bom exemplo no cumprimento dos princípios e demonstrar com a sua própria conduta o que o Grupo HUESKER entende sob atuação íntegra. As chefias devem assegurar que os seus colaboradores entendem os requisitos do Código de Conduta e que dispõem dos recursos necessários para atendê-los. Além disso, eles têm a função de assegurar o cumprimento rigoroso do Código de Conduta e de apoiar os seus colaboradores.

2. Meio ambiente e sustentabilidade

O Grupo HUESKER está consciente da sua responsabilidade social e ecológica e sente-se comprometido com os princípios da sustentabilidade. A sustentabilidade é uma parte integrante fixa da nossa cultura empresarial. Por isso, comprometemo-nos em nossos valores empresariais de agirmos de forma sustentável e com responsabilidade social. Desenvolvemos produtos sem colocar em risco as possibilidades de desenvolvimento de gerações futuras.





3. Colaboradores

Desafiamos todos os colaboradores a sempre seguirem o bom senso e a prudência no que se refere ao Código de Conduta. Caso tenham dúvidas, peçam conselho à sua chefia ou a um colega.

3.1 Imparcialidade, tolerância e igualdade de oportunidades

O Grupo HUESKER fomenta um ambiente de trabalho da igualdade de oportunidades, que é livre de toda forma de importunação e discriminação. É proibida qualquer conduta com tendência à intimidação, seja no escritório, no âmbito interno à empresa ou em relação ao cliente.

Não é tolerada qualquer conduta de colaboradores de natureza verbal, não-verbal ou física de importunação ou ofensiva em relação a colegas. Exemplos disto são observações e ações depreciativas ou ofensivas com base na cor da pele, procedência étnica, nacionalidade, procedência social, eventual deficiência, orientação sexual, convicção política ou religiosa, bem como idade e sexo.

Fale abertamente sobre isto, quando a conduta de um colaborador ou colega lhe é desagradável e informe imediatamente qualquer importunação. Em caso de importunação ou discriminação entre em contato com o grêmio Compliance, a comissão de fábrica ou diretamente com a direção. Lá você receberá imediatamente e confidencialmente o apoio necessário. Se o seu assunto estiver relacionado à diretoria, você poderá dirigir-se diretamente à chefia do conselho consultivo da empresa.

3.2 Cultura de comunicação aberta

O Grupo HUESKER dá importância a uma comunicação aberta, honesta, transparente e apreciativa. A isto pertence também lidar de forma aberta e construtiva com problemas, repassar informações e conhecimentos a chefias e colegas envolvidos, bem como cobrar informações.



3.3 Conflitos de interesse

Não é permitido aos colaboradores fazer uso irregular da sua posição ou propriedade do Grupo HUESKER para benefícios pessoais. Podem surgir possíveis conflitos de interesse quando seus próprios interesses particulares prejudicam ou ameaçam prejudicar seus trabalhos obrigatórios ou os interesses do Grupo HUESKER. Por isso você não pode representar o Grupo HUESKER em uma relação comercial, na qual você ou um membro familiar próximo tenha tal interesse pessoal ou financeiro.

Além disso, não é permitido que você faça negócios particulares com clientes ou fornecedores do Grupo HUESKER, se houver ou possa haver influências não admissíveis. Em especial deve ser pago o preço usual de mercado e o pagamento deve ser documentado, caso colaboradores de fornecedores, representantes ou clientes do Grupo HUESKER adquiram mercadorias ou serviços para fins particulares. Além disso, colaboradores da HUESKER não podem aceitar nenhuma atividade fora do Grupo HUESKER (inclusive a participação em diretorias e conselhos administrativos de outras empresas), que possa prejudicar as suas obrigações em relação ao Grupo HUESKER ou aos interesses do Grupo HUESKER. Por isso, qualquer atividade secundária deve ser autorizada pela HUESKER e qualquer possível conflito de interesses deve ser informado imediatamente ao superior antes de assumir a atividade.

4. Comunicação e informação

4.1 Documentos de negócio e comunicação

Todos os documentos e comunicados (seja em forma de papel ou eletrônica), que são elaborados por colaboradores, são documentos da empresa e podem ser usados eventualmente em processos jurídicos ou investigações por autoridades fiscalizadoras como meios de comprovação e, portanto, tornados públicos. Documentos da empresa e dados do Grupo HUESKER são propriedade do Grupo HUESKER e não podem ser usados ilicitamente por colaboradores.

Todos os colaboradores são solicitados a tratar com extremo cuidado o repasse de informações sobre a empresa. Qualquer comentário precipitado com a mídia, autoridades, parceiros de negócio ou outros terceiros poderia ser interpretado incorretamente ou mal-entendido, o que pode ter como consequência o Grupo HUESKER ser visto sob uma perspectiva errada e até aumentar o risco de responsabilidade do Grupo HUESKER.

