



EBERSPÄCHER / MANAGEMENT

CODE OF CONDUCT

Código de Conduta do Grupo Eberspächer

ÍNDICE

Preâmbulo da Gerência	4
-----------------------------	---

I. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

1. Imagem corporativa definida da Eberspächer	5
1.1 Orientação baseada em valores e cumprimento das regras	5
1.2 Condenação do trabalho forçado e infantil, proteção dos direitos dos trabalhadores, princípio da não discriminação	5
1.3 Desenvolvimento sustentável através da responsabilidade ambiental e social	6
1.4 Padrões	6
2. Caráter vinculativo do código de conduta	7
2.1 Princípios orientadores	7
2.2 Compromisso e responsabilidade	7
2.3 Complemento com diretrizes	7

II. CONDUTA NAS TRANSAÇÕES COMERCIAIS

1. Concorrência leal, proibição de cartéis	8
1.1 Verbotene geschäftliche Handlungen	8
1.2 Envolvimento do departamento jurídico	8
2. Proibição da corrupção	9
2.1 Corrupção e suborno	9
2.2 Alojamento, alimentação e brindes	9
2.3 Consultores e intermediários	9
3. Doações e patrocínios	10
3.1 Doações	10
3.2 Patrocínios	10
4. Observância do direito tributário, diretrizes de controlo de exportação e proibição de branqueamento de capitais	11
4.1 Impostos	11
4.2 Controlo de exportações e regulamentos alfandegários	11
4.3 Branqueamento de capitais	11
5. Seleção de parceiros comerciais	13
5.1 Processo de seleção	13
5.2 "Businesspartner Code of Conduct"	13
6. Documentação e relatórios	13

III. OS EMPREGADOS E A CULTURA DE GESTÃO

1. Cultura de Gestão	15
2. Condições de trabalho justas e segurança no trabalho	16
2.1 Ambiente de trabalho	16
2.2 Saúde e segurança	16
3. Evitar conflitos de interesses	17
3.1 Princípio geral	17
3.2 Colaborador como concorrente da Eberspächer	17
3.3 Colaborador como parceiro de negócios da Eberspächer	17
3.4 Encomendas privadas de empregados a parceiros de negócios da Eberspächer	17
3.5 Envolvimento social de colaboradores	17
4. Confidencialidade, proteção de dados e segurança da informação	19
4.1 Confidencialidade dos Segredos Comerciais	19
4.2 Proteção de dados pessoais	19
4.3 Troca segura de informações	19
5. Tratamento cuidadoso da propriedade da empresa	19

IV. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

1. Conformidade	21
1.1 Responsabilidade de todos os colaboradores pela conformidade	21
1.2 Organização auxiliar de conformidade	21
2. Questões sobre a conformidade e os indícios de infrações à lei	21

PREÂMBULO DA GERÊNCIA

Como parceiro global da indústria automóvel, o Grupo Eberspächer contribui para uma mobilidade segura, confortável e ecologicamente sustentável, através de soluções inovadoras nas áreas de Tecnologia de Exaustão, Sistemas de Ar Condicionado e Eletrônica Automóvel.

Desde que Jacob Eberspächer fundou a sua primeira oficina artesanal, no ano de 1865, o nome Eberspächer é sinónimo não apenas de excelência em produtos, mas também dos valores de um negócio familiar gerido pelos proprietários há cinco gerações, valores esses perpetuados pelos nossos colaboradores como parte da nossa missão estratégica.

Cumprir os requisitos legais, respeitar os regulamentos internos e as normas éticas sempre e em qualquer lugar (Compliance) constituem as fundações de suporte do nosso sucesso financeiro.

Reconhecemos a nossa responsabilidade social em relação aos nossos colaboradores, parceiros comerciais e à comunidade em geral, e responsabilizamo-nos pela proteção do meio ambiente e pela preservação dos recursos

naturais, contribuindo, desta forma, para o desenvolvimento sustentável da empresa e da comunidade e o fortalecimento da confiança dos nossos colaboradores e parceiros estratégicos.

O presente Código de Conduta resume os princípios fundamentais das nossas atividades comerciais. O seu objetivo é servir de guia aos nossos empregados nas suas relações e interações diárias com os colegas, clientes e concorrentes, e na tomada de decisão quando deparados com questões de foro legal e ético.

Cada empregado está obrigado a ler e entender o presente Código de Conduta e a observá-lo e pô-lo em prática nas suas atividades diárias. Assumimos a responsabilidade partilhada com os nossos colaboradores para uma atuação em conformidade com as normas e regras e de acordo com os mais altos padrões de integridade.

