BUSCH

VACUUM SOLUTIONS

CÓDIGO DE CONDUTA

ÍNDICE

I. Introdução 4

I.I Nossos valores 4

I.II Nosso princípio fundamental nos negócios: integridade 5

I.III Nosso Código de Conduta 6

II. Integridade na nossa empresa 7

II.I Igualdade e respeito mútuo 7

II.II Assédio e assédio sexual 8

II.III Desenvolvimento pessoal e remuneração 9

II.IV Saúde, segurança e meio ambiente 9

II.V Conflito de interesses 10

III. Integridade com parceiros de negócios 12

III.I Competição justa 12

III.II Antissuborno e anticorrupção 13

III.III Presentes e entretenimento 14

III.IV Lavagem de dinheiro 16

III.V Negócios internacionais e controle de exportação 16

IV. Proteção de ativos da empresa 16

IV.I Proteção de ativos da empresa, segurança do produto e know-how 16

IV.II Documentação e relatórios adequados 18

IV.III Proteção de dados e segurança da informação 19

IV.IV Comunicação pública 20

V. Responsabilidade social corporativa 20

VI. Requisitos e escopo 21

VII. Contato e suporte 22

Nosso compromisso

Prezados colegas,

Enquanto empresa familiar internacional, nós construímos uma excelente reputação junto aos nossos clientes, nossos funcionários e o público. Nossa prioridade absoluta é proteger esta reputação. Somos todos convocados a preservar e fortalecer a reputação do Grupo Busch através de uma conduta impecável dos pontos de vista legal, moral e ético. Este Código de Conduta constitui a base para isto e serve como diretriz, tanto nas decisões de negócios quanto em nossa interação diária. Nós não podemos e não iremos tolerar violações a este Código.

O Grupo Busch não faz negócios a qualquer preço. Estamos firmemente convencidos de que o sucesso econômico sustentável de longo prazo está diretamente ligado ao cumprimento de leis, padrões éticos e valores morais. Por isso, uma conduta responsável é o pré-requisito básico para o nosso sucesso e é parte integrante da nossa cultura corporativa.

Vamos juntos impulsionar nossa empresa para o futuro com estes princípios!

Atenciosamente

Dr. Eng.º / Dr.ª Eng.ª Karl Busch Ayhan Busch Ayla Busch Sami Busch Kaya Busch

I. Introdução

I.I Nossos valores

Nossos valores são os princípios que usamos para administrar a empresa diariamente. Eles são tão importantes que representam a base de todo o nosso Código. Eles orientam nosso comportamento e nossos relacionamentos com outras pessoas. Nossos valores são o fundamento sobre o qual construímos nosso sucesso ao longo dos anos e promovemos a confiança de todos os nossos stakeholders.

Respeito

Nós respeitamos todas as pessoas em todos os níveis dos nossos negócios. Nós nos comunicamos de maneira aberta e justa. Valorizamos nossos funcionários talentosos e oferecemos apoio para que eles possam contribuir com todo o seu potencial.

Honramos os diversos interesses de nossos clientes, funcionários e parceiros de negócios com respeito, justiça e honestidade. Buscamos a excelência no desenvolvimento de negócios e no comportamento ético.

Foco no cliente

Estamos comprometidos em oferecer o melhor valor aos nossos clientes, fornecendo produtos e serviços de alta qualidade. Reconhecemos que os nossos clientes são a razão do nosso sucesso nos negócios e estamos empenhados em ouvir e responder positivamente às suas necessidades, buscando sempre ir além das expectativas.

Procuramos adicionar valor para os clientes através de soluções e suporte excepcionais. Mantemos um relacionamento próximo com nossos clientes, trabalhamos em parceria com eles e nos concentramos em construir relacionamentos pessoais e duradouros.

Garantindo uma cultura diversificada e inclusiva

Nós respeitamos os direitos humanos e incorporamos para nós os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, assim como as declarações da Organização Internacional do Trabalho. Promovemos a igualdade de oportunidades e tratamos todos os indivíduos de maneira justa e imparcial, sem discriminação em relação a etnia, cor, nacionalidade, religião, gênero, orientação sexual, estado civil, idade, deficiência ou responsabilidades familiares.

Justiça em relação a clientes, fornecedores e concorrentes

Nós lidamos com todos os nossos clientes, fornecedores e agências governamentais com transparência. Proibimos todas as formas de suborno. Não permitimos prometer, oferecer ou conceder benefícios ou vantagens, a fim de influenciar quaisquer tipos de decisões. Sob nenhuma circunstância aceitamos comportamentos antiéticos e não profissionais em relação aos parceiros de negócios.

Nossa conduta em relação aos concorrentes é baseada nos princípios da lealdade e integridade; sendo assim, proibimos a concorrência desleal. Em particular, proibimos qualquer forma de uso ilegal de marcas de outras empresas, o uso de informações falsas ou imprecisas, criadas para desacreditar um concorrente ou obter informações confidenciais ilegais. A Busch tem um princípio inviolável de conformidade com as leis antitruste.

Conformidade com regulamentos e leis

A conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis é um princípio fundamental do Grupo Busch. Todos os funcionários devem cumprir as leis e os regulamentos dos sistemas legais em que atuam. A violação da lei deve ser evitada sob todas as circunstâncias.

Independentemente das sanções que possam ser impostas pela lei, qualquer funcionário culpado de uma violação estará sujeito a consequências disciplinares devido à violação de seus deveres profissionais.

Responsabilidade ambiental

Estamos comprometidos em proteger o meio ambiente e a saúde e a segurança de todos os stakeholders, operando continuamente de maneira responsável e eficiente em todo o mundo.

Pelo bem do nosso planeta e das gerações futuras, agimos como guardiões do nosso meio ambiente. Devemos nos esforçar para atender e, se possível, superar, todos os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, assim como os padrões ambientais internacionalmente aceitos, em todos os momentos.

