



Código de Conduta / Code of Conduct

Heimbach-Grupo

Conteúdo

1. Entendimento básico

2. Governação empresarial socialmente responsável

- 2.1 Concurso justo
- 2.1.1 Acordos, cartéis e cláusulas de não concorrência
- 2.1.2 Corrupção e Suborno
- 2.1.3 Prestação e concessão de benefícios
- 2.1.4 Requisitos e Aceitação de Benefícios
- 2.1.5 Doações e patrocínios
- 2.1.6 Seleção de fornecedores e prestadores de serviços
- 2.2 Patentes e direitos de propriedade industrial

3. Gestão e pessoal

- 3.1 Liderança e cultura de confiança
- 3.2 Tolerância e igualdade de oportunidades
- 3.3 Condições de trabalho justas
- 3.4 Evitar conflitos de interesse
- 3.4.1 Actividades secundárias
- 3.4.2 Actividades políticas partidárias
- 3.5 Proteção dos bens
- 3.6 Processamento de informação
- 3.6.1 Confidencialidade
- 3.6.2 Proteção de dados e segurança da informação
- 3.6.3 Conhecimento interno
- 3.6.4 Comunicação adequada
- 3.7 Segurança, saúde, protecção ambiental e sustentabilidade do trabalho
- 3.8 Qualidade

4. Implementação do Código de Conduta

- 4.1 Organização de conformidade
- 4.2 Aconselhamento e formação
- 4.3 Processo de denúncia de irregularidades
- 4.4 Implementação na cadeia de abastecimento
- 4.5 Regras de aplicação
- 4.6 Línguas
- 4.7 Carácter vinculativo

Nota sobre o género:

Por razões de melhor legibilidade, as formas de linguagem masculina, feminina e diversa (m/f/d) não são utilizadas simultaneamente. Todas as designações pessoais aplicam-se igualmente a todos os géneros.

A Heimbach GmbH / Heimbach Group com todas as suas empresas é doravante referida como Heimbach.

O Grupo Heimbach - sempre sustentável

Caros leitores,

Como apenas algumas empresas familiares de média dimensão, o Grupo Heimbach comprometeu-se a uma gestão empresarial sustentável numa fase inicial. Temos vindo a provar isto há mais de 200 anos. Como empresa têxtil globalmente activa, assumimos a responsabilidade pelos empregados, clientes, sociedade e ambiente. A combinação de ação econômica, responsabilidade ecológica e social tem sido uma pedra angular da nossa declaração de missão durante anos e está ancorada nos princípios do nosso sistema de gestão. Com isto e com as ações responsáveis de todos os nossos empregados, asseguramos que os princípios de conduta são seguidos. O reconhecimento das normas internacionais é uma questão natural para nós. Por conseguinte, é apenas lógico que sigamos os dez princípios do Pacto Global da ONU. No nosso Código de Conduta, comprometemo-nos também com a Carta dos Direitos Humanos da ONU e observamos as normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os princípios acima mencionados são componentes essenciais dos nossos princípios e os princípios orientadores de todas as ações empresariais. Eles moldam a nossa relação com parceiros comerciais, clientes, fornecedores e proprietários de empresas, bem como a dos nossos empregados entre si. A integridade de todos os empregados é a base da nossa vida empresarial. Estamos firmemente convencidos de que continuaremos a ter sucesso no futuro se agirmos de acordo com os nossos princípios orientadores.

A Heimbach estabeleceu regras e procedimentos para garantir que cumprimos estes elevados padrões. Estes são constantemente adaptados aos requisitos actuais e legais e estão acessíveis a todos os funcionários através do Heimbach SharePoint, do nosso website e da gestão interna de documentos. Estamos orientados para o crescimento e verificamos continuamente se a organização cumpre os padrões e valores estabelecidos. O nosso Comité de Cumprimento é responsável pelas nossas directrizes, regras e procedimentos.