O Grupo Eberspächer implementou uma Organização de Compliance mundial, para satisfazer as necessidades locais e globais, na qual todos os funcionários são obrigados a dar o seu contributo ativo.

Esslingen, janeiro de 2023



Martin Peters

Presidente do Conselho Executivo/
Parceiro Gerente

I. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

1. IMAGEM CORPORATIVA DEFINIDA DA EBERSPÄCHER

A conceção do que pretendemos ser a nossa imagem corporativa passa por colocar as pessoas em evidência nas nossas atividades empresariais. Nesse contexto, atuamos em conformidade com a lei e com os princípios éticos. O respeito e a proteção dos direitos humanos são um dos princípios fundamentais da Eberspächer. Assumimos e trabalhamos em prol da nossa responsabilidade social e ambiental (Corporate Governance).

1.1 ORIENTAÇÃO BASEADA EM VALORES E CUMPRIMENTO DAS REGRAS

Os valores que nós definimos, confiança, respeito e tolerância, são a nossa orientação e indicam o caminho que queremos seguir com os nossos colegas e clientes. Eles formam a base ética para o nosso comportamento comercial e social. Nessa medida, e como princípio base da nossa cultura de confiança, contamos com uma atuação em conformidade com a legislação vigente, com os mais altos padrões éticos, e com o cumprimento dos princípios fundamentais estabelecidos no presente Código de Conduta por parte de todos os colaboradores da Eberspächer. Para nós é essencial o rigoroso cumprimento de todas as normas nacionais e internacionais válidas, aplicáveis à nossa atividade comercial. Isto também se aplica a compromissos assumidos e diretrizes internas da empresa.

1.2 CONDENAÇÃO DO TRABALHO FORÇADO E INFANTIL, PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES, PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Eberspächer defende os princípios consagrados nas normas do trabalho da OIT: a Eberspächer

condena qualquer forma de trabalho forçado, escravo ou infantil. Nós assumimos o compromisso de implementar sistemas e controlos eficazes para garantir que não ocorre qualquer forma de escravidão ou tráfico humano na nossa empresa. Afirmamos não empregar ninguém que não tenha alcançado a idade mínima, de acordo com a convenção n.º 138 da Organização Internacional do Trabalho.

A Eberspächer defende a liberdade de associação dos trabalhadores e o direito a negociações coletivas.

No âmbito das nossas atividades empresais globais, trabalhamos em conjunto e com sucesso com pessoas de diferentes países e culturas. Conduzimos estes trabalhos sem estabelecer diferenças entre as várias etnias, nacionalidades, origens sociais e culturais, género, idade, idioma, deficiência e crença religiosa, política ou qualquer outra opinião ou identidade sexual. Somos adeptos da diversidade. Não toleramos discriminação ou assédio com base nas características acima mencionadas.

Promovemos e controlamos o cumprimento destes direitos humanos, incluindo junto dos nossos parceiros comerciais e em toda a cadeia de fornecimento.



I. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

1.3 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL ATRAVÉS DA RESPONSABILIDADE AMBIENTAL E SOCIAL

Em linha com o nosso slogan “DRIVING THE MOBILITY OF TOMORROW”, é essencial que as necessidades das pessoas sejam satisfeitas não só hoje, mas no futuro. A preservação do meio ambiente para as gerações futuras é muito importante para nós. É por isso que este Código de Conduta pretende também servir de base para o desenvolvimento sustentável da nossa empresa.

Como um parceiro global da indústria automóvel, o Grupo Eberspächer contribui para a mobilidade segura, confortável e ambientalmente sustentável, com as suas soluções inovadoras. O compromisso com as pessoas e com o meio ambiente está, portanto, no centro de nosso modelo de negócio. Assim, trabalhamos ativamente para reduzir o impacto ambiental e climático dos veículos, dando uma atenção especial à preservação dos recursos

e à reciclagem de matérias-primas. A nossa responsabilidade social, sobretudo para com os nossos colaboradores, parceiros de negócios e sociedade em geral, é uma tarefa que levamos muito a sério e pomos em prática contínua e transversalmente.

1.4 PADRÕES

A Eberspächer considera como orientações importantes as convenções e recomendações de organizações nacionais e internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, o “United Nations Global Compact”, os “Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas” ou as “Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais”.



