

## CÓDIGO DE CONDUTA



**WEIDMANN**

## Consentimento com o Código de Conduta da Weidmann pelos seus parceiros de negócios

Caros Parceiros de Negócios,

Na Weidmann, contamos com relacionamentos confiáveis e abertos com fornecedores para o sucesso a longo prazo da nossa empresa. Portanto, nós e todos os nossos funcionários nos comprometemos com uma conduta empresarial responsável e em conformidade com a lei, baseada em nossos valores corporativos. A Weidmann insiste na honestidade e justiça em todos os aspectos das suas práticas comerciais e espera o mesmo dos seus parceiros comerciais.

Nossos parceiros de negócios são definidos como fornecedores de produtos e/ou prestadores de serviços e know-how que nos permitem executar nossa operação e produção, bem como cumprir nossas atividades de vendas, serviços ou administrativas.

O Código de Conduta anexo descreve o compromisso da Weidmann em prevenir, mitigar e abordar os impactos sociais e ambientais adversos associados às nossas atividades comerciais. Baseia-se nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável (Emenda de 2023) e incorpora os dez princípios do Pacto Global da ONU nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Exigimos que todos os parceiros comerciais concordem e cumpram este Código de Conduta, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, bem como todas as leis e regulamentos nacionais relevantes.

Especificamente, a Weidmann pede aos seus parceiros de negócios o seguinte:

- Cooperar com Weidmann para apoiarmos juntos os objectivos de desenvolvimento sustentável da ONU.
- Monitorar, relatar e comunicar-se de forma transparente com a Weidmann sobre impactos sociais e ambientais negativos reais e potenciais em relação à sua conduta comercial.
- Tomar medidas adequadas para prevenir, mitigar e remediar os seus impactos sociais e ambientais negativos.
- Compartilhar seus dados relacionados à sustentabilidade com a Weidmann mediante solicitação.
- Treinar seus funcionários e trabalhadores temporários sobre seus direitos e obrigações, conforme definido pelo Código de Conduta da Weidmann, bem como todas as leis aplicáveis. Os fornecedores de nível 1 são responsáveis por garantir que os seus parceiros da cadeia de fornecimento também devem aderir aos padrões do Código de Conduta da Weidmann.
- Permitir o acesso da Weidmann para realizar auditorias virtuais ou físicas no local.

A Weidmann pede aos seus parceiros de negócios que reconheçam o seu consentimento com o nosso Código de Conduta, devolvendo a carta anexa assinada. Este Código de Conduta substitui quaisquer disposições ou regulamentos contraditórios anteriores. Ele será modificado se necessário e as modificações deverão ser comunicadas aos parceiros de negócios por escrito.

A Weidmann avalia a conformidade dos parceiros de negócios com este Código de Conduta usando questionários de autoavaliação, análises e auditorias. Os fornecedores deverão reconhecer que o não cumprimento deste Código de Conduta poderá prejudicar ou encerrar seu relacionamento com a Weidmann.

## Carta de conhecimento

Ao assinar este documento, o parceiro de negócios compromete-se a agir de forma responsável e a cumprir os princípios e requisitos incorporados no Código de Conduta da Weidmann. O fornecedor compromete-se a comunicar o conteúdo deste Código de Conduta aos seus funcionários, agentes e subcontratados de uma forma que lhes seja compreensível e a tomar todas as precauções necessárias para implementar os requisitos.

---

NOME DA EMPRESA

---

ENDEREÇO

---

NOME / TÍTULO / ASSINATURA

---

DATA

## PREFÁCIO

As inovações não são concebíveis na nossa sociedade sem empresas industriais de sucesso. Empresas como o Grupo Weidmann contribuem mundialmente para o desenvolvimento social e económico, criando produtos e aplicações que oferecem soluções pioneiras em áreas como a proteção climática, ao mesmo tempo que conservam recursos e geram locais de trabalho orientados para o futuro. As atividades empresariais da nossa empresa são consistentes com o quadro jurídico atual e com uma compreensão básica do comportamento responsável e ético, conforme formulado neste Código de Conduta conjunto<sup>1</sup>.