Com o estabelecimento da gestão de conformidade, nós, enquanto gestores, declaramos que é tarefa e responsabilidade permanente de cada empregado agir de acordo com os valores de Heimbach. Esperamos que os nossos gestores vivam estes valores e os comuniquem aos nossos empregados.

Salientamos em particular que a corrupção e o suborno para com funcionários públicos, parceiros comerciais ou funcionários serão punidos e processados. Como gestores, não podemos tolerar qualquer forma de suborno, corrupção, acordo de cartel, discriminação ou outra conduta.

Qualquer empregado que viole as nossas regras de conformidade ou regulamentos legais não só é pessoalmente responsável pelas consequências dos seus atos, como também prejudica seriamente a sua própria reputação e a da Heimbach. Se estas regras básicas forem violadas, perseguimo-lo e repreendemo-lo com todas as consequências.

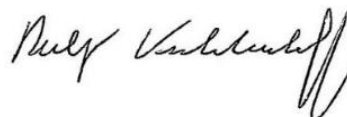
Heimbach GmbH



Marco Esper



Björn Bemelmans



Dr. Ralf Kaldenhoff

1. Entendimento básico

A integridade é a base de todas as ações para a nossa empresa. Com este Código de Conduta, a Heimbach e as suas empresas comprometem-se a conduzir os seus negócios de acordo com os mais elevados padrões éticos e a cumprir todos os requisitos e princípios legais. Garantimos que os elevados padrões internos de probidade, boa governação empresarial, conformidade com as regras e anti-corrupção são observados a todo o momento. O respeito pelos direitos humanos e a tolerância zero para com o trabalho infantil e o trabalho forçado são fundamentais para nós. Com este compromisso, continuaremos a ter em conta a nossa especificidade estrutural e cultural como empresa global. Os compromissos requerem compromisso. Garantimos isto através de formação regular, relatórios actualizados e a possibilidade de denunciar violações em qualquer altura e sob qualquer forma.

Acima de tudo, existe o acordo vinculativo e securitizado de cada indivíduo na Heimbach para respeitar os nossos princípios.

A confiança dos clientes, proprietários, empregados e do público na nossa empresa depende, em grande medida, da conduta dos nossos empregados. A base desta confiança é o respeito contínuo pela lei e pela ordem e por todas as regras da empresa (conformidade).

Heimbach cumpre a sua responsabilidade para com a sociedade e age em conformidade. A empresa e os seus empregados são responsáveis tanto pela ação económica conforme às regras como pelo bem comum. Por conseguinte, com este Código de Conduta, resumimos as regras vinculativas que se aplicam a todos os funcionários da Heimbach em todos os locais do mundo, sublinhando assim os princípios éticos que sempre estiveram ancorados no nosso sistema de gestão.

Ao mesmo tempo, a Heimbach fornece a cada funcionário directrizes neste Código de Conduta que o apoiam na tomada de medidas responsáveis que servem o bem da empresa.

Esta responsabilidade pessoal é tanto um direito como uma obrigação. Cada empregado é responsável por assegurar que a sua conduta cumpra sempre as regras estabelecidas nas nossas directrizes. Devido à sua função como modelos, exigimos aos superiores não só que observem e exemplifiquem estas regras, mas também que as comuniquem aos seus empregados e exijam que o façam. Em todas as questões relativas ao Código de Conduta, os nossos gestores são o primeiro ponto de contacto.

O nosso Código de Conduta e as normas nele contidas fazem parte do Sistema de Gestão Heimbach (HMS), que une a totalidade dos princípios e regras da Heimbach. Isto faz, portanto, parte da filosofia da empresa.

Heimbach: ECM*3869 "Heimbach Management System (HMS)"

Heimbach não só cumpre as leis e directrizes dos países em que opera. Para os países que não têm um nível de regulamentação satisfatório, consideramos cuidadosamente que boas práticas da Alemanha devem ser utilizadas para apoiar uma governação empresarial responsável. A Heimbach publica directrizes separadas para tópicos específicos, para além deste Código de Conduta, que contêm outras cláusulas de implementação. A síntese actual pode ser encontrada para os nossos empregados no Heimbach SharePoint em "HMB / Compliance". As partes interessadas externas são bem-vindas a contactar o Compliance Manager.