2. CARÁTER VINCULATIVO DO CÓDIGO DE CONDUTA

A imagem corporativa que almejamos para a Eberspächer está materializada no presente Código de Conduta. Trata-se de uma orientação para todos os administradores, para todos os empregados e para o restante pessoal da Eberspächer espalhado pelo mundo, sendo obrigatório para todos.

2.1 PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Este Código de Conduta engloba os princípios mais importantes para uma atuação correta, legal, em conformidade com as regras e para um comportamento moral e eticamente íntegro, tanto ao nível das relações de negócios estabelecidas como no trato com os colegas. Este documento é a linha condutora obrigatória no dia a dia laboral, para apoiar e promover a atuação dos nossos colaboradores e parceiros.

2.2 COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE

É da responsabilidade de cada gestor informar, de forma clara e simples, os seus colaboradores sobre a validade e o conteúdo deste Código de Conduta e a encorajá-los a cumprir incondicionalmente todas as regras. A Eberspächer apoiará através de ações de formação/informação todos os seus colaboradores com o objetivo de pôr em prática o presente Código.

Na medida em que uma inobservância do Código pode provocar danos financeiros graves para a Eberspächer e danos para a sua reputação e, como tal, colocar em risco o desenvolvimento sustentável da empresa, a administração da empresa não tolera qualquer violação dos princípios do presente Código de Conduta.

Cada colaborador deve assumir a responsabilidade pessoal pelo cumprimento de todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis. No caso de violação culposa - independentemente do tipo ou natureza da ação em questão - esta será punida com medidas disciplinares e pedidos de indemnizações por danos.

As disposições deste Código de Conduta representam um padrão mínimo de conduta. Caso existam regras mais rigorosas, estas não serão limitadas por este Código de Conduta.

Este Código de Conduta estabelece os procedimentos internos da empresa e não compromete quaisquer direitos de terceiros.

2.3 COMPLEMENTO COM DIRETRIZES

As disposições deste Código de Conduta são complementadas pelas diretrizes internas relativas a áreas de atuação específicas. Todas essas diretrizes devem ser consistentes com o Código de Conduta.

II. CONDUTA NAS TRANSAÇÕES COMERCIAIS

1. CONCORRÊNCIA LEAL, PROIBIÇÃO DE CARTÉIS

A concorrência livre, justa e sem restrições é um princípio fundamental da economia de mercado e está no centro da nossa cultura corporativa. Apoiamos e promovemos o livre mercado e a concorrência leal em todo o mundo. A nossa política preocupa-se exclusivamente com o desempenho, com a orientação para o cliente e para a qualidade dos nossos produtos inovadores. Não toleramos qualquer comportamento que viole quaisquer regulamentos nacionais ou internacionais de cartel ou concorrência por parte dos nossos colaboradores.

1.1 PRÁTICAS COMERCIAIS PROIBIDAS

São proibidas todas as práticas anticoncorrenciais, em especial no domínio antitrust.

Por exemplo, as práticas seguintes são proibidas:

- Conversas ou acordos com concorrentes, sobre informações de natureza sensível, relativas a preços, componentes de preços ou desenvolvimentos técnicos, por exemplo, em feiras, eventos associativos ou a sua divulgação a concorrentes
- A partilha de clientes, mercados, territórios ou projetos com concorrentes
- Acordos com concorrentes sobre renúncia de participação de outros concorrentes ou a entrega de propostas fictícias em concursos
- Exibir a aplicação de um preço de venda a um revendedor autorizado
- A exploração ilegal de uma posição de mercado dominante
- Favorecer injustamente uns fornecedores e prejudicar outros na obtenção de pedidos

Para mais informações sobre o tema, consulte a Diretiva sobre a Concorrência e Defesa Anti-trust da Eberspächer.

1.2 ENVOLVIMENTO DO DEPARTAMENTO JURÍDICO

A avaliação de situações relacionadas com a lei da concorrência devem ser comunicadas ao departamento jurídico central responsável por estes assuntos.

2. PROIBIÇÃO DA CORRUPÇÃO

Para ganharmos contratos, apostamos na inovação, qualidade e no preço dos nossos produtos e serviços. A nossa relação com os titulares de cargos públicos baseia-se no respeito e na observância da lei. Qualquer forma de corrupção é inaceitável e proibida.

2.1 CORRUPÇÃO E SUBORNO

No exercício das suas funções, nenhum empregado da Eberspächler pode solicitar, aceitar, obter ou até mesmo prometer vantagens para si ou para terceiros. Isto estende-se a parceiros de negócio, aos empregados destes, aos titulares de cargos públicos, intermediários ou quaisquer outras pessoas a quem a legislação não seja exequível e com quem o empregado lide no dia-a-dia comercial (“corrupção passiva no decurso da transação comercial”).