Observe as seguintes diretrizes na comunicação:

-  Pense com cuidado sobre possíveis declarações de opinião.
-  Sempre comunique de forma ponderada e de acordo com as leis.
-  Nunca escreva alguma coisa com a qual você não gostaria de ser identificado.
-  Somente fale com autoridades ou com a mídia se você estiver autorizado para isto. Encaminhe as respectivas consultas ao setor de marketing, o setor financeiro ou, em caso de consultas sobre os temas “meio ambiente” ou “produção”, à diretoria da planta.

4.2 Segurança de dados e sigilo

O Grupo HUESKER dá grande importância à segurança de dados pessoais e à privacidade dos colaboradores. Por isso, os dados pessoais somente podem ser processados sob os pré-requisitos da lei de segurança de dados em vigor.

Caso você tenha dúvidas de como você deve lidar com dados pessoais, dirija-se ao seu encarregado de proteção de dados ou à sua chefia. Proteja os dados pessoais contra o uso indevido.

5. Saúde e segurança

5.1 Proteção do trabalho

Todos os colaboradores são responsáveis em assegurar a segurança no local de trabalho através do cumprimento de determinações e práticas da segurança do trabalho. Informe imediatamente a sua chefia ou o respectivo responsável pela segurança do trabalho sobre acidentes, ferimentos ou equipamentos de trabalho, práticas ou condições de trabalho perigosos.

6. Parceiros de negócio

6.1 Proibição de corrupção

A prevenção da corrupção representa uma parte especialmente importante nos empenhos do Compliance no Grupo HUESKER.

Todos os negócios do Grupo HUESKER são conduzidos de forma correta, legal e moralmente incontestável. O Grupo HUESKER dá grande importância a relações de longo prazo e lida com parceiros de negócio, autoridades fiscalizadoras e órgãos estatais na base de princípios, serviços e confiança éticos. Pagamentos não permitidos ou outros favoritismos ilícitos não fazem parte do Grupo HUESKER e seus colaboradores.

Caso você tenha dúvidas dirija-se sempre à sua chefia e/ou ao grêmio Compliance (ver o item 10).

6.1.1 Corrupção e suborno – Instruções gerais

A corrupção é possível no tratamento com setores estatais num sentido mais amplo (funcionários públicos titulares), mas também nas relações comerciais gerais (entre particulares). Normalmente ela é caracterizada quando com a entrega de uma vantagem ilícita, é almejado um favorecimento desleal em relação a um concorrente ou uma função (ilícita ou ilegal) de um funcionário titular.

A conduta corrupta é punível tanto para o subornador (ativo) como também para o subornado (passivo).

O suborno (ativo) e a corruptibilidade (passiva) nas relações comerciais (sem a participação de um funcionário público titular) está regulamentado no código penal alemão (StGB) no § 299. Os chamados delitos do funcionário titular encontram-se nos §§ 331 e seguintes do código penal alemão (StGB).

A conduta corrupta normalmente é bastante abrangente. Além de presentes em dinheiro e em objetos, também podem entrar convites para eventos, refeições em restaurantes ou favorecimentos em negócios particulares através de condições especiais.

Para uma doação a funcionários públicos titulares é reconhecido que até mesmo vantagens para a garantia da “benevolência geral” ou do simples “bom relacionamento” poderia desencadear uma punição. De acordo com isto, não é diretamente necessária uma contraprestação. Também em relação a colaboradores na área da economia privada pode ser suficiente se a vantagem servir apenas para encaminhar favorecimentos futuros (mas ainda não definidos detalhadamente de forma conclusiva).

O direito penal de corrupção alemão não pune somente a doação ao subornado ou o seu recebimento, mas permite uma punição já para atos prévios. Em caso do suborno ativo estão sujeitos à punição, por exemplo, além da concessão de uma vantagem, já a oferta e a promessa da mesma. Isto vale de forma inversa também para a variante passiva, quando alguém permite a promessa ou apenas a solicitação. Já a simples conversa sobre facilitações corruptivas pode justificar uma punibilidade.

Por isso, deve ser evitado qualquer indício da receptividade de doações bem como a disposição para a sua concessão.

Os colaboradores da HUESKER, portanto, não podem promover a venda de produtos HUESKER oferecendo vantagens para os decisores no lado do comprador para a atribuição do pedido. Na situação inversa é proibido que o pessoal da empresa exija vantagens para a atribuição de pedidos através da HUESKER.

Alguns exemplos concretos – também para casos de corrupção menos aparentes e escondidos – você encontra sob o item 6.1.3.





Um comportamento corrupto é punível tanto para quem suborna (activo) como para quem é subornado (passivo).