A INTEGRIDADE ESTÁ NO CENTRO DE TUDO O QUE FAZEMOS, O QUE QUER DIZER QUE AGIMOS DE ACORDO COM NOSSOS VALORES.

I.II Nosso princípio fundamental nos negócios: integridade

Este Código de Conduta expressa o comprometimento da Busch em conduzir seus negócios de maneira ética. Ele explica o que significa agir com integridade e transparência em tudo o que fazemos e em conformidade com nossa cultura e nossos valores.

Nossas decisões de negócios devem estar alinhadas com os mais altos princípios éticos e com uma estrutura consistente de regras e valores gerais que geralmente são aceitos e considerados justos. Isto é essencial para o sucesso em longo prazo.

A conformidade e a integridade estão diretamente relacionadas. Afinal, agir com integridade também depende do cumprimento das leis e dos regulamentos relevantes. Violações de leis e regulamentos relevantes serão investigadas e sancionadas.

Nosso Código de Conduta nos ajudará a garantir que nossas atividades de negócios estejam sempre em conformidade com os mais altos padrões éticos, legais e profissionais.

Ele servirá de diretriz para mantermos a integridade com todos os nossos stakeholders.

I.III Nosso Código de Conduta

O nosso Código de Conduta foi criado para ajudar nossos funcionários a entender nossos principais valores e os comportamentos que servem para apoiá-los. Ele oferece orientação e suporte para os nossos funcionários em todo o mundo, com altos padrões de comportamento ético e conformidade com leis e regulamentos locais, essenciais para proteger a reputação e o sucesso da nossa empresa a longo prazo.

Precisamos praticar constantemente os nossos valores para que os nossos funcionários, parceiros de negócios e stakeholders possam ter a certeza de que podem confiar totalmente em nós. As leis locais sempre prevalecem se forem mais rigorosas do que este Código. Caso você tenha dúvidas sobre o significado ou a aplicabilidade deste Código, uma regra ou regulamento, por favor, consulte o seu departamento local de Recursos Humanos ou a sua equipe de Conformidade.

Todos os funcionários da Busch em todo o mundo devem ler, entender e aderir ao nosso Código, assim como entender e cumprir as políticas internas. Você deve reservar um tempo para ler e entender todos os documentos.

O Código de Conduta também está disponível na intranet e no website da nossa empresa em: https://www.buschvacuum.com/company/about-busch

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

O que devo fazer em caso de divergência entre este Código e minhas leis locais?

Primeiro e mais importante, você sempre deve cumprir a lei. Se o Código for mais rigoroso do que é exigido por lei, você deve seguir o Código.

O que significa conduta correta?

O Grupo Busch lida constantemente com uma variedade de pessoas, organizações e representantes de diversos interesses. A nossa imagem enquanto Empresa depende da conduta dos nossos funcionários no mundo dos negócios.

Não há substituto para a integridade pessoal e o bom senso. Ao se deparar com uma situação difícil, leve em consideração estas questões:

1. A minha ação ou decisão é correta do ponto de vista legal?
2. Ela está em conformidade com o texto e os fundamentos deste Código e outras políticas do Grupo?
3. Ela está correta e isenta de quaisquer conflitos ou interesses pessoais?
4. Minha ação ou decisão poderia resistir ao escrutínio público? Como seria se ela fosse divulgada no jornal?
5. A minha ação ou decisão protege a reputação do Grupo Busch como uma empresa com altos padrões éticos?

Se a resposta para cada uma das perguntas for "sim", a ação ou decisão está em conformidade com os seguintes princípios de conduta e, muito provavelmente, está correta.

Caso você não tenha certeza, pergunte! E continue perguntando até ter certeza!

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Como saber se estou fazendo a coisa certa?

Às vezes, fazer a coisa certa significa escolher o caminho menos fácil, mas em última instância, é a melhor decisão para você. Quando tomamos as decisões certas, nos sentimos bem e, portanto, estamos conectados à nossa melhor versão. Ao fazer a coisa certa pelos outros, fazemos a coisa certa por nós mesmos.

II. Integridade na nossa empresa

II.I Igualdade e respeito mútuo

Nós defendemos o tratamento justo e condições de trabalho justas. Isto inclui a livre escolha de emprego, ou seja, a proibição de trabalho forçado ou escravo, tráfico de pessoas ou trabalho infantil, cumprir com as compensações estipuladas ou acordadas legal ou contratualmente, a liberdade de associação e o direito a tratamento humanizado no trabalho.

Estamos comprometidos com a liberdade e a igualdade das pessoas, independentemente de etnia, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou outras, origem nacional ou social, nascimento ou outro status. Agimos de acordo com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, bem como com as declarações da Organização Internacional do Trabalho.

A diversidade é uma parte essencial dos nossos negócios e cultura diários. Nós não toleramos a discriminação, o assédio ou a liguagem abusiva sob nenhuma circunstância.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

O Gerente de Linha da sua equipe está se tornando cada vez mais hostil a um colega de uma etnia diferente. Você sente que a atmosfera na equipe está piorando, principalmente porque outros membros da equipe estão seguindo o exemplo do seu gerente. O que você faz?

Expresse a sua preocupação para o seu Gerente Geral. Como alternativa, você pode expressar sua preocupação para o departamento de Recursos Humanos ou a equipe de Conformidade.

II.II Assédio e assédio sexual

Assédio inclui conduta verbal, não verbal, física ou qualquer outro tipo de conduta indesejada que crie um ambiente de trabalho intimidante, ofensivo ou hostil. Jamais devemos agir de maneira assediadora, que faça com que outros funcionários se sintam desconfortáveis em seu ambiente de trabalho. Qualquer tipo de comportamento, incluindo gestos e comentários, que faça os nossos colegas se sentirem insultados, humilhados ou constrangidos não é tolerado no Grupo Busch. Isso também inclui qualquer forma de intimidação (bullying), como a exclusão e humilhação deliberada de empregados.