A Eberspächler também não tolera quaisquer ofertas ilegais, concessões ou vantagens de benefícios para os seus parceiros de negócio, aos empregados destes, aos titulares de cargos públicos, intermediários ou quaisquer outras pessoas que sejam partes em acordos, concessões, aprovações, execuções ou pagamentos de contratos. Isto é válido independentemente de suceder de modo direto ou indireto, através de intermediários ou de familiares (“suborno no decurso da transação comercial”).

Deve ter-se especial cuidado com a atribuição de vantagens a titulares de cargos públicos,

funcionários de autoridades públicas ou de outros órgãos públicos (“suborno de funcionários públicos”, “tráfico de influências”).

2.2 ALOJAMENTO, ALIMENTAÇÃO E BRINDES

A própria aparência do comportamento corrupto deverá ser evitada. Portanto, nas relações com os parceiros de negócios da Eberspächler, qualquer donativo deve ser analisado criticamente, em particular:

- Despesas desproporcionais gastas em alojamento e alimentação
- Convites que não estejam diretamente associados com uma visita de negócios ou que sejam fora de comum ou desproporcionados
- Presentes em dinheiro, valores em dinheiro ou brindes

Para mais informações sobre regulamentos e limites de montantes, consulte a Diretiva de Alojamento, Alimentação e Brindes, da Eberspächler.

2.3 CONSULTORES E INTERMEDIÁRIOS

Os acordos com consultores, representantes ou outros intermediários devem ser celebrados por escrito. Os honorários, comissões e outras remunerações devem ser proporcionais ao serviço prestado. Estes devem ser calculados com base nas taxas praticadas no mercado. É proibido qualquer acordo com intenção de violar os regulamentos internos ou de conceder ou receber vantagens ilícitas.

II. CONDUTA NAS TRANSAÇÕES COMERCIAIS

3. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A Eberspächter reconhece a sua responsabilidade social e, como parte de sua estratégia de sustentabilidade, está envolvida em projetos sociais e nas áreas de ciência, cultura, educação e desporto, através de doações e patrocínios. A concessão de doações, bem como os patrocínios, devem ocorrer em estrita conformidade com a legislação aplicável.

3.1 DOAÇÕES

As doações são prestações voluntárias, a partir das quais a Eberspächter não deve esperar nem receber qualquer contrapartida. Na medida em que estas sejam permitidas, elas devem ter por base uma referência/pretexto local. Estas não podem nem exercer influência indevida nem ter o poder de danificar a reputação da Eberspächter ou dos seus colaboradores. Estas não podem ser usadas indevidamente para fins de corrupção.

Não são permitidas doações a partidos políticos, organizações similares a partidos políticos, titulares de cargos públicos e candidatos a cargos eletivos.

3.2 PATROCÍNIOS

Os patrocínios são incentivos feitos com o objetivo de terem uma contrapartida. Estes exigem a celebração de um acordo de patrocínio e devem estar relacionados com o negócio principal da Eberspächter ou suas filiais/sucursais.

A Diretriz de Doações e Patrocínios da Eberspächter regula o processo de aprovação e o limite de valores permitido.



4. OBSERVÂNCIA DO DIREITO TRIBUTÁRIO, DIRETRIZES DE CONTROLO DE EXPORTAÇÃO E PROIBIÇÃO DE BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

A estrita observância da lei e regulamentos do comércio nacional e internacional em matéria tributária e comercial e a proibição do branqueamento de capitais são prioridades da Eberspächer.

4.1 IMPOSTOS

A Eberspächer está comprometida com o cumprimento de todas as leis e obrigações fiscais e aduaneiras nacionais e internacionais, nos países em que operamos. Repudiamos qualquer forma de desvio ilegítimo a este requisito bem como qualquer abuso de forma.

Para mais informações sobre o tema, consulte a Diretiva sobre Política Tributária da Eberspächer.

4.2 CONTROLO DE EXPORTAÇÕES E REGULAMENTOS ALFANDEGÁRIOS

Respeitamos todas as leis e regulamentos do comércio nacional e internacional que limitam ou inibem a importação, exportação ou comércio interno de bens, tecnologias e serviços. Observamos também as leis do comércio externo, leis aduaneiras e os procedimentos de aprovação delas decorrentes.

Para mais informações sobre o tema, consulte a Diretiva de Controlo de Exportação da Eberspächer.

