

# CÓDIGO DE CONDUTA

---

O GUIA

<b>1. PREFÁCIO</b>	
A SEW-EURODRIVE precisa de um Código de Conduta porquê?	4
<b>2. O ÂMBITO DA SUA APLICAÇÃO</b>	
A quem se aplica este Código?	8
<b>3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS</b>	
Quais são os princípios fundamentais das nossas acções?	10
3.1 Cumprimento da Lei	10
3.2 Cultura de gestão	10
3.3 Direitos humanos / Trabalho infantil / Trabalhos forçados	11
3.4 Direitos Laborais	12
3.4.1 Assédio no trabalho	12
3.4.2 Procedimento em caso de alegação de assédio	13
3.5 Saúde e Segurança no local de trabalho	14
3.6 Trabalho em cooperação e não à discriminação	14
3.7 Protecção ambiental	15
3.8 Tecnologia	15
3.9 Conformidade Fiscal	16
<b>4. CONDUTA NAS RELAÇÕES COMERCIAIS</b>	
Como devemos conduzir as nossas relações comerciais?	18
4.1 Conduta em relação a clientes e fornecedores	18
4.1.1 Corrupção	18
4.1.2 Acordos	18
4.1.3 Brindes e convites	19
4.2 Conduta em situações de competição – proibição de cartéis	20
4.3 Conduta nos casos de conflito de interesses	20
4.4 Conduta em relação a formação	21
4.4.1 Confidencialidade	21
4.4.2 Protecção de dados	21
<b>5. REPORTAR IRREGULARIDADES</b>	
Como queremos trabalhar?	23

# 1. A SEW-EURODRIVE PRECISA DE UM CÓDIGO DE CONDUTA PORQUÊ?

Como empresa familiar com uma tradição de 85 anos e com actividade em todo o mundo, podemos orgulhosamente posicionar-nos entre os principais fornecedores de tecnologia de accionamentos e automação. Como tal, temos uma forte responsabilidade social - para com os nossos Colaboradores, Clientes, Fornecedores e público em geral - que queremos cumprir. Esta responsabilidade inclui o cumprimento das leis aplicáveis, respeitando os valores éticos fundamentais e está baseada nas nossas acções em torno dos 10 princípios fundamentais da SEW-EURODRIVE. Uma falha de conduta que viole o Código de Conduta pode causar danos à SEW-EURODRIVE e, portanto, não é tolerada.

Este não é apenas um dever da Administração, mas sim de todos os Colaboradores da empresa – desde a Administração até aos Colaboradores. Todos devem conhecer as suas responsabilidades e agir diariamente em conformidade. O nosso Código de Conduta destina-se a ser um guia para as nossas acções:

- Debruça-se no cumprimento de todas as leis aplicáveis.
- Sublinha os valores da nossa empresa: liberdade, confiança, interacção pessoal.

Se, em qualquer momento, tiver dúvidas de que uma acção não cumpra os requisitos do “Código de Conduta”, pedimos que questione o seu superior ou a Organização para obter conselhos. Todos nós partilhamos a responsabilidade pela reputação do nome SEW-EURODRIVE.



Jürgen Blickle

Managing Partner



Udo Aull

Managing Director  
Sales and Marketing



Johann Soder

Managing Director  
Technology



Dr. Jürgen Zanghellini

Managing Director  
Finance



“É para nós um orgulho trabalhar para uma empresa familiar, com valores orientados para as pessoas e a ética social. Consequentemente, envidamos todos os esforços para evitar que os nossos colaboradores e a empresa sofram algum dano, recusando taxativamente qualquer comportamento fraudulento e obedecendo às regras definidas no nosso Código de Conduta.”

Mr. Nuno Saraiva – Managing Director

“At SEW-EURODRIVE, we believe that customer-focus, for both internal and external customers, is the basis for long-term success. A misconceived customer-focus – such as bribery or other ways of taking advantage – is something we are categorically opposed to. Such behavior cannot and must not be the basis for good long-term collaboration and for the continued development of our company.”

Jürgen Blicke – Managing Partner



## 2. O ÂMBITO DA SUA APLICAÇÃO

### A QUEM SE APLICA ESTE CÓDIGO?

O nosso Código de Conduta aplica-se a todas as EURODRIVES, em todo o mundo, e a todas as empresas afiliadas. É obrigatório para cada pessoa dentro da SEW-EURODRIVE: Gerentes, Directores e todos os nossos Colaboradores. Também se aplica a Consultores e Colaboradores temporários.