Assédio sexual é uma forma de assédio especialmente grave. Este é definido como qualquer conduta indesejada, de natureza sexual, em que haja expectativa ou percepção razoável de poder causar ofensa, humilhação ou intimidação. O assédio sexual pode ocorrer de maneira verbal, não verbal ou física, e pode assumir muitas formas, como

- Investidas sexuais, solicitações de favores sexuais ou pedidos indesejados de encontros
- Piadas, imagens, textos ou mensagens de email de cunho sexual
- Comentários explícitos ou degradantes sobre aparência, roupas ou partes do corpo
- Exibição de imagens sexualmente sugestivas, calendários sensuais ou pornografia
- Usar roupas geralmente consideradas inapropriadas em um contexto profissional: shorts muito curtos, microssaias, camisas e blusas transparentes, revelar grandes decotes, ficar sem camisa, etc.
- Demonstrações públicas e contínuas de atenção, como beijos, toques inapropriados, etc.
- Toques indesejados, incluindo beliscar, dar tapinhas, acariciar ou roçar de propósito em uma pessoa
- Tentativa ou prática de agressões sexuais, incluindo estupro.

Funcionários que, segundo evidências, praticaram atos de assédio sexual estarão sujeitos a medidas disciplinares, podendo incluir a demissão.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Ainda posso sair em um encontro com um(a) colega?

Pode, mas esteja ciente de que a sua tentativa de iniciar um relacionamento romântico pode ser vista como assédio sexual. Principalmente entre um superior e um subordinado, qualquer tentativa desse tipo pode ser vista como um abuso de poder. Não é correto, por exemplo, convidar alguém para um "almoço de negócios" com a intenção oculta de discutir assuntos românticos. Se a rejeição de investidas românticas leva a uma retaliação em nível profissional, isso também é visto como assédio, assim como investidas românticas persistentes apesar da rejeição.

II.III Desenvolvimento pessoal e remuneração

Comunicamos nossos objetivos e estratégias aos nossos funcionários, para que eles se sintam comprometidos e entusiasmados com nossa visão.

Apoiamos o desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos funcionários, e incentivamos nossos funcionários a se envolverem e melhorarem suas habilidades e conhecimentos.

Nossas políticas de seleção, recrutamento, treinamento e promoção interna são baseadas em critérios claros relacionados a habilidades, competências e mérito. Mantemos nossos funcionários informados sobre como avaliamos suas contribuições no trabalho.

Esperamos que eles participem ativamente do processo de avaliação, para que possam melhorar continuamente seu desempenho.

Recompensamos nossos funcionários de maneira justa, alinhada com o mercado de trabalho em que atuamos.

II.IV Saúde, segurança e meio ambiente

Nós oferecemos um ambiente de trabalho seguro para nossos funcionários e parceiros. Temos mecanismos adequados para evitar acidentes, ferimentos ou doenças no local de trabalho associados à nossa atividade de trabalho, através do cumprimento estrito de todos os regulamentos pertinentes e do gerenciamento preventivo dos riscos no local de trabalho.

Não comprometemos as práticas, comportamentos ou condições de segurança. Não existe nenhum trabalho para o qual valha a pena colocar a saúde ou a vida de alguém em perigo. Por isso, esperamos que todos os nossos funcionários cumpram os nossos regulamentos de saúde e segurança, promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável e melhorem a nossa cultura de saúde e segurança.

Segurança

- Certifique-se de que você sabe quem são os socorristas no seu prédio
- Cuide da sua própria segurança e da segurança das pessoas à sua volta
- Reporte qualquer acidente, quase-acidente, lesão, problemas de saúde ou condições inseguras ao departamento de Recursos Humanos, para que as medidas adequadas possam ser tomadas
- Certifique-se de que você tem o treinamento adequado para o trabalho que está executando
- Familiarize-se com os extintores, saídas de incêndio e procedimentos de evacuação de emergência do seu prédio

Estamos comprometidos com a proteção ambiental como um objetivo corporativo e declaramos que o uso consciente de recursos e a eficiência energética são fatores importantes para a produção em nossos processos de fabricação.

Proteger o meio ambiente e conservar seus recursos são metas de alta prioridade para nossa empresa. Cumprimos as leis relevantes em todo o mundo e estabelecemos altos padrões para esta finalidade. O design ecológico, a segurança técnica e a proteção à saúde devem ser objetivos fixos já no estágio de desenvolvimento do produto.

Nós incorporamos os requisitos de um ambiente intacto no desenvolvimento, design, processo de fabricação, embalagem e transporte dos nossos produtos.

Estamos comprometidos com o desenvolvimento sustentável e a proteção do meio ambiente.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

O que posso fazer para ajudar a proteger o meio ambiente?

Você pode ser ambientalmente consciente ao realizar seu trabalho cotidiano na Busch. Pense em oportunidades de reciclagem. Evite imprimir para reduzir o uso de papel. Às vezes, uma chamada de conferência pode substituir uma reunião interna. Para uma reunião fora da empresa, considere um esquema de caronas.

II.V Conflito de interesses

Um conflito de interesses é uma situação em que existe o risco de que interesses pessoais de um funcionário ou de terceiros possam afetar os interesses da Busch ou de nossos parceiros de negócios. É muito importante que nossos funcionários não entrem em conflitos de interesses ou lealdade. Nós não abusamos de nossa posição ou contatos em nosso próprio benefício ou em benefício de familiares ou outras pessoas com quem temos um relacionamento significativo, ou ainda entidades nas quais tenhamos uma posição financeira importante.

Confiamos em todos os nossos funcionários para que não sejam influenciados por interesses e relacionamentos pessoais nas decisões de negócios.