4.3 BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

Eberspächer apoia a luta internacional contra o branqueamento de capitais e dá máxima prioridade às obrigações legais nesta matéria.

Para mais informações sobre o tema, consulte a Diretiva sobre o Branqueamento de Capitais da Eberspächer.



II. CONDUTA NAS TRANSAÇÕES COMERCIAIS

5. SELEÇÃO DE PARCEIROS COMERCIAIS

A seleção dos parceiros de negócios é realizada cuidadosamente e de acordo com critérios objetivos. Os nossos parceiros de negócios estão obrigados ao cumprimento dos valores da Eberspächer.

5.1 PROCESSO DE SELEÇÃO

Os parceiros de negócios da Eberspächer (p.ex., fornecedores, prestadores de serviços, representantes comerciais, distribuidores, parceiros ou consultores de projeto) são selecionados de modo imparcial, através da avaliação de ofertas a partir de critérios objetivos predefinidos. Deve ser proibida qualquer discriminação ou preferência sem base objetiva.

5.2 “BUSINESSPARTNER CODE OF CONDUCT”

A Eberspächer espera que os seus parceiros de negócios em todo o mundo cumpram com os princípios estabelecidos no “Businesspartner Code of Conduct” [Código de Conduta para Parceiros de Negócios] e ajam de acordo com os princípios aí materializados, tais como o respeito pelas pessoas e o meio-ambiente, a exigência da estrita observância da lei, tolerância zero à corrupção e integridade na competição.

Este objetivo pode ser alcançado através da imposição contratual do Businesspartner Code of Conduct, ou então, mediante prova de um outro Código de Conduta, previamente verificado e que incorpore princípios equivalentes.

Para mais informações a este respeito, consulte o “Businesspartner Code of Conduct” da Eberspächer.

6. DOCUMENTAÇÃO E RELATÓRIOS

As transações comerciais devem ser corretamente documentadas e comunicadas.

Todas as transações comerciais que tenham de ser documentadas de acordo com os regulamentos internos e externos, têm de ser registadas na Eberspächer, de forma correta, abrangente, imediata e no sistema previsto para o efeito. A documentação deve ser produzida eletronicamente e mantida em conformidade com os regulamentos legais, regulamentos internos e períodos de retenção.

Todos os empregados são obrigados a apresentar relatórios verbais e escritos, fidedignos e completos.



III. OS EMPREGADOS E A CULTURA DE GESTÃO

1. CULTURA DE GESTÃO

O sucesso sustentável baseia-se especialmente em empregados leais e motivados. A Eberspächer está consciente da enorme responsabilidade que tem para com os seus funcionários. A cultura de liderança da Eberspächer baseia-se nos nossos valores comuns, confiança, respeito, tolerância, na promoção do desempenho, na assunção de responsabilidades próprias e no tratamento justo nas relações interpessoais.

Acreditamos que a inovação é sempre impulsionada por pessoas dedicadas, inteligentes e que olham para lá do que é esperado. Damos sempre a oportunidade aos nossos empregados de assumirem responsabilidades individuais e pela equipa, ser criativos e desenvolver o seu potencial. Acreditamos na hierarquia horizontal.

Promovemos, portanto, o desenvolvimento profissional e pessoal de cada empregado da Eberspächer, investimos na formação e qualificação e promovemos o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Fomentamos e reconhecemos o desempenho e o compromisso.

Cultivamos o estabelecimento de relações interpessoais abertas e justas. Problemas, conflitos e falhas podem ser falados abertamente pelos nossos colaboradores.

Todos os nossos líderes devem envolver-se ativamente na implementação desses princípios e encorajar a sua adoção através do exemplo. Eles devem valorizar os colaboradores, promover a partilha de responsabilidades e estar sempre atento e recetivo às suas preocupações.

III. OS EMPREGADOS E A CULTURA DE GESTÃO

2. CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Eberspächer promove condições de trabalho justas e elevados padrões de segurança no trabalho.

2.1 AMBIENTE DE TRABALHO

Todos os nossos colaboradores, em todo o mundo, beneficiam de condições de trabalho justas e horários de trabalho regulares, em observância das normas legais. Recebem remuneração adequada e têm a garantia de que cumprimos com as leis do trabalho. Respeitamos a representação lícita dos interesses de nossos funcionários.