Compliance Manager e Representante do Denunciante

Stefan Körfer
+49 2421 802 501
stefan.koerfer@heimbach.com

Este Código de Conduta não é apenas vinculativo para todos os funcionários da Heimbach, esperamos também que todos os outros prestadores de serviços (por exemplo, estagiários, consultores, agências) cumpram este Código. Os direitos a favor de terceiros não devem ser assim estabelecidos.

Em caso de dúvida, o Comité de Cumprimento decidirá.

Este Código de Conduta substitui o anterior, datado de 3.02.2020.
Heimbach: ECM*7101 "Compliance_Code of Conduct (Portuguese version)"

2. Governação empresarial socialmente responsável

A governação empresarial socialmente responsável é um dos princípios básicos e fulcrais da acção empresarial. Em todas as decisões, as consequências em termos económicos, sociais e ecológicos devem ser consideradas e deve ser alcançado um equilíbrio adequado de interesses. Heimbach mantém sempre em mente os dez princípios do Pacto Global da ONU. No âmbito das nossas possibilidades, contribuimos para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Os valores e princípios éticos geralmente aplicáveis devem ser observados; isto aplica-se em particular à dignidade humana.

Os nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais esperam de nós não só produtos e serviços de alta qualidade, mas também um elevado grau de profissionalismo e integridade absoluta. Por conseguinte, a correção, honestidade e transparência estão no centro de toda a comunicação e de todas as relações contratuais.

2.1 Concorrência leal

A Heimbach persegue práticas comerciais legalmente sólidas e reconhecidas, apoia a concorrência justa e aberta e todos os esforços para implementar mercados livres. Por conseguinte, abstermo-nos de qualquer ordem que só possa ser obtida violando leis.

2.1.1 Acordos, cartéis e cláusulas de não concorrência

Em particular, a Heimbach não participa em qualquer conluio e não participa em qualquer conduta que seja contrária à lei antitrust. Todos os empregados são obrigados a cumprir as leis de conformidade com a concorrência. É proibido celebrar acordos formais ou informais com concorrentes que visem ou causem barreiras inaceitáveis à concorrência. O mesmo se aplica à aprovação, deliberadamente coordenada, de comportamentos. Não são permitidos acordos e informações relativas a preços, relações de fornecimento, condições, capacidades, quotas de mercado, lucros, custos, informações especiais sobre clientes, conteúdos de ofertas entre concorrentes, especialmente território de vendas ou divisões de clientes.

Se a Heimbach tiver uma posição dominante no mercado, esta não pode ser utilizada ilegalmente. Todos os acordos previstos com concorrentes devem ser submetidos previamente à direcção para aprovação. Se não se chegar a acordo sobre o assunto

o Comité de Cumprimento ou o consultor jurídico externo deve ser consultado para a tomada de decisões.

2.1.2 Corrupção e suborno

Corrupção e suborno são o abuso do poder confiado num ambiente profissional em benefício próprio ou de terceiros, por exemplo o empregador. Heimbach não tolera qualquer forma de corrupção ou suborno! Todas as actividades empresariais relacionadas com a empresa devem ser apoiadas por um pensamento e comportamento honesto e responsável.

Promovemos, de acordo com as convenções da ONU contra a corrupção e suborno, a transparência, actuando com integridade, gestão e controlo responsáveis na empresa. Os interesses da Heimbach e os interesses privados dos seus empregados devem ser estritamente separados. Se funcionários da Heimbach abordarem fornecedores/clientes a fim de obter vantagens através de presentes (dinheiro, serviços ou bens), solicitamos notificação imediata ao Comité de Cumprimento (compliance@heimbach.com).