Os funcionários têm a obrigação de notificar imediatamente seus Gerentes de Linha em casos de possíveis conflitos entre os interesses de trabalho e os interesses privados. Isso se aplica especialmente à gestão ou ao uso privado de prestadores de serviços, empreiteiros ou fornecedores que também trabalhem para a Busch no passado, presente ou futuro. Gerentes gerais devem notificar através de compliance@busch.de se tiverem um conflito de interesses.

Se estiver enfrentando um conflito de interesses, pergunte-se:

- Isto poderia criar ou parecer criar um incentivo injusto para mim ou meus amigos e familiares?
- Estou colocando a Busch em risco ou violando leis ou contratos com nossos clientes?
- Se isto fosse divulgado nas redes sociais, causaria má impressão?

- Isto me distrairia de fazer o meu trabalho?

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Você é chefe do departamento de contabilidade e precisa preencher internamente o cargo de um líder de equipe. Você é amigo pessoal de uma das contadoras e sabe que ela gostaria de se desenvolver profissionalmente. Embora você tenha dúvidas de que as capacidades dela sejam suficientes para o cargo, não quer desconsiderá-la para a promoção. A amizade dela é importante para você. O que você deve fazer?

É claro que você pode considerar sua amiga para o cargo de líder de equipe, se ela satisfaz os requisitos. No entanto, você certamente deve avaliar outros candidatos junto com o RH, para fazer a seleção mais objetiva e verificável possível. Se um dos outros candidatos é mais adequado, você deve agir no interesse da empresa e escolher essa pessoa. Amizades pessoais não devem influenciar neste caso.

Emprego secundário

Durante o emprego na Busch, é proibido qualquer emprego secundário que possa afetar o desempenho ou os interesses do empregador. O funcionário deve notificar por escrito seus Gerentes de Linha e o departamento de Recursos Humanos em menos de quatro semanas após ter aceitado qualquer emprego secundário. Além disso, qualquer funcionário que tenha um emprego adicional externo ou que tenha negócios externos não deve:

1. Usar nenhum momento do trabalho ou nenhum ativo da Busch para o outro emprego;
2. Usar sua posição na Busch para solicitar trabalho para negócios externos ou obter tratamento favorecido;
3. Participar de nenhuma atividade do emprego externo que possa ter um efeito negativo em sua capacidade de desempenhar tarefas na Busch e/ou
4. Usar informações confidenciais da Busch em benefício do outro empregador.

Investimentos financeiros

Funcionários que tenham adquirido/estejam planejando adquirir participações financeiras relevantes em empresas, clientes ou fornecedores concorrentes estão obrigados, pelo dever de divulgação, a solicitar aprovação prévia do departamento de Recursos Humanos.

Durante a existência do vínculo empregatício, familiares de primeiro grau e cônjuges/companheiros também não devem fazer nenhum investimento financeiro relevante que possa levar a um conflito de interesses. Se funcionários tomarem consciência disso, esses investimentos também devem ser divulgados.

Uma participação financeira relevante é qualquer interesse financeiro, direto ou indireto, em empresas que sejam:

- parceiros comerciais da Busch e com quem o funcionário esteja envolvido em caráter oficial devido à sua função. Um interesse em uma tal empresa deve ser divulgado se a participação for maior que 1% do capital total, ou
- se concorrentes da Busch e o funcionário puderem influenciar a gestão do concorrente através de seu investimento. Isso pode ser assumido se a participação acionária for maior que 1% do capital total.

III. Integridade com parceiros de negócios

III.I Competição justa

A Busch está comprometida com a concorrência justa como um fator de eficiência, inovação e excelência. Temos concorrentes em muitos países e sempre agimos em conformidade com as leis antitruste e de concorrência aplicáveis.

Acordos com concorrentes que visam restringir a concorrência constituem uma violação grave da lei. Eles não são juridicamente vinculativos e resultarão em multas substanciais se forem descobertos. Tais acordos incluem ajustes com concorrentes em relação a: fixação de preços, divisão de clientes ou mercados, redução de volumes ou capacidades de produção e boicotes a clientes ou fornecedores.

Os funcionários também devem evitar compartilhar informações comercialmente sensíveis com os concorrentes. Eles também estão proibidos de adquirir informações relacionadas à concorrência por meio de espionagem industrial, suborno, roubo ou interceptação eletrônica e disseminar conscientemente informações falsas sobre um concorrente ou seus produtos ou serviços.

Informações comercialmente sensíveis relacionadas aos seguintes assuntos não devem ser discutidas com os concorrentes:

- Preços
- Custos
- Volumes e capacidades de produção
- Clientes (inclusive termos e propostas)
- Mercados

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Um representante de outra empresa de sistemas de vácuo – um concorrente direto – me ligou e convidou para uma reunião em outro país para falar sobre a "racionalização" do mercado para um produto de vácuo que nós dois oferecemos. A reunião sobre a "racionalização" será realizada fora da UE. Eu poderia comparecer a esta reunião?

Não. Você deve entrar em contato imediatamente com a equipe de Conformidade. Participar de uma reunião de "racionalização" poderia significar a formação de um cartel ilegal. Não seja enganado por termos aparentemente inofensivos, como "racionalização". A realização da reunião em outro país não mudaria o resultado. A reunião ainda poderia violar as leis antitruste da UE ou de qualquer outra jurisdição afetada.

Você está participando de uma conferência científica. À noite, você é abordado por um representante de um concorrente direto, que pergunta como estão os negócios na Busch atualmente. Depois do segundo drink, ele começa a fazer perguntas muito detalhadas sobre assuntos específicos, como volumes de fabricação. Como devo responder?