6.1.2 Possíveis consequências da corrupção

A corrupção é punível em praticamente todos os países do mundo. Uma conduta corrupta pode levar a sanções muito graves não apenas para os colaboradores diretamente envolvidos. Além disso, também há graves consequências para chefias, membros de organizações e para a empresa em si.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA COLABORADORES

Pessoas diretamente envolvidas em atitudes de corrupção devem contar, em especial com

- # pena privativa da liberdade,
- # multa,
- # requisição indenizatória pessoal,
- # interdição do exercício da profissão e interdições do exercício de determinadas funções ou cargos e
- # consequências de direitos trabalhistas.

Também as seguintes justificativas não são aceitas:

- # „Costumes“ ou usos locais contrários às leis de anticorrupção;
- # Assistência ao cliente „usuais do ramo“ contrárias às leis de anticorrupção („Todo mundo faz assim“);
- # A iniciativa da conduta corruptiva não partiu do colaborador, mas do lado oposto;
- # O colaborador se sentiu provocado para o ato de corrupção através de extorsão para, por exemplo, não colocar em risco a relação comercial existente;
- # O colaborador que age de forma corrupta agiu única e exclusivamente para o bem da empresa sem qualquer intenção de enriquecimento pessoal.

Quem suborna, usa meios da empresa para fins ilegais e, segundo a jurisdição da lei alemã, além disso, cometem uma infidelidade e/ou fraude, se ele velar a sua atuação por meio de dolo intencional.

Além disso, as chefias podem ser pessoalmente sujeitas a uma multa ou até (co)responsabilizadas criminalmente em caso de violação da sua obrigação organizacional e de supervisão – mesmo que não tenham conhecimento de uma ação de corrupção penalizável do seu colaborador diretamente envolvido.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA A EMPRESA

Quando um colaborador age de forma corrupta, isto também pode levar a graves consequências para a própria empresa, em especial:

Danos financeiros diretos (não concludentes):

- # Na Alemanha e muitos outros países podem ser impostas multas contra a empresa, bem como privados os lucros ou até o faturamento da empresa, que foi gerado através da atitude dos seus colaboradores.
- # Os contratos, que são o resultado de conduta corrupta, são vistos como sem efeito desde o início ou podem, no mínimo, ser declarados posteriormente como sem efeito. Neste caso, os parceiros de negócio podem pedir de volta o que já foi realizado.
- # Clientes e concorrentes envolvidos, além disso, podem fazer valer o direito de indenização sob determinadas circunstâncias.
- # Existe o risco de que a empresa seja registrada em uma „lista negra“, por exemplo, em clientes públicos („Blacklisting“).
- # Despesas para fins de corrupção não podem ser declaradas como gastos operacionais. Elas aumentam o lucro tributável e com isto a carga tributária da empresa. Em caso de validação como gastos operacionais injustificados há, além disso, um delito fiscal.

Danos financeiros indiretos (não concludentes):

O acúmulo de conduta corrupta normalmente resulta em enormes custos para uma empresa:

- # O trabalho de averiguação das autoridades requer consideráveis recursos internos, interfere muitas vezes nos fluxos operacionais e resulta assim em aumento de encargos de trabalhos adicionais para muitos colaboradores.
- # Além disso, a contratação necessária de consultores externos (advogados, auditores forenses etc.) causa elevados honorários para a empresa.
- # Também processos judiciais subsequentes normalmente se estendem por vários anos e causam um grande dispêndio.

Danos de reputação:

A conduta corrupta normalmente tem como consequência uma perda da reputação (dano da imagem) da empresa envolvida, o que pode atingir a empresa de forma tão impactante quanto notificações de multa ou outras medidas das autoridades. Tais danos de reputação são imagináveis no mercado de vendas, mas também no mercado de trabalho, de capital ou de aquisição. Já a suspeita de uma conduta corrupta pode ter sérias consequências negativas para a empresa.

6.1.3 Instruções práticas e instruções de atuação

As explanações a seguir devem servir como um guia para a tomada de decisões na prática. Os cenários e instruções de atitude mencionados devem ser vistos como exemplos e aplicados de forma similar em situações semelhantes.

TRATAMENTO DE PRESENTES, CONVITES ETC.

Sob presentes entendem-se presentes em dinheiro ou em objetos. Portanto, convites para refeições, eventos e viagens também representam presentes em dinheiro. Da mesma forma a entrega de produtos ou serviços a preços reduzidos pode ser vista como presente neste sentido.

A concessão ou aceitação deste tipo de presentes sempre deve ser analisada cuidadosamente quanto a segundas intenções.

Presentes nos quais, devido ao seu valor ou tipo e modo da sua doação, pode se supor que a objetividade e a independência do receptor da vantagem possa ser influenciada ou até deve ser influenciada, não são permitidos e não devem ser efetuados, tanto em relação do Grupo HUESKER como também do colaborador concretamente envolvido da HUESKER. Se este é o caso, depende das circunstâncias concretas de cada caso sob consideração, sobretudo, dos seguintes fatores:

Valor financeiro da vantagem (ver a descrição abaixo);

Frequência das doações;

Posição do receptor dentro da sua empresa ou sua repartição pública;

Plausibilidade de um objetivo alternativo – não corruptivo – da doação;

Proximidade temporal a decisões de negócios do receptor da doação (p.ex. licitação em andamento).