2.2 SAÚDE E SEGURANÇA

A saúde de nossos funcionários e a segurança no local de trabalho têm prioridade máxima na nossa empresa. A Eberspächer segue as normas aplicáveis em matéria de proteção da saúde, segurança no trabalho, incêndio e proteção ambiental. Esforçamo-nos de forma contínua para operar as nossas instalações e processos, em todos os nossos departamentos, em conformidade com os regulamentos aplicáveis, a evitar riscos para a saúde e a segurança dos nossos colaboradores.



3. EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES

É de grande importância para a Eberspächer garantir que os empregados não se envolvem em situações que envolvam conflitos de interesses com a empresa.

3.1 PRINCÍPIO GERAL

Potenciais conflitos pessoais surgidos entre um empregado e os interesses da Eberspächer devem ser imediatamente reportados ao responsável do departamento.

É recomendada atenção especial nos casos abaixo descritos.

3.2 COLABORADOR COMO CONCORRENTE DA EBERSPÄCHER

Os empregados do Grupo Eberspächer não estão autorizados a administrar uma empresa que seja concorrente direto ou indireto de uma empresa do Grupo, ou manter uma participação direta ou indireta numa sociedade concorrente ou ainda trabalhar numa dessas empresas.

Somente a participação (como pequeno acionista) numa empresa cotada em Bolsa, que esteja em concorrência com Eberspächer está isenta desta proibição.

Se uma pessoa diretamente relacionada com um empregado (parente próximo, cônjuge, companheiro) tiver uma relação com uma empresa concorrente, essa relação deverá ser divulgada ao departamento de recursos

humanos, com a finalidade de avaliar da possibilidade de existência de um eventual conflito de interesses.

3.3 COLABORADOR COMO PARCEIRO DE NEGÓCIOS DA EBERSPÄCHER

Se um empregado opera uma empresa com a qual a Eberspächer tenha relações comerciais, detém participação ou realiza trabalhos para essa empresa tal facto deverá ser comunicado e aprovado pelo Compliance Officer responsável.

A fim de excluir completamente um eventual conflito de interesses essa relação comercial entre uma pessoa relacionada ao empregado e a Eberspächer deverá ser comunicada ao departamento de recursos humanos.

3.4 ENCOMENDAS PRIVADAS DE EMPREGADOS A PARCEIROS DE NEGÓCIOS DA EBERSPÄCHER

Nenhum empregado pode realizar encomendas privadas a fornecedores ou prestadores de serviços do Grupo Eberspächer, se daqui decorrerem vantagens indevidas.

3.5 ENVOLVIMENTO SOCIAL DE COLABORADORES

A Eberspächer valoriza o envolvimento social, coletivo, civil e solidário dos seus funcionários nos seus tempos livres. No entanto, este envolvimento não deve entrar em conflito com os interesses da Eberspächer.



III. OS EMPREGADOS E A CULTURA DE GESTÃO

4. CONFIDENCIALIDADE, PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Na Eberspächer, toda e qualquer transação de informações comerciais têm implícito o princípio da confidencialidade. A Eberspächer compromete-se em garantir e proteger os dados confidenciais e pessoais.

4.1 CONFIDENCIALIDADE DOS SEGREDOS COMERCIAIS

Cada empregado da Eberspächer está sujeito à obrigação de confidencialidade em relação aos assuntos internos da empresa com relação a terceiros, salvo se previamente publicados ou disponibilizados a terceiros de forma legítima. Isto é válido sobretudo para todo o tipo de segredos comerciais e de negócios e para os dados pessoais. É proibido o uso das informações obtidas durante transações comerciais. A obrigação da confidencialidade mantém-se após a conclusão do vínculo contratual.

4.2 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Eberspächer valoriza os direitos pessoais e a proteção de dados pessoais. Isto inclui também o tratamento correto dos dados pessoais de colaboradores, clientes e parceiros de negócios. Sempre que recolher, tratar e utilizar dados pessoais, cada empregado da Eberspächer está obrigado a agir em conformidade com as disposições aplicáveis em matéria de proteção dos dados, bem como com os regulamentos internos da empresa que regem essa matéria.

4.3 TROCA SEGURA DE INFORMAÇÕES

A atividade comercial requer uma troca eletrônica de informação, a nível global. A Eberspächer está

ciente dos riscos daqui resultantes. A proteção das informações e a segurança na troca de informações é da maior importância para a Eberspächer em todos os seus processos comerciais. Com o fim de garantir e proteger os dados corporativos contra o acesso não autorizado por terceiros, são aplicadas as mais altas medidas técnicas e organizacionais.

Para mais informações sobre o tema, consulte a Diretiva Segurança das TI da Eberspächer.