Educadamente, evite dar detalhes. Embora seja possível discutir desenvolvimentos gerais do mercado ou padrões técnicos que são de conhecimento público, você não deve falar sobre preços, custos, capacidades ou volumes de produção, especialmente em relação a clientes e fornecedores, produtos ou mercados individuais. Essa troca de informações pode levar a uma coordenação entre os concorrentes, aumentando os preços. Além disso, revelar tais informações provavelmente seria uma violação das suas obrigações de confidencialidade. Esta ocorrência deve ser relatada posteriormente à equipe de Conformidade.

III.II Antissuborno e anticorrupção

Nós acreditamos que a excelência dos nossos serviços é a chave para o sucesso dos nossos negócios. Por isso, lidamos com todos os nossos parceiros de negócios de maneira transparente e em conformidade com os padrões internacionais anticorrupção, por exemplo, os do Pacto Global das Nações Unidas, bem como as leis anticorrupção e suborno aplicáveis.

Proibimos todas as formas de suborno. Não permitimos a promessa, a oferta ou a concessão de qualquer benefício ou vantagem de qualquer natureza a pessoas, para influenciar qualquer tipo de decisão (incluindo decisões oficiais, administrativas ou judiciais) ou para obter vantagens indevidas para a empresa. Também é proibido aceitar qualquer tipo de benefício ou vantagem que possa resultar em uma falha dos deveres e obrigações de um funcionário.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Uma decisão sobre um grande acordo comercial deve ser tomada até a semana que vem. Um importante tomador de decisões do escalão médio de gestão convida você para uma conversa particular. Durante uma avaliação positiva da sua oferta, ele casualmente comenta que seria bom se sua empresa ganhasse a encomenda e ele ganhasse um belo relógio de pulso, pois seu aniversário está chegando. Ele trouxe uma foto impressa de um relógio suíço caro. Como você reage?

Em quaisquer circunstâncias, você deve recusar essa oferta. Dependendo do quão óbvio for o pedido de suborno e das leis e regulamentos locais em relação a clientes, você deve: ou reportar o incidente; ou afirmar diplomaticamente que, em uma empresa global, não é possível comprar presentes caros; ou apenas ingorá-lo educadamente. Você também deve reportar o incidente ao seu Gerente Geral.

Sinais de alerta em negociações com terceiros

- A verificação de antecedentes de uma empresa ou um indivíduo revela um histórico suspeito ou má reputação.
- A negociação envolve um país conhecido por pagamentos corruptos. Consulte a lista de países da Transparência Internacional (www.transparency.org).
- Agente sugerido por um oficial do governo.
- Agente se opõe aos requisitos de conformidade anticorrupção.
- Agente tem uma relação pessoal ou de negócios com um oficial do governo.
- Termos de contrato ou acordos de pagamento incomuns, como pagamento em dinheiro, pagamento na moeda de outro país ou pagamento a uma instituição financeira fora do país em que o contrato é executado.
- Solicitação de que a identidade do agente seja mantida em sigilo.
- A comissão excede a taxa em vigor ou deve ser paga em dinheiro.
- Indicação de que pagamentos de facilitação são necessários para fazer movimentar os negócios.
- Solicitação de faturas falsas ou qualquer outro tipo de documentação falsa; ou
- Pagamento em país terceiro ou em nome de terceiros.

III.III Presentes e entretenimento

Convites de parceiros de negócios só podem ser aceitos se a ocasião e o contexto do convite forem adequados, se recusar o convite puder ser interpretado como uma indelicadeza e se o convite estiver alinhado com a nossa Política Global de Viagens, Presentes e Convites. Para a gestão, os requisitos das diretrizes internas para Gerentes Gerais também se aplicam.

Se um parceiro de negócios ou detentor de um cargo exigir ou oferecer uma vantagem pessoal a um funcionário da Busch, o funcionário em questão nunca deverá aceitá-la e também deverá informar imediatamente seu superior e a equipe de Conformidade responsável.

Caso não tenha certeza de que pode receber ou dar um presente, responda às seguintes perguntas:

- O valor do presente ou do entretenimento está em conformidade com as políticas internas?
- As políticas dos parceiros de negócios permitem oferecer presentes ou entretenimento?

- Tenho a permissão para dar/receber dinheiro, vales-presentes, certificados de presentes ou outros equivalentes a dinheiro?
- O propósito do presente é receber um tratamento especial ou favorável?
- Dar ou aceitar presentes é legal no seu país?
- O destinatário é um oficial do governo?

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Um vendedor de um fornecedor da Busch leva chocolates e alguns calendários de parede como presentes de Natal ao nosso escritório. Posso aceitar estes presentes e compartilhar com meus colegas?

Sim, você pode – sempre considerando que estes presentes estão dentro da prática habitual e na faixa de valor apropriada.

Durante uma negociação de preços, um dos nossos parceiros me ofereceu um bilhete para uma partida de futebol que realmente quero assistir. Posso aceitar o bilhete?

Não. Os funcionários da Busch não têm permissão para aceitar presentes ou entretenimento de nenhum indivíduo ou empresa durante negociações comerciais, processos de licitação ou similares, se os presentes forem mais valiosos do que brindes promocionais. Presentes que não estejam em conformidade com a Matriz de Valores-Limite da Busch não devem ser aceitos, e deve-se informar ao doador que o presente é caro demais para ser aceito.

Um cliente importante está organizando um jantar em comemoração ao aniversário de sua empresa. Outras pessoas importantes de negócios estarão presentes. Posso aceitar o convite?

Sim, deixando claro que está aceitando o convite como um representante da Busch.

Um parceiro de negócios da Busch convidou a mim e minha esposa para um final de semana jogando golfe em um resort cinco estrelas, incluindo acomodação e custos de viagem, como agradecimento a um cliente de longa data. Posso aceitar?

Não. O valor da viagem com certeza vai além de uma simples cortesia. Aceitar o convite pode comprometer sua independência em interações futuras com este parceiro de negócios.