Diretriz prática geral:

Apesar de não haver uma definição de validade geral para limites de valor de doações na lei e nem na jurisdição atual, os seguintes valores podem ser vistos como valores orientativos:

Nas relações comerciais entre particulares a concessão de presentes e convites a partir de um valor de 50,00 Euros (incl. imposto sobre o faturamento) – ou até abaixo disto – pode ser considerado como crítico pelas polícias criminais.

Doações a funcionários públicos titulares normalmente ainda estão sujeitas a restrições ainda maiores. As instruções de serviço dos estados e da união podem formar pontos de referência para os limites de convites e presentes permissíveis para funcionários públicos titulares. Na maioria das vezes o respectivo empregador permite o recebimento de pequenas lembranças (p.ex. brindes como canetas esferográficas ou blocos de anotações) e convites até um valor total de 10,00 Euros.

Mesmo sob a observação dos limites de valor acima mencionados, não é possível excluir qualquer risco de perseguição. Sempre depende da consideração geral de todas as circunstâncias.

Além disso, deve ser observado que em doações repetitivas a um único receptor de vantagens também pode ser feita uma soma dos presentes individuais e que através disto pode ser ultrapassado o valor limite.

De forma geral vale que

- # nunca se deve oferecer ou doar dinheiro como presente;
- # os presentes nunca devem ser entregues secretamente, mas sempre com o consentimento da chefia, tanto do presenteador como também do recebedor; de modo geral não se deve fazer o envio de presentes ao endereço particular de parceiros de negócio externos ou funcionários públicos titulares;
- # na escolha do presente sempre deve ser levada em consideração a situação econômica do recebedor. Convites para refeições nunca devem ir além do padrão presumível do convidado;
- # os presentes nunca devem ser oferecidos ou entregues em uma relação temporal e/ou material direta com uma atribuição de pedido, uma licitação ou similar.

Sempre confie também no seu bom senso no tratamento destas regras de conduta. Sempre se faça a pergunta, se determinados presentes ou convites são aceitáveis ou não:

- # Isto poderia causar algum embaraço ao Grupo HUESKER ou ao parceiro de negócios?
- # Eu me sentiria confortável em ler sobre isto nos jornais amanhã?
- # Com isto é exercida uma pressão para prestar uma contrapartida correspondente, de assegurar favores especiais ou de tomar uma decisão, não apenas baseada em objetivos e pontos de vista imparciais?

Caso ainda assim você tenha dúvidas, mantenha distância do recebimento de um presente ou de entregar um presente.

A HUESKER tem como princípio documentar e contabilizar corretamente qualquer doação.

CENÁRIO TEÓRICO „VANTAGENS DISSIMULADAS“

Um colaborador de uma repartição pública, na qual uma empresa do Grupo HUESKER participa de uma licitação atual, solicita de um parceiro de vendas HUESKER (local) externo (p.ex. representante comercial) o pagamento de um valor em dinheiro. Ele promete que com o pagamento deste valor em dinheiro as chances da HUESKER receber o pedido aumentariam consideravelmente. O parceiro de vendas externo discute esta situação com o setor de vendas da HUESKER e garante pagar este valor em dinheiro do próprio bolso ao colaborador da repartição pública, sem que a HUESKER seja envolvida “oficialmente” aqui. Além disso, o consultor sugere fazer um acordo adicional, pelo qual ele deve receber o valor em dinheiro da HUESKER por supostos serviços de consultoria.

Instrução de atuação:

A HUESKER não se deixa extorquir. A empresa prefere abrir mão de um negócio a aceitar ofertas corruptas.

Aqui a relação entre o valor do dinheiro de suborno e a importância financeira do pedido em questão não significam nada para a HUESKER. A empresa não quer e não pode entrar no jogo, mesmo que a exigência seja relativamente pequena.

CENÁRIO TEÓRICO „ABRIDOR DE PORTAS“

Um perito técnico com sede no exterior oferece o seu apoio à HUESKER na venda de produtos em sua terra natal como representante comercial com inúmeros contatos úteis com colaboradores de repartições públicas e possíveis clientes particulares. Em contrapartida ele exige um pagamento em dinheiro, que deve ser pago adiantado.