Todos os Colaboradores da SEW-EURODRIVE - em todo o mundo - estão condicionados pelas regras de conduta estabelecidas no Código de Conduta.



“At SEW-EURODRIVE, we believe in consistent compliance with regulations and laws as well as in a relationship with our customers and suppliers based on partnership and reliability. This is the maxim upon which all employees of the SEW Group base their actions. Our personal integrity increases our collective strength.”

# 3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

## QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DAS NOSSAS ACÇÕES?

### 3.1 Cumprimento da Lei

Na SEW-EURODRIVE estamos conscientes da nossa responsabilidade social e baseamos as nossas actividades corporativas nesta responsabilidade. Com isso em mente prometemos respeitar e seguir os valores e princípios listados no Código de Conduta e garantir que sejam cumpridos.

Na SEW-EURODRIVE respeitamos rigorosamente as leis, o que significa não só cumprirmos com as leis aplicáveis em cada país, mas também com outras disposições relevantes, como as directrizes governamentais, por exemplo.

Da mesma forma estamos comprometidos com os 10 princípios fundamentais da Iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas.

Respeitamos rigorosamente as leis aplicáveis em cada país.

### 3.2 Cultura de gestão

Todos os nossos Gerentes assumem a responsabilidade especial pelos seus Colaboradores e devem actuar como modelos. Como tal, eles são especialmente obrigados a basear os seus comportamentos no Código de Conduta e a denunciar qualquer violação do mesmo que lhes seja dada a conhecer directamente ao Compliance Officer.

Todos os nossos Gerentes assumem a responsabilidade especial pelos seus Colaboradores e devem actuar como modelos.

### 3.3 Direitos humanos / Trabalho infantil / Trabalhos forçados

Respeitamos e cumprimos os direitos reconhecidos internacionalmente, em todos os momentos. Com isso em mente, observamos sem restrições os respectivos regulamentos nacionais e os regulamentos das Nações Unidas sobre os direitos da criança e a eliminação do trabalho forçado. Em particular, comprometemo-nos a defender a Convenção sobre a idade da admissão ao emprego (Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção sobre a Proibição e acção imediata para a eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil (Convenção 182, OIT).

Repudiamos o trabalho infantil e estamos atentos a quaisquer violações dos direitos humanos.

# 3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

## QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DAS NOSSAS AÇÕES?

### 3.4 Direitos Laborais

Respeitamos os respectivos requisitos legais nacionais sobre os direitos laborais, juntamente com todas as suas provisões, e apoiamos a sua aplicação na nossa organização.

Por esta razão cumprimos com os fundamentos dos direitos de protecção dos Colaboradores, cujos princípios são expressos nas convenções internacionais das Nações Unidas (ONU), nos padrões da OIT e outros.

#### 3.4.1 Assédio no trabalho

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho:

“Entende-se por assédio o comportamento indejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constitui assédio sexual o comportamento indejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

O assédio constitui uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e pode assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por qualquer indivíduo, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um trabalhador, afectando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio no trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vectores:

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou cyberbullying;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato electrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Exercício do poder de direcção;
- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada com o trabalho (p.ex.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Reforços positivos.

#### 3.4.2 Procedimento em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, deve-se averiguar o ocorrido, tendo sempre presente:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de processos disciplinares; e
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí se incluindo o despedimento.

**Respeitamos os requisitos legais nacionais sobre os direitos laborais e apoiamos a sua aplicação na nossa organização.**

## 3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

### QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DAS NOSSAS ACÇÕES?

#### 3.5 Saúde e Segurança no local de trabalho

A segurança no local de trabalho serve para prevenir acidentes de trabalho, doenças e riscos para a saúde relacionados com o trabalho. Nós asseguramos o cumprimento da segurança e saúde no trabalho também de acordo com as disposições nacionais.

Todo o nosso dever é prevenir riscos para as pessoas e o meio ambiente. Além disso, apoiamos o contínuo desenvolvimento das condições de saúde e segurança ocupacional, bem como medidas de protecção da saúde para melhorar o nosso ambiente de trabalho. Todas as nossas operações, instalações e equipamentos estão de acordo com as disposições legais aplicáveis.