III.IV Lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro significa a entrada na circulação financeira e econômica legal de dinheiro gerado ilegalmente (por exemplo, através do terrorismo, tráfico de drogas, corrupção e outros crimes) ou ativos adquiridos ilegalmente.

Combatemos todas as formas de lavagem de dinheiro, tomamos precauções para evitar o envolvimento em questões de lavagem de dinheiro e cumprimos as sanções nacionais e internacionais, regulamentos de embargo e outras restrições da legislação de comércio exterior aplicáveis.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Um cliente quer pagar por sua encomenda a partir de várias contas e usar uma combinação de vários tipos de pagamento (por exemplo, dinheiro e cheque). O que você deve fazer?

Este é um comportamento suspeito, possivelmente envolvendo lavagem de dinheiro. Você deve consultar a equipe de Conformidade imediatamente. Você só deve tomar outras medidas na transação, incluindo aceitar o pagamento da contraparte, depois de receber aconselhamento da equipe de Conformidade sobre como proceder.

III.V Negócios internacionais e controle de exportação

A Busch é uma empresa global. No âmbito das nossas atividades internacionais, devemos cumprir regulamentos de exportação.

Diversas leis e embargos nacionais e internacionais limitam ou proíbem a importação, exportação ou comércio interno de mercadorias, tecnologias e serviços, bem como transações monetárias e a movimentação de capital. As limitações e proibições podem ser relativas à natureza das mercadorias, ao país de origem, ao país em que as mercadorias serão usadas ou a quem é o parceiro de negócios.

Também estamos comprometidos com o combate ao contrabando. Cada entidade do Grupo Busch e seus funcionários ativos devem cumprir os respectivos regulamentos aduaneiros e de exportação dentro do escopo de todos os nossos negócios de importação e exportação.

IV. Proteção de ativos da empresa

IV.I Proteção de ativos da empresa, segurança do produto e know-how

Proteção de ativos da empresa

Nossos ativos são usados para atingir nossos objetivos comerciais, e é do nosso interesse proteger nossas propriedades e ativos. Os ativos podem ser financeiros, físicos ou intangíveis. Nossos ativos devem ser usados apenas para fins adequados e autorizados; o uso inadequado ou não autorizado está proibido.

Todos os funcionários têm a obrigação de manusear todos os equipamentos de operação, especialmente máquinas e ferramentas, bem como todos os sistemas de informação e comunicação, cuidadosamente e de acordo com a finalidade a que se destinam. O local de trabalho e todas as instalações usadas pelos trabalhadores ou pela empresa devem ser mantidos sempre organizados e quaisquer danos devem ser reportados ao supervisor.

Segurança do produto

O nosso sucesso é determinado pela segurança e confiabilidade dos nossos produtos, assim como pelo seu desempenho. A segurança do produto começa no estágio de desenvolvimento, continua durante os processos de aquisição e produção e é de fundamental importância durante a instalação dos nossos produtos no local do cliente e durante a manutenção.

Diversas estipulações legais relacionadas ao desenvolvimento, produção, aprovação e venda de nossos produtos servem para garantir sua segurança. Os produtos Busch não devem colocar em risco a segurança e a saúde dos consumidores e devem atender a certos padrões de qualidade.

Know-how

A Busch possui um know-how valioso, além de segredos comerciais e de negócios. Este conhecimento é a base para o sucesso dos nossos negócios. É a nossa responsabilidade garantir a confidencialidade, a disponibilidade e a integridade destas informações, seja em formato eletrônico ou em papel.

A transmissão não autorizada de conhecimentos, bem como segredos comerciais e de negócios, sua alteração, destruição ou divulgação não autorizada podem causar grandes danos à empresa. Isto pode levar a penalidades trabalhistas, civis e criminais para o funcionário em questão.

A segurança de TI suporta a proteção da propriedade intelectual contra o acesso de terceiros não autorizados, roubo de dados, divulgação de conhecimentos ou consequências de malware através de diversas medidas de segurança de TI, como senhas, programas antivírus e conceitos de acesso.

Nós reconhecemos a propriedade intelectual de concorrentes e parceiros de negócios. Todos os funcionários têm a obrigação de guardar segredos comerciais de terceiros e de usá-los somente conforme acordado com o terceiro em questão.

Além disso, os funcionários não estão autorizados a participar de discussões públicas sem aprovação (por exemplo, palestras, fóruns na Internet, etc.) ou a publicar informações relevantes da empresa (por exemplo, na Internet) na qualidade de funcionários da Busch.

A divulgação de segredos da empresa pode ter um impacto negativo sobre o sucesso futuro da empresa e dos funcionários.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Durante meu trajeto de trem para a Busch, às vezes faço chamadas telefônicas relacionadas ao trabalho. Isto é um problema?

Você deve tomar cuidado para não discutir informações não públicas da empresa em locais públicos, como táxis, trens, aviões, elevadores ou em conferências e feiras comerciais. Quando for absolutamente necessário realizar uma ligação telefônica em um local público, fique atento à sua volta.

IV.II Documentação e relatórios adequados

Garantimos a existência de controles adequados para avaliar e gerenciar os riscos para nossos negócios, nossos funcionários e nossa reputação. Preparamos nossos relatórios comerciais, financeiros e contábeis com precisão e confiabilidade.

Colaboramos e facilitamos o trabalho das unidades de auditoria e inspeção internas e outras unidades de controle internas, bem como o de auditores externos e autoridades competentes.

A Busch está comprometida em criar relatórios precisos e verdadeiros. Isto se aplica igualmente ao relacionamento com investidores, funcionários, clientes e parceiros de negócios, bem como com o público e todos os órgãos governamentais. Quaisquer registros e relatórios produzidos internamente ou distribuídos externamente devem ser precisos e verdadeiros.