### 1 ENTENDIMENTO BÁSICO

Este Código de conduta fundamenta-se num entendimento básico comum de gestão corporativa socialmente responsável no sentido das seguintes diretivas. Nós, a empresa signatária **Weidmann Group**, assumimos, no âmbito das nossas respetivas possibilidades e campos de ação, a responsabilidade tendo em conta as consequências das nossas decisões e ações empresariais em termos jurídicos, económicos, tecnológicos, bem como sociais e ecológicos. Dessa forma, contribuímos para o desenvolvimento social e económico dos países e regiões em que atuamos.

**As nossas ações estão em conformidade com os regulamentos legais relevantes. Orientamo-nos por valores e princípios éticos, em particular a integridade e retidão, bem como o respeito pela dignidade humana, conforme estabelecido nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, pelas linhas diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos das Nações Unidas.**

Este Código de conduta define os princípios básicos das nossas ações, cuja observância exigimos ativamente aos nossos funcionários em todo o mundo. Os conteúdos aplicam-se a todas as subsidiárias e unidades comerciais da nossa empresa. Esperamos dos nossos parceiros de negócios o mesmo entendimento básico. Isso não tem por objetivo estabelecer direitos em favor de terceiros.

### 2 CONFORMIDADE COM AS LEIS

A conformidade com as leis aplicáveis e outras disposições legais dos países em que operamos é para nós uma evidência. Se as leis e regulamentações locais forem menos restritivas, as nossas ações serão baseadas nos princípios deste Código de conduta. Nos casos em que houver uma contradição direta entre a lei local obrigatória e os princípios contidos neste Código de conduta, a lei local terá precedência. No entanto, esforçamo-nos em cumprir o conteúdo do presente Código de conduta.

### 3 INTEGRIDADE E CONFORMIDADE

Adotamos medidas de conformidade<sup>2</sup> apropriadas para que os seguintes tópicos sejam adequadamente cobertos:

#### 3.1 CORRUPÇÃO

Não toleramos corrupção, suborno ou extorsão; eles impedem condições de concorrência leal. Benefícios que estejam relacionados com a intenção ou que possam dar a aparência de influenciar decisões de negócios ou de obter qualquer outra vantagem indevida não são prometidos, oferecidos, concedidos, exigidos ou aceites nas nossas relações comerciais, nem permitimos que nos sejam prometidos. **Um padrão particularmente estrito deve ser aplicado ao lidar com pessoas às quais se aplicam regulamentos especiais de direito de responsabilidade e de direito penal (por ex., funcionários públicos).**

<sup>1</sup> O Código de Conduta é baseado no modelo público da Federação Alemã de Engenharia (VDMA), uma associação parceira da Associação Suíça da Indústria Tecnológica (indústria mecânica, elétrica e metalúrgica/Swissmem).

<sup>2</sup> Conformidade refere-se à observância de regulamentos legais, padrões regulatórios, compromissos voluntários auto - impostos e diretrizes internas.

### 3.2 CONCORRÊNCIA LEAL

Atuamos em conformidade com as leis de concorrência e antitruste nacionais e internacionais e não participamos de acordos de fixação de preços, repartições de mercados ou de manipulação de clientes, mercados e ofertas.

### 3.3 PREVENÇÃO DE LAVAGEM DE DINHEIRO

A lavagem de dinheiro descreve o processo de contrabando de dinheiro gerado ilegalmente ou de ativos adquiridos ilegalmente para dentro do circuito financeiro e económico legal. Cumprimos as nossas obrigações legais de prevenir a lavagem de dinheiro e não participamos de transações que tenham como objetivo ocultar ou integrar ativos adquiridos de forma criminosa ou ilegal.

### 3.4 PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES PROPRIEDADE INTELECTUAL

Protegemos as informações confidenciais e respeitamos a propriedade intelectual; a transferência de tecnologia e know-how deve ser realizada de forma a proteger os direitos de propriedade intelectual e as informações dos clientes, os sigilos comerciais e as informações privadas. Respeitamos as respetivas leis aplicáveis para a proteção de sigilos comerciais e tratamos as informações confidenciais dos nossos parceiros comerciais analogamente.

### 3.5 PROTEÇÃO DE DADOS

Processamos, armazenamos e protegemos os dados pessoais em conformidade com os regulamentos legais. Assim, os dados pessoais são recolhidos de forma confidencial, apenas para fins lícitos, previamente definidos e de forma transparente. Nós só processamos dados pessoais se eles, através de medidas técnicas e organizacionais apropriadas, estiverem protegidos contra perda, alteração e uso não autorizado ou divulgação

### 3.6 CONTROLE DE EXPORTAÇÃO

Comprometemo-nos a cumprir as normas legais relevantes para o controlo de exportação – em particular requisitos de licença, proibições de exportação e de apoio – no contexto do transporte e da exportação das nossas mercadorias.