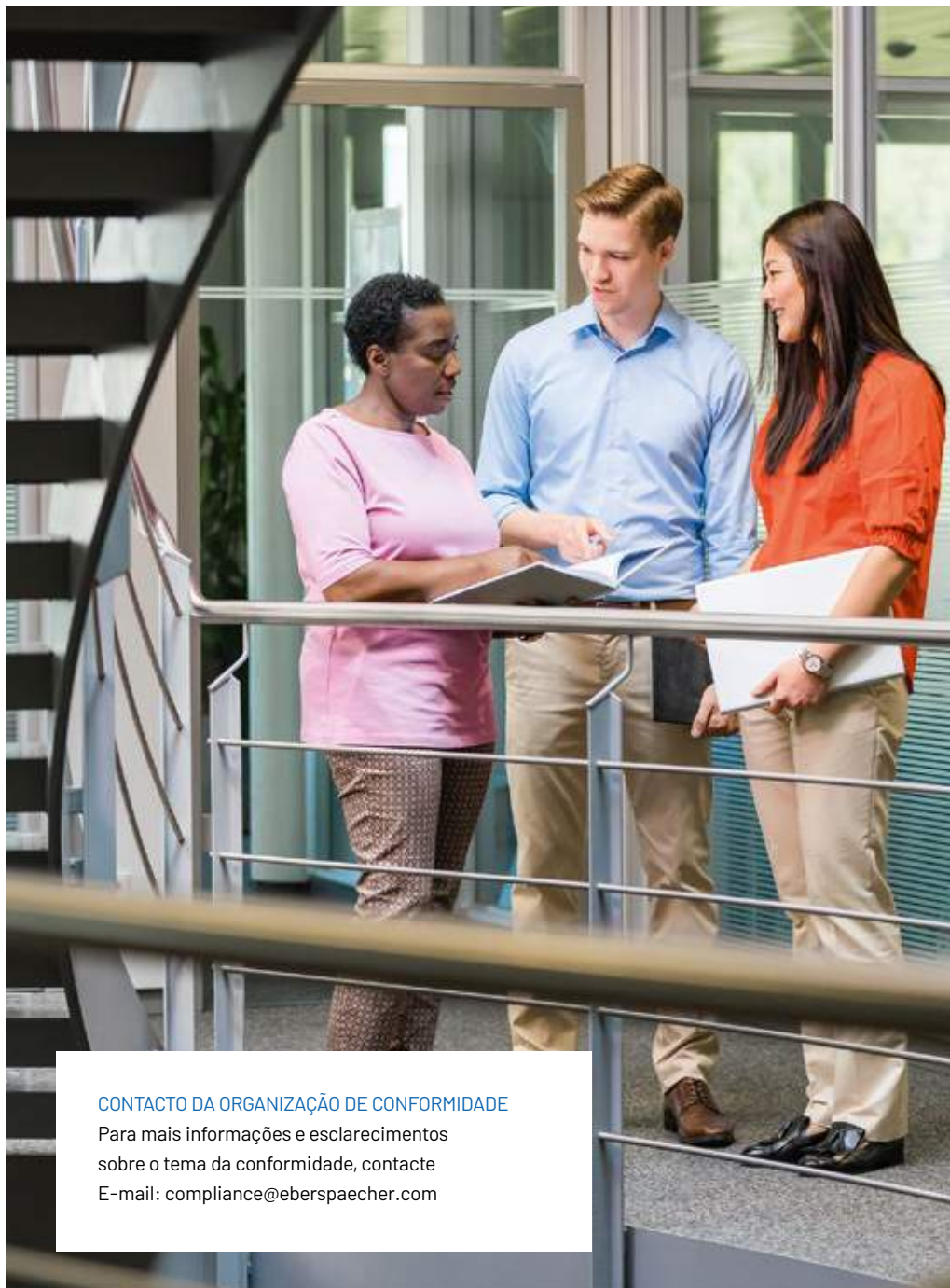
5. TRATAMENTO CUIDADOSO DA PROPRIEDADE DA EMPRESA

Cabe à Eberspächer proteger os bens da empresa.

A Eberspächer exige que todos os empregados tratem com o devido cuidado e de acordo com a respetiva finalidade todos os bens tangíveis e intangíveis da empresa, que constituem a base do nosso negócio. Isto inclui não só as edificações e os equipamentos como também os recursos operacionais, produtos, recursos financeiros, sistemas de informação, software e direitos de propriedade industrial (por ex., patentes, marcas, desenhos). Os danos devem ser comunicados.