Registros empresariais

Ao preparar registros empresariais, busque sempre a precisão. Alguns exemplos de registros empresariais incluem:

- relatórios de despesas
- faturas
- registros de tempo
- relatórios financeiros
- arquivos e avaliações de pessoal
- planos de negócios
- contratos
- listas de clientes
- informações de marketing

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Estamos na última semana do período de relatório trimestral. Seu supervisor quer garantir que sua equipe vai atingir os números previstos para o trimestre. Por isso, ele solicita que você registre a receita de um contrato de licença agora, mesmo sabendo que o contrato só será finalizado na próxima semana. Você

acredita que isso não prejudicará ninguém na empresa. Você pode atender a este pedido?

Não. Os custos e receitas devem ser registrados no período de tempo correto. O contrato de licença ainda não está concluído. Incluir este contrato em um período antecipado seria uma declaração falsa e poderia ser considerado fraude.

IV.III Proteção de dados e segurança da informação

Proteção de dados

Processamos dados pessoais de acordo com as disposições das respectivas leis de proteção de dados aplicáveis. Os dados são considerados pessoais se incluírem informações pessoais ou factuais sobre um indivíduo conhecido ou um indivíduo que possa ser identificado a partir desses dados, incluindo endereço, data de nascimento, dados bancários, religião, dados de saúde, etc. de clientes, funcionários, fornecedores e quaisquer outros indivíduos. Consideramos muito importante proteger informações desta natureza confiadas a nós e garantir que permaneçam confidenciais.

É nosso interesse impedir que dados pessoais sejam coletados, armazenados, modificados, divulgados ou eliminados sem autorização. Nossos funcionários têm a obrigação de proteger os dados pessoais confiados à empresa contra processamento e uso indevido ilegal, e de tomar medidas apropriadas para proteger esses dados.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Você percebe que um colega está copiando dados do banco de dados da empresa e suspeita das suas intenções de uso. O que você deve fazer?

Você deve reportar este caso imediatamente ao seu Gerente de Linha ou Gerente Geral. Eles então deverão questionar a pessoa sobre o motivo para a cópia de dados e tomar as respectivas medidas necessárias.

Segurança da informação

A reputação da empresa depende muito das ações e da integridade dos nossos funcionários.

É proibido aos funcionários usar ou copiar software dos sistemas de TI da Busch para fins particulares e instalar software privado em hardware de propriedade da empresa sem a permissão do departamento de TI.

Serviços de e-mail e acesso à Internet são fornecidos para fins comerciais. Você deve aplicar os mesmos padrões habituais de cuidado e manuseio usados nas comunicações impressas ao enviar e receber e-mails e anexos em sua conta Busch.

Você não deve, sob nenhuma circunstância, abusar dos sistemas de TI, do acesso à Internet, das contas de e-mail da Busch ou de qualquer outro meio de informação e comunicação para fins ilegais ou antiéticos. O ato de pesquisar, baixar ou encaminhar informações com conteúdos de natureza

racista, discriminatória ou pornográfica ou de glorificação da violência é considerado particularmente abusivo e pode levar a sanções severas.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Você faz download de uma cópia de um arquivo de instalação do Microsoft Word em um pen drive USB e pretende instalar o programa no seu computador em casa. Você acredita que isso não vai prejudicar a Busch, já que os arquivos originais permanecerão nos sistemas da empresa. Você pode continuar?

Não. Quando a Busch adquire um software, ele geralmente é vinculado a um contrato de licença com o fabricante do software. O uso do software para fins particulares provavelmente infringirá esses contratos de licença e a Busch pode ser responsabilizada pelos atos de seus funcionários.

IV.IV Comunicação pública

Qualquer comunicação com stakeholders externos, como nossos clientes ou até mesmo a mídia, deve ser clara e verdadeira. Pedimos que você tome cuidado ao usar redes sociais e email. Lembre-se: uma vez que você tenha feito uma declaração pública, você não tem mais controle sobre o que acontece com ela ou quem a utiliza.

Toda comunicação externa deve ser aprovada pela nossa equipe de Marketing Global na sede em Maulburg. Além disso, as diretrizes internas para Gerentes Gerais se aplicam aos Gerentes Gerais.

A comunicação interna é igualmente importante, uma vez que ela pode ser facilmente divulgada para o mundo exterior.

Tenha sempre em mente que o seu verdadeiro público pode não ser aquele que você pretendia abordar.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Você foi abordado por uma jornalista que está escrevendo um artigo sobre o mercado de trabalho – ela deseja obter seus pontos de vista como especialista no setor. O que você deve fazer?

Encaminhe a solicitação para nossa equipe de Marketing Global na sede. Eles trabalharão com você para garantir que nossa resposta seja consistente com nossos valores e orientações, ou até mesmo para encontrar o melhor porta-voz para falar sobre o assunto.

V. Responsabilidade social corporativa

Nós nos consideramos cidadãos corporativos ativos e tentamos contribuir para as comunidades em que estamos localizados. Usamos nossas doações e patrocínios para promover objetivos regionais,

como organizações que apoiam pessoas necessitadas e com deficiências, crianças, educação, ciência e esportes, exceto esportes de tiro. Fazemos doações voluntárias, não exigimos nada em troca e cumprimos as leis e os regulamentos locais aplicáveis.

Rejeitamos liminarmente doações, seja em dinheiro ou em espécie, a partidos políticos, candidatos políticos, gerentes de cargos políticos ou representantes da administração pública. Além disso, são proibidas doações a grupos religiosos e a organizações de natureza sectária. Fazer publicidade para partidos políticos ou instituições religiosas é proibido de modo geral e, especialmente, se tiver a intenção de gerar doações. Por fim, também não fazemos doações a instituições ou associações racistas, sexistas, discriminatórias ou que façam apologia à violência.

VI. Requisitos e escopo

Implementação do Código de Conduta

Um Responsável pela Conformidade especialmente indicado é responsável pela implementação e pelo cumprimento deste Código de Conduta.