#### 3.6 Trabalho em cooperação e não à discriminação

Na SEW-EURODRIVE todos são tratados com humanidade e respeito em todos os momentos. Nós tratamos cada um como esperamos ser tratados pelos outros. Esforçamo-nos pela qualificação, motivação e identificação em toda a empresa.

Queremos que as relações uns com os outros sejam sem preconceitos e abertas; e comprometemo-nos a opor-nos a qualquer forma de discriminação em conformidade com a Lei. Em particular, rejeitamos a discriminação contra pessoas com base no seu género, raça, qualquer deficiência, origem étnica ou cultural, religião ou visão de mundo, idade ou orientação sexual.

Asseguramos o cumprimento da segurança e saúde no trabalho, apoiamos o contínuo desenvolvimento das condições de saúde e segurança ocupacional e as medidas de protecção da saúde.

Respeitamo-nos mutuamente e rejeitamos qualquer tipo de discriminação.

#### 3.7 Protecção ambiental

A sustentabilidade é uma parte importante da filosofia da nossa empresa. Por esta razão comprometemo-nos com o objectivo do zelo pela protecção ambiental sustentável, tanto para a geração actual como para as gerações futuras. Com isso em mente, a protecção ambiental abrangente é um objectivo igualmente importante para salvuardarmos o futuro da empresa e a força de trabalho como a elevada qualidade dos nossos produtos e a nossa saúde e segurança no trabalho. Vemos a necessidade de evitar riscos para o meio ambiente e conservar recursos como uma questão de honra.

Por esse motivo, baseamos as nossas acções nas normas ISO 14001 (protecção ambiental) e 50001 (gestão da energia).

Comprometemo-nos com o objectivo do zelo pela protecção ambiental sustentável.



## 3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DAS NOSSAS ACÇÕES?

### 3.8 Tecnologia

Tecnologia da informação e sistemas de informação da SEW (incluindo computadores, portáteis, hardware e software, tais como e-mail, internet, etc.) continuam a todo o momento a ser propriedade da empresa e devem ser usados apenas para fins de trabalho. O uso ocasional destes sistemas por razões pessoais é permitido, mas deve ser reduzido ao mínimo e nunca ser inadequado. O uso da tecnologia e sistemas de informação da SEW deve ser para fins comerciais legítimos, de acordo com a política individual da empresa. Os sistemas não podem ser utilizados de forma ilegal, ofensiva, perturbadora ou prejudicial a outras pessoas. A aquisição de um software ilegalmente copiado nunca poderá ser feita ou utilizada, pois isso poderia expor o Colaborador e a empresa a uma acção judicial.

### 3.9 Conformidade Fiscal

A SEW-EURODRIVE considera que os impostos e demais obrigações fiscais são uma parte importante da sua responsabilidade social. Encorajamos processos de negócio éticos e transparentes e não empregamos entidades legais apenas para fuga aos impostos. Todos os impostos e taxas são pagos e as declarações fiscais são preenchidas de acordo com a lei vigente dos países onde a SEW-EURODRIVE opera. Promovemos, como base do nosso trabalho diário, um diálogo franco e honesto entre legisladores e empresas. Adicionalmente, qualquer violação das nossas obrigações fiscais pode acarretar riscos significativos para a nossa empresa, colaboradores e reputação. A Conformidade Fiscal é assim uma parte importante da filosofia da nossa empresa.



“At SEW-EURODRIVE, we act in a market-oriented manner and promote innovations to safeguard our leading position amidst the growing international competition in the drive engineering business. In doing so, we always observe the rules of fair competition and antitrust laws in particular.”

# 4. CONDUTA NAS RELAÇÕES COMERCIAIS

## COMO DEVEMOS CONDUZIR AS NOSSAS RELAÇÕES COMERCIAIS?

### 4.1 Conduta em relação a clientes e fornecedores

#### 4.1.1 Corrupção

A corrupção é um crime grave e pode ter consequências criminais preocupantes. A SEW-EURO-DRIVE quer ganhar clientes através da qualidade do seu produto/serviços - não através de suborno e corrupção - e é por isso que somos estritamente contra estes.

Suborno e corrupção incluem:

- Pagamentos como parte de acordos ou serviços que beneficiem indivíduos.
- Tratamento preferencial e suborno de Colaboradores.
- Serviços que podem ser assumidos como sendo, parcial ou totalmente, para o pagamento de subornos.