Em geral, é proibido oferecer, dar, solicitar ou aceitar presentes como um incentivo para fazer algo desonesto ou ilegal no curso normal dos negócios. As violações têm consequências legais para todas as partes envolvidas! Além disso, aplicam-se as declarações da "Diretriz de Conformidade Anti-Corrupção".

Heimbach: ECM*7119 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Portuguese version)"

2.1.3 Fornecer e conceder benefícios

Em concorrência, contamos com a qualidade dos nossos produtos e serviços. Por conseguinte, todos os acordos ou acordos acessórios que directa ou indirectamente concedam vantagens a indivíduos ou organizações são proibidos em relação à colocação, concessão, aprovação, entrega, processamento ou pagamento de encomendas. Isto aplica-se a todos os acordos com parceiros comerciais, seus empregados ou funcionários públicos e outras partes terceiras. Estes favores impróprios podem incluir benefícios monetários ou materiais. Mesmo que uma certa vantagem só seja concedida indirectamente a alguém, pode ser inadmissível fazer ou aceitar doações monetárias ou materiais. Ao prestar serviços aos familiares da pessoa ou ao prestar serviços a outros terceiros (por exemplo, donativos), esta vantagem indirecta pode existir. Desta forma, a pessoa pode obter uma vantagem ao melhorar o seu estatuto social ou político.

Os presentes e convites só são permitidos se forem medidos de forma a que o seu valor, âmbito financeiro ou qualquer outro aspecto não seja de molde a influenciar indevidamente o comportamento ou decisão do destinatário ou a colocá-lo numa dependência obrigatória. No caso de convites para eventos, deve ser assegurado que o evento é habitual e apropriado na sua natureza e âmbito ou que tem uma ligação comercial clara. Devem ser aplicadas normas estritas, especialmente para os funcionários públicos. Os benefícios monetários são proibidos em todas as circunstâncias.

A remuneração paga a terceiros (em particular agentes, corretores, consultores ou outros intermediários) em comissão ou sob qualquer outra forma deve ser em proporção razoável e compreensível para as suas actividades. O método de cálculo dessa remuneração não deve partir do princípio de que será utilizado para contornar o supracitado concessão de vantagens indevidas. Os acordos com agentes, corretores, consultores e outros intermediários, incluindo quaisquer alterações subsequentes, devem ser integralmente redigidos por escrito e exigir que as partes contratantes respeitem sempre os princípios acima referidos. Estes acordos devem ser aprovados pela direcção antes de poderem ser concluídos.

2.1.4 Requisitos e aceitação de serviços

Os presentes dos parceiros comerciais são comuns até certo ponto, mas podem comprometer a reputação da nossa empresa ou causar conflitos de interesses. Por conseguinte, os nossos empregados estão estritamente proibidos de solicitar ou aceitar benefícios pessoais tais como serviços, convites para si próprios, pessoas relacionadas ou organizações. As exceções são, por exemplo, os presentes ocasionais de pequeno valor. Presentes monetários de qualquer tipo não são geralmente permitidos. Todas as outras ofertas de presentes ou benefícios devem ser recusadas e o supervisor notificado. Além disso, aplicam-se as regras enumeradas no "Guideline for action on promotional gifts". Heimbach: ECM*6267 "Handlungsleitlinie Werbegeschenke".

2.1.5 Doações e patrocínios

A Heimbach apoia organizações, instituições e eventos em todo o mundo através de doações e patrocínios. Estas contribuem para a reputação da Heimbach e são medidas importantes para expressar a nossa auto-imagem de responsabilidade social. As doações são feitas de uma forma rastreável e exclusivamente a organizações de renome. O destinatário e o objectivo devem ser sempre conhecidos. Os pagamentos para contas privadas não são permitidos. Ao conceder donativos e patrocínios, deve assegurar-se que os requisitos e regras enumerados no ponto 2.1.3, bem como 2.1.4, são observados. Isto aplica-se em particular às doações que são factual e atempadamente relacionadas com uma missão. Qualquer forma de doação requer a aprovação da direcção.