A administração da Busch e suas subsidiárias em todo o mundo devem promover ativamente a ampla distribuição do Código de Conduta e garantir que suas regras sejam implementadas permanentemente.

Este Código de Conduta irá ajudar a entender nossos valores, nossa cultura e nossa maneira de trabalhar. No entanto, os funcionários podem ser confrontados com situações complexas, para as quais estes documentos podem não fornecer uma resposta clara. Nestes casos, esperamos que os funcionários discutam o assunto com seus Gerentes de Linha ou com a respectiva equipe de Recursos Humanos ou Conformidade.

É responsabilidade dos Gerentes Gerais e supervisores garantir que este Código de Conduta seja cumprido. A gerência deve comunicar claramente aos funcionários que as violações da lei não serão toleradas e terão consequências em seus empregos.

A empresa irá revisar este Código de Conduta regularmente e a Busch SE decidirá sobre alterações, conforme for apropriado.

O exemplo vem de cima

Os Gerentes Gerais, bem como cada supervisor, têm uma função importante como modelo exemplar para a conformidade com este Código de Conduta.

Eles têm as seguintes responsabilidades:

- Ser um modelo de comportamento ético.
- Incentivar a equipe a levantar questões e se manifestar.
- Comunicar uma mensagem positiva sobre seu comprometimento com a ética e a conformidade.

- Promover nossos valores, o Código de Conduta e a conformidade com as políticas e a lei.
- Suportar ativamente a consciência ética e de conformidade e os programas de treinamento.
- Estar sempre abertos para a comunicação.
- Ouvir e responder de maneira justa às preocupações dos funcionários.
- Encontrar soluções satisfatórias e completas para questões éticas.
- Escalar preocupações quando for necessária assistência adicional.

Os padrões utilizados para avaliar qualquer possível conduta imprópria por parte de Gerentes Gerais e supervisores são mais rigorosos do que os utilizados para outros funcionários.

Tolerância zero

Embora este Código de Conduta forneça orientações para determinadas situações, existem situações para as quais temos uma política de tolerância zero:

- Práticas de trabalho inseguras, ilegais ou antiéticas
- Violência e agressão
- Discriminação, bullying e assédio
- Suborno e corrupção
- Retaliação contra qualquer um que fale ou faça a coisa certa

VII. Contato e suporte

Denunciando uma violação

Ao tomar conhecimento sobre um possível problema de conformidade com este Código de Conduta, incentivamos você a se manifestar. Todas as preocupações são levadas a sério e a pessoa que manifestar sua preocupação não precisa ter medo de medidas ou sanções disciplinares, mesmo que a suposta má conduta não seja confirmada.

Nos casos em que este Código de Conduta for violado, os funcionários poderão informar seus supervisores e/ou a equipe de Conformidade. As denúncias de violações do Código de Conduta também podem ser feitas anonimamente, usando nossas linhas de denúncia indicadas abaixo. Se a identidade do denunciante for conhecida, ela será mantida em sigilo. As investigações para esclarecer os fatos serão iniciadas imediatamente e as contramedidas necessárias serão tomadas. Se solicitado, o denunciante receberá informações sobre como sua denúncia foi abordada.

Para garantir um ambiente de trabalho aberto e um acompanhamento mais eficiente da sua denúncia, recomendamos que você se identifique ao denunciar uma possível violação.

Manifeste-se!

Se você acredita que foi discriminado, assediado ou que não teve igualdade de oportunidades no trabalho, incentivamos você a enviar uma reclamação para:

- Seu Gerente de Linha
- Seu gerente
- Seu gerente superior
- Recursos Humanos
- Equipe de Conformidade

Pessoas de contato

A Busch tem um Responsável pela Conformidade, que deve resolver todos os problemas relatados de maneira independente e objetiva. O Responsável pela Conformidade deve responder perguntas dos funcionários e oferecer aconselhamento em casos relacionados a este Código de Conduta. O Responsável pela Conformidade tem a obrigação de tratar todas as informações como confidenciais.

Incentivamos expressamente todos os funcionários a direcionar todos os problemas referentes a este Código de Conduta ao Responsável pela Conformidade. Garantimos que os funcionários que retransmitirem informações ao Responsável pela Conformidade não sofrerão consequências negativas como resultado.

A Responsável pela Conformidade no Grupo Busch é

Sra. Carolin Schaefer
E-mail: compliance@busch.de
Telefone: +49 7622 681 2151

Política de não retaliação

A Busch tem uma política de não retaliação contra qualquer pessoa que expresse suas preocupações de boa fé. Você não perderá seu emprego ou seus benefícios, nem será rebaixado, suspenso, ameaçado, assediado ou discriminado por compartilhar suas preocupações de boa fé. Qualquer pessoa que violar nossa política de não retaliação estará sujeita a ações disciplinares, podendo incluir a rescisão do contrato com ou sem aviso prévio, de acordo com a lei aplicável.

ESTOU FAZENDO A COISA CERTA?

Tenho receio de ser penalizado ou tratado de maneira diferente se eu me tornar um denunciante.

Se você suspeitar de algo errado, sempre deve fazer uma denúncia. Se você sofrer retaliação ou assédio como resultado de sua ação, investigaremos e tomaremos as medidas apropriadas contra o assediador, de acordo com nossas políticas internas.

Ações disciplinares

A Busch não tolera nenhuma violação das leis, regulamentos e padrões de conduta internos.

Os funcionários que não cumprirem este Código de Conduta podem estar sujeitos a medidas ou sanções disciplinares apropriadas, conforme declarado nos regulamentos aplicáveis.

Gerentes Gerais e supervisores também podem estar sujeitos a ações disciplinares se não perceberem tais violações, caso esta falha possa ser atribuída à gerência inadequada dos funcionários em suas áreas de responsabilidade.