Instrução de atuação:

Em alguns países os assim chamados „abridores de portas”, que uma empresa paga a um terceiro, são um meio usual através do qual é possível entrar em contato com um potencial parceiro de negócios. Obviamente aqui são imagináveis casos nos quais o terceiro presta um serviço sério e valioso como um engajado defensor de interesses. Contudo, este não pode ser usado como intermediário para o pagamento de subornos ou propinas. Apenas a suspeita de que o intermediário quer usar parte do seu honorário – até porque exige um pagamento adiantado – para o suborno de potenciais parceiros de negócio, já é motivo suficiente de abrir mão da sua intermediação.

Um pagamento adiantado não deve ser feito de forma alguma. Além disso, sempre deve ser assinado um acordo por escrito com representantes comerciais, antes que estes atuem para ou em nome da HUESKER. Neste contrato deve ser regulamentado de forma clara e precisa qual serviço – legítimo – efetivamente o representante comercial deve prestar e qual contrapartida (honorário de consultoria ou comissão) ele receberá por isto da HUESKER.

CENÁRIO TEÓRICO „PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO OU DE AGILIZAÇÃO”

Em alguns países é comum a oferta ou a exigência de pequenos pagamentos para agilizar ações das autoridades, sobre as quais de qualquer forma existe um direito. Isto pode envolver áreas como desembaraço alfandegário e carimbos de licenças de importação.

Instrução de atuação:

Esses tipos de „pagamentos de facilitação ou de agilização” (facilitation payments) não devem ser feitos. Aqui, segundo o direito alemão, não se trata de „subornos” em sentido restrito (porque o funcionário público titular não deve prestar uma contrapartida infração de dever), mas ainda assim representam uma „garantia de vantagem” punível.

6.2 Proibição de formação de cartel

O Grupo HUESKER segue os princípios de uma concorrência leal e aberta. Por esse motivo ele não realiza nenhum acordo com concorrentes sobre questões economicamente sensíveis como, por exemplo, preços, condições gerais de contrato ou divisões de mercado. As regras de concorrência não apenas são válidas para acordos formais e por escrito, elas valem da mesma forma para combinações soltas e informais, entendimentos confidenciais e os chamados „gentlemen’s agreements” (acordo de cavalheiros).

Não faça nenhum entendimento com concorrentes e não troque nenhuma informação com os mesmos, que atinjam a conduta na concorrência, em especial sobre:

- # condições (p.ex. preços) para parceiros de negócios ou clientes
- # o âmbito ou momento de alterações em tais condições
- # a divisão de mercados por territórios de aplicação de contrato e/ou clientes
- # conduta em licitações
- # conduta na candidatura na atribuição de pedidos

Se você tiver dúvidas, se o assunto trata realmente de entendimentos contrários à competitividade, dirija-se ao setor financeiro e jurídico.

6.3 Cooperação em associações de classe, associações de empresas

Independente do fato da cooperação em associações de classe e associações de empresas possa ser conveniente para a HUESKER, existe aqui o risco de eventualmente violar contra normas do direito de concorrência, uma vez que normalmente também os concorrentes cooperam em tais instituições. Colaboradores do Grupo HUESKER somente podem fazer parte de eventos que seguem fins permissíveis. De tais eventos devem ser redigidas atas e as mesmas devem estar disponíveis. Qualquer comparação com concorrentes ou a troca de informações deve estar harmonizada com as respectivas leis.

6.4 Lavagem de dinheiro

Na lavagem de dinheiro trata-se de um procedimento no qual recursos financeiros de fontes ilícitas são integrados em canais financeiros legais ou recursos financeiros legais são derivados para fins ilícitos. Para impedir que o Grupo HUESKER seja envolvida em atividades de lavagem de dinheiro, o princípio „know your customer” (conheça o seu cliente) deve ser seguido rigorosamente. Assim é constatada a identidade do respectivo cliente ou parceiro de negócios.

A constatação da identidade do seu cliente é obrigatória. Na medida do possível você deve:

- # exigir uma comprovação sobre a identidade do cliente, inclusive da sua fonte de patrimônio e seus negócios,
- # examinar todas as procurações do seu parceiro de negócios,
- # determinar a finalidade básica do negócio.

Suspeitas podem ser principalmente as seguintes gestões de negócio:

- # pagamento de fornecimentos de contas de terceiros
- # instrução de um cliente de fazer créditos em uma conta estranha,
- # qualquer forma de pagamento em dinheiro.

7. Valores patrimoniais da empresa e integridade financeira

FRAUDE OU OUTRO USO ILÍCITO DE PROPRIEDADES DA EMPRESA

O Grupo HUESKER não tolera nenhum tipo de fraude (atos de dolo para o enriquecimento pessoal ou enriquecimento de terceiros) e trabalhará, se necessário, com autoridades investigadoras e outros órgãos estatais. Quaisquer informações comerciais ou valores patrimoniais do Grupo HUESKER não devem ser usados irregularmente pelos colaboradores, mesmo após a saída da empresa.