### 3.7 PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Evitamos conflitos de interesses internos e externos que possam influenciar ilegitimamente as relações comerciais. Se isso não for possível, expomos esses conflitos.

## 4 SAÚDE E SEGURANÇA

Protegemos a saúde dos nossos funcionários adotando apropriadas medidas de saúde e segurança (por ex., a implementação de um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho) que cobrem adequadamente os seguintes tópicos:

- cumprimento das leis aplicáveis e orientação pelas normas internacionais em matéria de saúde e segurança no trabalho<sup>3</sup>;
- configuração apropriada do local de trabalho, regulamentos de segurança e provisão de equipamento de proteção individual adequado;
- implementação de controlos preventivos, medidas de emergência, um sistema detetor de acidentes e outras medidas apropriadas para uma melhoria contínua;
- facilitação de acesso a quantidades suficientes de água potável assim como o acesso a instalações sanitárias limpas para os funcionários.

Garantimos que todos os nossos funcionários estão devidamente instruídos.

<sup>3</sup> Compare as Diretrizes da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacional; Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional ISO 45001

## 5 REMUNERAÇÃO E HORÁRIOS DE TRABALHO

A remuneração é baseada nas leis aplicáveis e eventualmente em outros acordos coletivos de trabalho vinculativos existentes e é complementada pelas relevantes leis nacionais de salário mínimo.

Os colaboradores são informados de forma clara, detalhada e regular sobre a composição da sua remuneração. Cumprimos as leis aplicáveis e as normas laborais (internacionais)<sup>4</sup> relativamente ao número máximo de horas de trabalho permitido e garantimos que as horas de trabalho, incluindo horas extras, conforme permitido por lei não excedem os limites máximos.

## 6 RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Respeitamos e apoiamos o cumprimento dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e

- respeitamos a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de cada indivíduo;
- protegemos e concedemos o direito à liberdade de opinião e de expressão
- não toleramos tratamento inaceitável de funcionários, como severidade física e psicológica, assédio sexual e pessoal ou discriminação.

### 6.1 PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

Não toleramos trabalho infantil<sup>5</sup>. Não contratamos pessoas que não possam comprovar que têm pelo menos 15 anos de idade e nos possam apresentar uma prova de idade. Nos países que, em conformidade com a Convenção n.º 138 da OIT, se enquadram na exceção para países em desenvolvimento, a idade mínima pode ser reduzida para 14 anos. Não empregamos nenhum funcionário para trabalhos perigosos que, de acordo com a Convenção n.º 182 da OIT, não possa comprovar ter uma idade mínima de 18 anos de idade.

### 6.2 PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO

O trabalho forçado, o trabalho escravo moderno ou medidas semelhantes que privam as pessoas da sua liberdade são proibidos<sup>6</sup>. Todo o trabalho deve ser voluntário e deve ser possível a rescisão do vínculo laboral.

### 6.3 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Respeitamos o direito dos funcionários à liberdade de associação, liberdade de reunião e negociações coletivas<sup>7</sup>, na medida em que isso seja legalmente permitido e possível no país em que operamos. Se isso não for permitido, procuramos encontrar compromissos apropriados para os nossos funcionários. O nosso objetivo fundamental é encontrar soluções mutuamente satisfatórias através de uma relação de parceria com os nossos colaboradores, mesmo sem o envolvimento de terceiros.

### 6.4 FOMENTO DA VARIEDADE E DIVERSIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Promovemos oportunidades iguais e não toleramos discriminação<sup>8</sup>. Tratamos todas as pessoas com igualdade, independentemente de sexo, idade, cor da pele, origem étnica, identidade e orientação sexual, deficiência, afiliação religiosa, convicção ou outras características pessoais.