É proibida a remoção e o uso privado de bens da empresa, salvo quando exista autorização expressa prévia.

Os atos ilegais podem resultar em responsabilidade civil ou criminal e em ações disciplinares.



CONTACTO DA ORGANIZAÇÃO DE CONFORMIDADE

Para mais informações e esclarecimentos sobre o tema da conformidade, contacte
E-mail: compliance@eberspaecher.com

IV. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

1. CONFORMIDADE

Os princípios e valores estabelecidos no presente Código de Conduta são a base do desenvolvimento económico, social e ambiental do Grupo Eberspächer. Estes têm por finalidade minimizar e controlar os riscos comerciais. Em simultâneo, destinam-se também a definir a responsabilidade da Eberspächer quanto às pessoas e ao meio ambiente (conformidade). A Eberspächer espera também a aplicação e a observância rigorosa do presente Código. Para apoiar os seus colaboradores, o Grupo Eberspächer implementou uma Organização de Conformidade a nível mundial.

1.1 RESPONSABILIDADE DE TODOS OS COLABORADORES PELA CONFORMIDADE

A responsabilidade pelo cumprimento da legislação e dos regulamentos, a integridade nas relações de negócios e o conhecimento e a conformidade com o presente Código são uma responsabilidade de cada um dos empregados da Eberspächer. As violações das leis e regulamentos nunca são do interesse da empresa, uma vez que para além de serem uma ameaça para o sucesso financeiro da Eberspächer, colocam em perigo a subsistência de empregados e de parceiros de negócios. Como tal, quaisquer infrações são vistas como extremamente sérias pela administração da empresa e serão punidas apropriadamente.

1.2 ORGANIZAÇÃO AUXILIAR DE CONFORMIDADE

A organização de conformidade coordena todas as atividades de conformidade do Grupo Eberspächer e apoia os empregados em todo o mundo no controlo das análises de risco, fornecendo informações, recomendações e formação. Serve ainda de ponto de contacto para todas as questões relativas à conformidade.

Fazem parte dela o Chief Compliance Officer (CCO) e o Chief Compliance Counsel (CCC), bem como o Comité de Conformidade e o Compliance Officer de Divisão (DCO) responsável por cada área de negócio. Cada um deles é responsável pela conformidade local (LCO) em todas as unidades de negócios.

Estes são os parceiros de contacto responsáveis para todas as questões relacionadas com a conformidade.



IV. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

2. QUESTÕES SOBRE A CONFORMIDADE E OS INDÍCIOS DE INFRAÇÕES À LEI

Os responsáveis pelo Compliance são interlocutores permanentes para quaisquer questões relativas ao Compliance, a este Código de Conduta e à sua interpretação e aplicação (por ex. e-mail para compliance@eberspaecher.com).

Em caso de potenciais violações deste Código de Conduta, suspeita de práticas comerciais proibidas, violações dos direitos humanos ou danos ambientais por parte da Eberspächer ou dos nossos fornecedores diretos ou indiretos, as informações podem ser fornecidas através do sistema de denúncias da Eberspächer „Speak Up“.

O nosso sistema de denúncias está disponível na página inicial da Eberspächer (Empresa – Responsabilidade e Sustentabilidade – Compliance) ou em [Eberspächer SpeakUp](#), em todo o mundo, em qualquer altura, e permite uma comunicação segura e confidencial com um dos responsáveis pelo Compliance na Eberspächer, em diversos idiomas.

A identidade dos denunciante é protegida. Se desejar, o sistema também garante o total anonimato do denunciante através da encriptação. Quaisquer indícios e informações relevantes em matéria de Compliance serão tratados de forma confidencial.

O sistema de denúncias está disponível não só para trabalhadores, mas também para terceiros externos.

Os denunciante que, de boa fé, fornecem informações sobre infrações legais e regulamentares não devem temer quaisquer represálias por parte da Eberspächer. Contudo, o uso indevido do sistema de denúncias para falsas acusações não é aceitável.

Qualquer indício de conduta imprópria é acompanhado de forma consistente e a resposta dada será a mais adequada.

go.eberspaecher.com/compliance

Para facilitar a leitura, utilizamos a forma masculina ao longo do texto, no entanto referimo-nos naturalmente a pessoas de qualquer género.

EBERSPÄCHER GRUPPE GMBH & CO. KG
EBERSPÄCHERSTRASSE 24
73730 ESSLINGEN / GERMANY

PHONE: +49 711 939-00
FAX: +49 711 939-0634
info@eberspaecher.com
www.eberspaecher.com