A propriedade do Grupo HUESKER como, por exemplo, recursos financeiros, computadores ou outros bens valiosos somente pode ser usada para negócios permissíveis ou fins autorizados, e de forma alguma usada de forma ilícita. Não hesite em informar a sua chefia se você tiver a suspeita fundamentada de que uma atividade fraudulenta está em andamento.

CUMPRIMENTO DE NORMAS TRIBUTÁRIAS

Os negócios do Grupo HUESKER correspondem às normas tributárias em vigor e são transparentes para todas as autoridades. O Grupo HUESKER não apoia nenhuma medida ou intenção que levem a vantagens tributárias ilícitas da empresa, dos seus colaboradores ou clientes.

GUARDA DE DOCUMENTOS

O Grupo HUESKER pratica uma guarda de documentos organizada e em conformidade com a lei. Os documentos comerciais são um valor patrimonial importante e vemos como nossa obrigação tratá-los com o cuidado necessário. Documentos de negócio, inclusive e-mails, devem ser guardados ou destruídos de acordo com os prazos de guarda legal e com as diretrizes de guarda internas ao Grupo HUESKER. Documentos de negócio, que são objeto de uma análise jurídica ou fiscal, não podem ser alterados nem destruídos.

DOCUMENTOS FINANCEIROS

Todas as transações do Grupo HUESKER são documentadas através de uma contabilização e documentação correta e em conformidade com a lei. Os registros e relatórios corretos e em conformidade com a lei de informações é de importância determinante para a nossa capacidade de poder tomar decisões de negócio responsáveis e corretas.

Os encerramentos das contas do Grupo HUESKER, assim como os livros e documentos, nos quais eles se baseiam, devem:

- # refletir corretamente todas as transações da empresa,
- # corresponder a todas as normas e prestações de contas legais e
- # corresponder com o sistema de controle interno do Grupo HUESKER.

Registros incorretos ou enganosos são rigorosamente proibidos em nossos livros contábeis.

O relatório financeiro sempre deve corresponder às leis em vigor e aos princípios de prestação de contas correta. Todos os dados financeiros relevantes devem estar disponíveis a auditores internos e externos mediante solicitação.

USO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

As instalações de TI e sistemas de TI somente podem ser usados para fins operacionais legais. O Grupo HUESKER pode acessar os e-mails e atividades de Internet dos colaboradores, desde que isto seja legalmente permitido e exigido por motivos de segurança ou operacionais. Todos os colaboradores são solicitados a usar as TIs do Grupo HUESKER com responsabilidade. Também aqui siga o seu bom senso e não acesse notícias ou não envie notícias, e não salve informações, que não são de natureza operacional e que outros não devem ver.

SIGILO

Os colaboradores devem guardar o sigilo de informações comerciais que lhes são confiadas no âmbito da sua atividade ou para o Grupo HUESKER. Informações comerciais confidenciais do Grupo HUESKER, inclusive informações dos seus clientes, não podem ser usadas sob hipótese nenhuma para vantagem pessoal ou usadas irregularmente de outra forma para fins ilícitos. A obrigação para manter o sigilo de informações continua também após o término do seu contrato de trabalho no Grupo HUESKER.

Somente repasse informações dentro ou fora da empresa se o destinatário imprescindivelmente deve conhecer ou usar estas informações e também está autorizado para isso. Em caso de informações especialmente sigilosas acorde uma obrigação ao segredo profissional antes da entrega destas informações ao parceiro externo. O setor financeiro e jurídico lhe prestará auxílio para isso.