Os intermediários que são autorizados por nós a obter propostas ou receber encomendas têm de, conseqüentemente, comprometer-se contratualmente a não fazer subornos, dar tratamento preferencial ou realizar qualquer outra forma de acção ilícita ou desonesta. Todas as comissões ou taxas que pagamos aos intermediários devem sempre ser proporcionais à actividade documentada.

Rejeitamos qualquer forma de tratamento preferencial ou suborno como parte dos nossos negócios.

#### 4.1.2 Acordos

Para descartar qualquer suspeita de crime, documentamos claramente todos os nossos acordos com clientes e fornecedores, incluindo qualquer subsequente modificação e aditamento. Isto aplica-se em particular aos regulamentos para pagamentos de bónus, subsídios de publicidade ou vendas e à selecção dos nossos fornecedores de serviços. Nós seleccionamos esses fornecedores exclusivamente numa base competitiva e com base em critérios objectivos tais como custos totais do produto, qualidade, desempenho, a estabilidade económica do fornecedor e os critérios de risco para os produtos ou serviços oferecidos.

Se a nossa empresa se encontrar numa posição de mercado favorável, não vamos explorar ilegalmente isso para impor discriminação de preços, entregas de produtos não solicitados ou a recusa de entrega, por exemplo.

Excluimos qualquer suspeita de infração penal nos nossos acordos já que tudo está documentado.

#### 4.1.3 Brindes e convites

Contribuições sob a forma de presentes, de convites ou de qualquer outro tipo são comuns em todo o mundo de negócios e são, geralmente, permitidos numa extensão razoável. Mas o que é "razoável" nem sempre é inequivocamente claro à primeira análise. Com isso em mente, ao aceitar e dar presentes e outras contribuições ou recompensas, somos especialmente cautelosos para garantir que nunca influenciem qualquer tomada de decisão.

Para descartar qualquer risco de influenciar a tomada de decisões, aderimos às seguintes regras:

- Presentes de, ou para, Fornecedores ou Clientes com um valor de até 50 euros podem ser aceites ou entregues como um princípio básico. No entanto, o total da soma dos presentes de, ou para, um cliente individual ou fornecedor, dentro de um ano fiscal, não deve exceder 150 euros.
- Convites para eventos ou refeições empresariais com Clientes ou Fornecedores com um valor até 50 euros por pessoa, podem ser aceites ou dados como um princípio básico. A soma total dos eventos ou refeições de negócios por Cliente ou Fornecedor dentro de um ano fiscal não deve exceder o valor de 150 euros por pessoa.

– Contribuições sob a forma de presentes ou convites acima dos limites de valor especificado (o valor individual ou limite superior anual) não são sempre inadmissíveis. Nestes casos, devem ser relatados ao responsável pelo Compliance Officer juntamente com o motivo e - se necessário - obter o acordo do Compliance Officer com antecedência.

– Os limites de valor especificado representam as quantidades máximas em cada caso. Para países com menor poder de compra que a Alemanha é aplicada uma escala comparável que adapta e equivale ao poder de compra no local.

– Da mesma forma respeitamos os regulamentos dos nossos clientes e fornecedores a este respeito.

– Além disso, enviamos e recebemos presentes e convites exclusivamente através do endereço da empresa.

– Nós nunca usamos ou aceitamos pagamentos em dinheiro, vouchers ou remessas como pagamento. Tentativas de influenciar as decisões dos Clientes ou dos Fornecedores não são delitos triviais e devem ser reportados aos superiores ou ao Compliance Officer mal sejam conhecidos. Caso a caso podemos decidir acabar com o relacionamento comercial ou colocar uma proibição à aceitação de encomendas.

Donativos nunca devem influenciar a tomada de decisão!

Presentes e convites individuais até 50 euros não requerem aprovação, mas valores mais elevados devem ser reportados. O limite superior para um cliente ou fornecedor individual, no ano fiscal, é de 150 euros, e valores mais elevados devem ser reportados.

# 4. CONDUTA NAS RELAÇÕES COMERCIAIS

COMO DEVEMOS CONDUZIR AS NOSSAS RELAÇÕES COMERCIAIS?

## 4.2 Conduta em situações de competição – proibição de cartéis

A concorrência justa e gratuita é protegida por leis da concorrência. Comprometemo-nos a cumprir os regulamentos da concorrência leal em conformidade com as disposições legais e, em particular, as disposições da lei da concorrência.