No caso de patrocínio, é importante assegurar que existe uma ligação adequada entre o apoio e a consideração acordada.

Informações suplementares sobre os pontos 2.1.3, 2.1.4 e 2.1.5 podem ser encontradas na "Directriz Anti-Corrupção".

Heimbach: ECM*7119 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Portuguese version)"

2.1.6 Selecção de fornecedores e prestadores de serviços

O melhor pré-requisito para negócios limpos é parceiros comerciais limpos com integridade. A Heimbach verifica os seus parceiros comerciais, fornecedores e prestadores de serviços antes de os aceitar e numa base contínua. Isto é feito de forma imparcial e desinteressada. O exame, a tomada de decisões, a adjudicação e o processamento dos contratos devem ser efectuados no estrito cumprimento dos aspectos relevantes e de uma forma facilmente compreensível. Por uma questão de princípio, é proibido favorecer ou dificultar os fornecedores.

Ao seleccionar um parceiro comercial, a Heimbach exige que os parceiros respeitem também os valores especificados neste Código de Conduta. Uma única violação pode levar à exclusão da adjudicação de contratos, bem como à cessação de relações comerciais de longo prazo. As "Directrizes de Conformidade e Anti-Corrupção" também fornecem mais informações a este respeito:

Heimbach: ECM*7113 "Compliance_Guideline Compliance (Portuguese version)"

Heimbach: ECM*7119 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Portuguese version)"

2.2 Patentes e direitos de propriedade industrial

A activação do potencial científico e o desenvolvimento de produtos e tecnologias inovadoras assegura a existência contínua da nossa empresa. A melhoria contínua da

tecnologia interna através de invenções e optimizações constantes é crucial para manter a competitividade.

Por conseguinte, a protecção da nossa tecnologia e know-how de produtos através dos direitos de propriedade industrial tem vindo a tornar-se cada vez mais importante. É proibida a divulgação a terceiros de segredos comerciais e de qualquer know-how adquirido através do trabalho na empresa, sob qualquer forma. Da mesma forma, cada empregado deve respeitar os direitos de propriedade efectivos de terceiros. Nenhum empregado ou parceiro comercial pode obter ou utilizar segredos de terceiros em benefício da Heimbach sem a autorização do autor.

3. Gestão e pessoal

Heimbach assume a responsabilidade pelos empregados, clientes, sociedade e ambiente. A ligação entre acção económica, responsabilidade ecológica e social está ancorada nos princípios do nosso sistema de gestão. Com isto e as ações responsáveis de todos os empregados, asseguramos que os princípios fundamentais de conduta são seguidos. A produtividade e a humanidade são decisivas para o sucesso económico sustentável da empresa. Isto é garantido por funcionários empenhados, competentes e cumpridores. Negócio sustentável significa sempre assumir também a responsabilidade pessoal.

3.1 Liderança e cultura de confiança

Cada empregado é obrigado a cumprir este Código, sendo os nossos gestores, em particular, modelos a seguir. No âmbito da cultura de confiança estabelecida em Heimbach, são responsáveis por assegurar que não haja violações deste Código nas suas respectivas áreas que poderiam ter sido evitadas ou dificultadas por um controlo adequado.

3.2 Tolerância e igualdade de oportunidades

A Heimbach defende e promove os direitos humanos tal como definidos na Carta dos Direitos Humanos da ONU. Como empresa globalmente activa, trabalhamos em conjunto com pessoas de diferentes nacionalidades, culturas e modos de pensar. Não toleramos assédio, despromoção ou discriminação com base na raça, etnia, sexo, religião, crença, opinião política, deficiência, idade, identidade de género ou qualquer outra característica. O direito à liberdade de expressão e à privacidade é protegido e garantido.