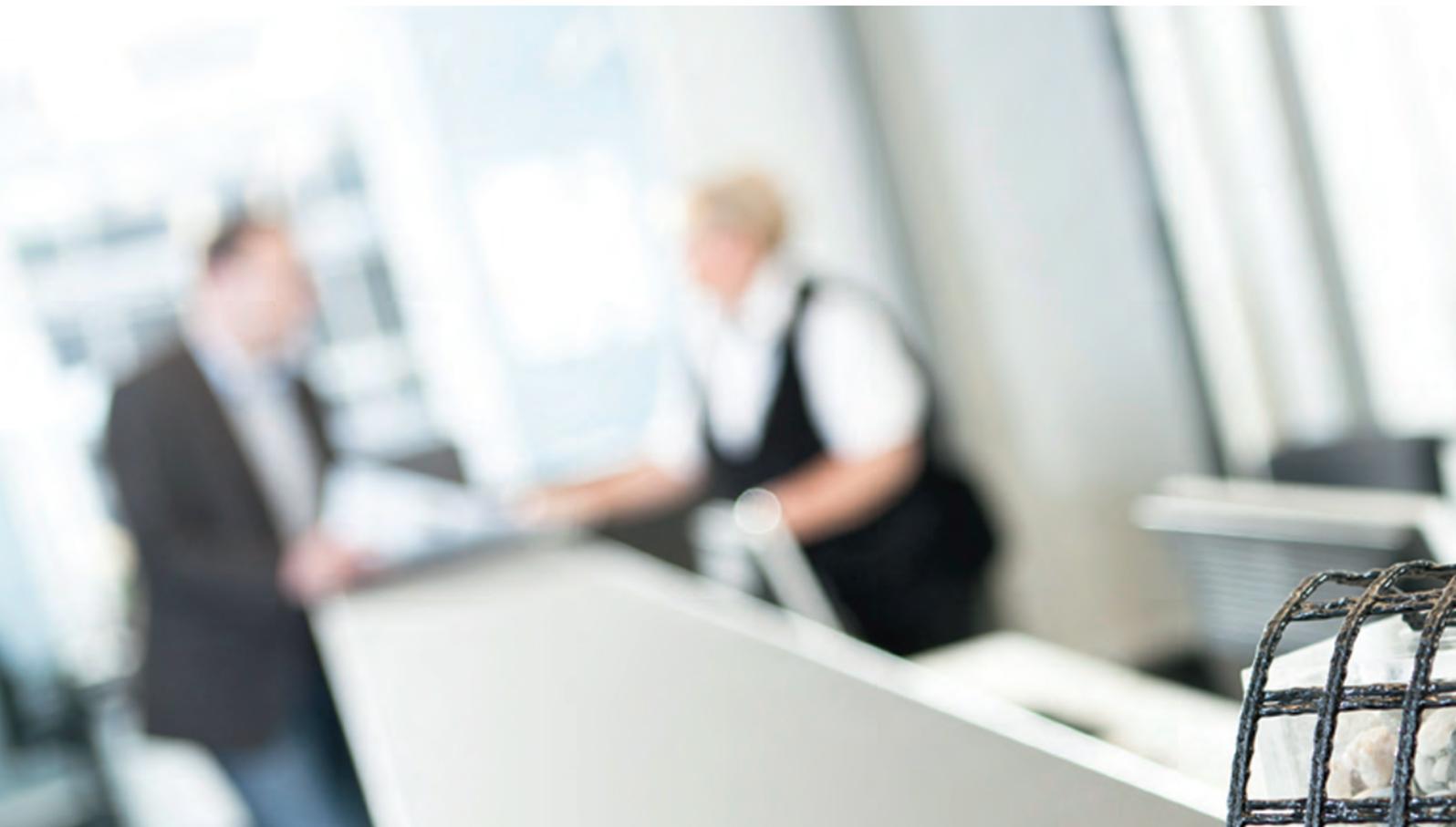
Documentos comerciais ou outros documentos operacionais, que contêm informações comerciais confidenciais e/ou protegidas por lei do Grupo HUESKER, não podem ser usados de forma fraudulenta. O uso fraudulento de tais informações comerciais é um fato de delito. Além disso, o Grupo HUESKER ou os seus clientes podem ser prejudicados através disso e concorrentes podem ser favorecidos.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Da mesma forma que protegemos as próprias informações comerciais, nos comprometemos a respeitar a propriedade intelectual de terceiros, e almejamos ao mesmo tempo proteger a propriedade intelectual nos nossos próprios produtos e marcas.

A proteção da propriedade intelectual é assegurada através dos direitos IP. Direitos IP é a abreviatura de Intellectual Property Rights (direitos de propriedade intelectual). Eles abrangem inúmeras formas de dados e mídias, por exemplo, na Internet, em sistemas de e-mail ou outros documentos visuais ou escritos, produtos, nomes de marcas e operações técnicas – independente de estarem arquivados em forma de papel ou eletrônica.

Os seus produtos de trabalho e os respectivos direitos IP, por exemplo, direitos autorais, de marca e de patentes, são propriedade do Grupo HUESKER, desde que não exista outro regulamento.