Acima de tudo, os seguintes pontos são proibidos em relação a situações de competição:

- Divisão de domínios ou clientes.
- Acordos ou troca de informações sobre preços ou componentes de preços, relações de fornecimento e suas condições, ou sobre as capacidades ou comportamento de licitação.
- A troca de informações sobre o mercado e estratégias de investimento.
- A este respeito, não apenas contratos escritos, mas também acordos verbais ou comportamento paralelo tácito não são permitidos.
- Acordos ou troca de informações sobre planos de pesquisa e desenvolvimento são apenas permitidos em casos excepcionais estritamente limitados.

## 4.3 Conduta nos casos de conflito de interesses

Na SEW-EURODRIVE estamos comprometidos com o bem-estar da empresa. A empresa, portanto, depende de nós para tomar decisões baseadas exclusivamente em critérios objectivos e garantir que interesses pessoais, que possam entrar em conflito com os da empresa, não nos influenciam. Considerando que, mesmo a sugestão de um conflito de interesses pode ter resultados negativos para a empresa, sempre tomamos cuidado especial para os evitar.

Pode haver um conflito de interesses, por exemplo, se um membro da Administração, Colaborador ou parente próximo de um Colaborador (parceiros, filhos, pais) tem interesses num Concorrente, Cliente, Fornecedor ou Prestador de serviços da SEW-EURODRIVE.

Se nos for dado a conhecer um conflito de interesses, devemos informar os nossos superiores ou o Compliance Officer para proteger o bem-estar da empresa.

Acordos que afetam a competitividade são proibidos.

Actuamos de forma a colocar os interesses da empresa em primeiro plano e evitando qualquer hipótese de conflito de interesses.

## 4.4 Conduta em relação a formação

### 4.4.1 Confidencialidade

Comprometemo-nos a proteger segredos comerciais e do negócio. Não entregamos informações confidenciais e documentos, ou experiência operacional, a terceiros, nem tornamos acessíveis a terceiros informações de qualquer outra forma, a menos que estejamos autorizados para o fazer e tenhamos certeza que os segredos serão protegidos.

A este respeito, as disposições da Política de Segurança para classificação e manipulação de informações (públicas, comerciais, confidenciais) devem ser verificadas frequentemente. A manutenção da confidencialidade mantém a sua validade mesmo após a conclusão do relacionamento comercial.

Trabalhamos todas as informações com cuidado e assegurando a necessária confidencialidade.

### 4.4.2 Protecção de dados

Para proteger a vida privada dos Colaboradores, dos Clientes e Fornecedores, aderimos aos requisitos legais aplicáveis em relação ao tratamento de dados pessoais. Para fazer isso tomamos precauções técnicas de segurança para proteger a informação de acesso não autorizado.

Asseguramos a protecção de dados pessoais.



“At SEW-EURODRIVE, we strive for sustainable earnings for our expanding company. In the face of increasingly complex international regulations, we take the necessary level of care to ensure that our results are not achieved by fraudulent means.”

Dr. Jürgen Zanghellini – Managing Director Finance

## 5. REPORTAR IRREGULARIDADES

### COMO QUEREMOS TRABALHAR?

Os departamentos e as unidades de negócio são responsáveis pela comunicação e cumprimento dos conteúdos e regras do nosso Código de Conduta nas suas áreas de responsabilidade. Os Colaboradores que violem o Código de Conduta devem ser punidos através de medidas disciplinares - independentemente de potenciais processos criminais.

É importante para nós evitar qualquer dano à empresa e, portanto, contribuir para o seu permanente sucesso. Com tal em mente, informaremos os nossos superiores ou a Organização sobre quaisquer violações ou situações que violam este Código de Conduta.

Em todas as nossas localizações designamos pessoas de contacto (Compliance Officer) e estabelecemos formas adicionais de relatar estes problemas. Todas as informações fornecidas são tratadas com o maior rigor e confiança para que possamos tomar medidas correctivas adequadas.

**Se estivermos conscientes de qualquer conduta ou situação que viole o nosso Código de Conduta devemos, imediatamente, informar o nosso superior hierárquico ou o Compliance Officer em conformidade.**



SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG  
Ernst-Blickle-Str. 42  
76646 Bruchsal/Germany  
Tel. +49 7251 75-0  
Fax +49 7251 75-1970  
sew@sew-eurodrive.com

→ [www.sew-eurodrive.com](http://www.sew-eurodrive.com)