<sup>4</sup> ILO Convenção No. 1 (Convenção de Horas de Trabalho (Indústria), 1919)

<sup>5</sup> ILO Convenção Nos. 79, 138, 142 e 182

<sup>6</sup> ILO Convenção Nos. 29 e 105; Lei da Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015

<sup>7</sup> ILO Convenção Nos. 87, 135 e 154

<sup>8</sup> ILO Convenção No. 1119 ISO 14001 e Padrão das diretrizes da OCDE /COP21

## 7 MEIO AMBIENTE, ENERGIA E PROTEÇÃO DO CLIMA

Atuamos de acordo com as leis aplicáveis e orientamo-nos por normas internacionais<sup>9</sup> a fim de minimizar os efeitos negativos para o meio ambiente e melhorar continuamente as nossas atividades de proteção ambiental e climática. Todos os colaboradores são sensibilizados para a proteção do ambiente e são ministradas as ações de formação necessárias.

Adotamos medidas de proteção ambiental apropriadas (por ex., a implementação de um sistema operacional de gestão ambiental) que cobrem adequadamente os seguintes tópicos:

- estabelecimento de objetivos, definição e implementação de medidas bem como a sua contínua melhoria;
- aspetos ambientais como redução das emissões de CO<sub>2</sub>, aumento da eficiência energética, bem como o uso de energias renováveis, garantia da qualidade da água e redução do consumo de água, garantia da qualidade do ar, promoção da eficiência de recursos, redução de resíduos e sua eliminação profissional e manuseio responsável de substâncias que são perigosas para as pessoas e para o ambiente.

## 8 TRATAMENTO DE MINERAIS DE CONFLITO

Tomamos o cuidado necessário<sup>10</sup> para evitar o uso de minerais de conflito nos nossos produtos, a fim de prevenir violações de direitos humanos, corrupção e financiamento de grupos armados ou similares

## 9 CADEIA DE SUPRIMENTOS

Esperamos que os nossos fornecedores sigam os princípios deste Código de conduta ou apliquem códigos de conduta equivalentes. Também os incentivamos a implementar o conteúdo deste Código de conduta nas suas cadeias de fornecimentos. Reservamo-nos o direito de verificar a aplicação deste Código de conduta pelos nossos fornecedores, tanto de uma forma sistemática como em função das necessidades. Isso pode, por ex., ocorrer em forma de questionários, avaliações ou auditorias. Se ainda houver dúvidas quanto ao cumprimento deste Código de conduta, solicita-se ao fornecedor que tome as contramedidas cabíveis e comunique o processo ao seu contacto responsável na nossa empresa. Se necessário, a cooperação será encerrada.

## 10 INTERESSES DO CONSUMIDOR

No que diz respeito aos interesses do consumidor, respeitamos os regulamentos de proteção ao consumidor, bem como as práticas de vendas, marketing e informações apropriadas. Grupos que requerem proteção especial (por ex., jovens ou grávidas) recebem maior atenção.

## 11 IMPLEMENTAÇÃO E APLICAÇÃO

Fazemos esforços apropriados e razoáveis para implementar, documentar e aplicar continuamente os princípios e valores descritos neste Código de conduta. Todos os colaboradores são informados sobre o conteúdo do Código de conduta e formados nos temas relevantes conforme necessário. As violações do Código de conduta não são toleradas e podem conduzir a consequências ao abrigo da legislação laboral.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Artigo 964 da Lei de Títulos Suíços, Seção 1502 da Reforma de Wall Street Dodd-Frank dos EUA e Lei do Consumidor de 2010, Regulamento de Minerais de Conflito da UE 2017/821 (2021)

<sup>11</sup> pelo menos uma revisão anual pela Diretoria Executiva

## 11.1 COMUNICAÇÃO

Comunicamos de forma aberta e dialogante sobre os requisitos deste Código de conduta e a sua implementação com os funcionários, clientes, fornecedores e outros grupos de interesse e partes interessadas.

## 11.2 INFORMAÇÕES SOBRE VIOLAÇÕES

Oferecemos aos nossos funcionários e parceiros de negócios acesso a um mecanismo protegido para relatar, em sigilo, possíveis violações dos princípios deste Código de conduta. Na medida do legalmente possível e dentro da nossa esfera de influência, garantimos que as pessoas que comunicam informações estão protegidas de quaisquer represálias ou consequências negativas como resultado da sua denúncia. Estamos comprometidos com uma cultura de abertura e segurança na qual preocupações ou violações possam ser relatadas sem medo de retaliação.

Se você tiver uma denúncia, use os seguintes canais:

Speakup@weidmann-group.com ou [www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting](http://www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting)

Conselho de Administração/Diretoria Executiva Grupo Weidmann

Fevereiro 2024