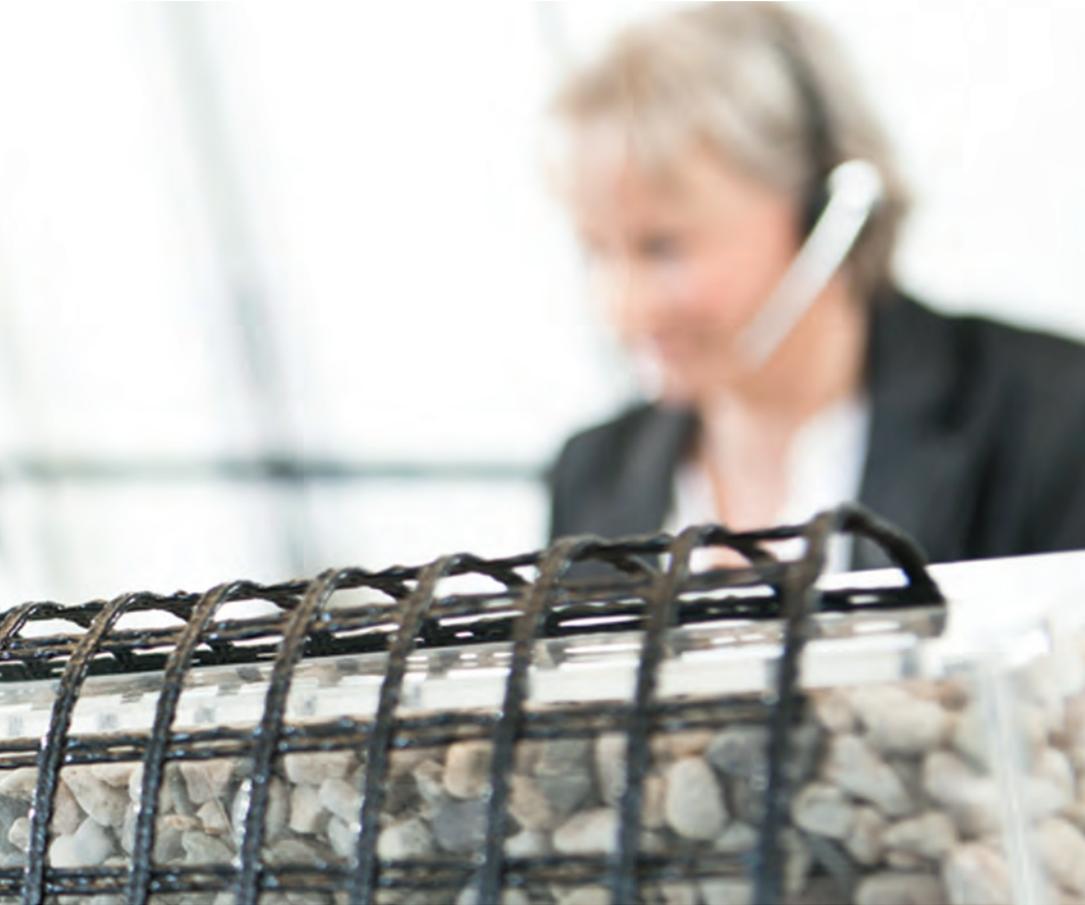
8. Prevenção contra riscos de contrato

O Grupo HUESKER responde pelas suas obrigações resultantes de acordos com terceiros. Para evitar eventuais mal-entendidos e consequências não intencionais, é necessário que todos os colaboradores, sob cuja área de responsabilidade recai o fechamento de acordos e contratos, ponderem cuidadosamente os direitos e obrigações ou riscos daí resultantes, antes de fechar um contrato. Diante do cenário da complexidade e dos efeitos jurídicos dos acordos, não por último no que se refere às obrigações já existentes, o setor financeiro e jurídico deve ser incluído em tempo hábil na elaboração ou análise de tais acordos, desde que não esteja definido nada em contrário.

9. Cumprimento do Código de Conduta

Este Código de Conduta deve ser cumprido por todos os colaboradores do Grupo HUESKER. Toda chefia é responsável para que os colaboradores subordinados ou atribuídos sejam familiarizados com esse código. O Grupo HUESKER analisará todos os casos relatados de conduta duvidosa ou antiética. Em todo caso de conduta em desacordo com o regulamento ou inadequada serão tomadas as medidas correspondentes.

De acordo com a gravidade da violação e cumprimento dos pré-requisitos legais, as violações contra esse Código de Conduta trazem consigo medidas disciplinares até a rescisão sem aviso prévio do contrato de trabalho. Se for o caso, elas também poderão levar a consequências jurídicas externas.



10. Pessoa de contato

O que deve ser feito se você tiver perguntas ou dúvidas a respeito de padrões legais ou morais? Se apesar do seu bom senso e seu discernimento não estiver seguro de como você deve se portar, dirija-se à sua chefia ou aos setores mencionados.

Você tem dúvidas em incluir a sua chefia ou o respectivo setor, assim como nos casos nos quais onde este Código de Conduta prevê isso expressamente, dirija-se diretamente ao grêmio Compliance. Os nomes e os dados de contato dos membros do grêmio Compliance serão divulgados e tornados acessíveis na empresa. O grêmio Compliance relata diretamente à diretoria em todas as questões relacionadas ao Código de Conduta. Além disso, ele tem acesso a qualquer hora ao presidente do conselho consultivo da empresa.

HUESKER Synthetic GmbH
Fabrikstrasse 13-15
48712 Gescher / Germany

HUESKER Synthetic GmbH

Fabrikstraße 13–15, D-48712 Gescher
Tel.: + 49 (0) 25 42 / 701 - 0
Fax: + 49 (0) 25 42 / 701 - 499
E-Mail: info@HUESKER.de
Internet: www.HUESKER.com

November 2013



Código de conduta