3.3 Condições de trabalho justas

Heimbach observa as normas laborais fundamentais da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e, portanto, as proibições do trabalho infantil e do trabalho forçado, bem como a discriminação. Respeitamos os direitos dos trabalhadores e promovemos a igualdade de tratamento de todos os géneros. Um ambiente de trabalho que promova a saúde e a segurança no trabalho dos nossos empregados são para nós motivo de especial preocupação. Heimbach oferece uma remuneração adequada e condições de trabalho justas que satisfazem todos os requisitos legais. Trabalhamos em cooperação com os representantes dos interesses dos nossos trabalhadores (conselho de empresa) para salvaguardar os direitos dos trabalhadores.

3.4 Evitar conflitos de interesse

É importante para a Heimbach que os seus empregados não entrem em conflitos de interesses ou de lealdade no trabalho. Por exemplo, tais conflitos podem surgir nos negócios entre a Heimbach e os seus empregados ou os seus familiares próximos. Este tipo dos negócios devem ser submetidos ao supervisor ou ao Comité de Conformidade para aprovação antes da sua conclusão.

3.4.1 Actividades secundárias

A Heimbach contribui para o desenvolvimento social, cultural e económico dos países e regiões em que opera e promove o correspondente envolvimento cívico dos seus empregados. A aceitação de emprego secundário em troca de remuneração ou de trabalho voluntário acima da média deve ser aprovada previamente e por escrito pela direcção da divisão. No caso de directores executivos, é necessária a aprovação escrita do comité de gestão.

3.4.2 Actividades políticas partidárias

Heimbach não participa em actividades políticas partidárias. Os empregados estão autorizados a fazê-lo como indivíduos privados no seu tempo livre, dentro da razão. Saudamos claramente o envolvimento cívico, caritativo e social dos nossos empregados. No entanto, isto deve ser feito de modo a excluir em qualquer caso os conflitos de interesse com assuntos oficiais.

3.5 Protecção dos bens

A Heimbach exige que os seus empregados protejam os bens tangíveis e intangíveis da empresa. Estes activos incluem principalmente bens imóveis, equipamento operacional e inventários, títulos e activos em dinheiro, equipamento e material de escritório, sistemas de informação e software, bem como patentes, direitos de marca registada e know-how. A fraude, roubo, desvio de fundos, branqueamento de capitais e outras violações da lei serão processados.

A menos que o uso privado seja expressamente permitido, todas as instalações e equipamento só podem ser utilizados para fins oficiais. Ao utilizar a Internet, deve assegurar-se que em circunstância alguma é recuperada ou transmitida informação que incite ao ódio racial, encoraje à violência ou outros delitos ou que contenha conteúdo ofensivo.

Mais informações sobre riscos empresariais podem ser encontradas na directriz "Riscos e Oportunidades".

Heimbach: ECM*0807 "Risks and Opportunities"

3.6 Processamento de informação

O conhecimento e a informação representam um valor crucial para a nossa empresa. Os nossos processos, técnicas e conhecimentos sobre os nossos clientes e empregados reflectem-se nos nossos dados e documentos. A empresa inclui portanto, naturalmente, a segurança nas tecnologias de informação e comunicação, bem como a protecção dos direitos pessoais.

A boa reputação da Heimbach não deve ser prejudicada na Internet, através dos meios de comunicação social ou outros canais de publicação. Quando lidamos com informação da empresa, assumimos que se toma o cuidado apropriado. Deve ser dada atenção a todos os assuntos descritos neste Código de Conduta.

3.6.1 Confidencialidade

A confidencialidade deve ser mantida para assuntos internos que não sejam divulgados publicamente. Isto aplica-se, entre outras coisas, à propriedade intelectual e ao know-how da empresa e às comunicações internas (por exemplo, publicações em blogues). Estes elementos são as pedras angulares do desenvolvimento sustentável bem sucedido e a garantia do futuro da Heimbach. Portanto, nenhum funcionário pode transmitir conhecimentos ou segredos comerciais a terceiros sob qualquer forma. Isto também se aplica após a cessação da relação de trabalho.

3.6.2 Protecção de dados e segurança da informação

A troca electrónica global de informação é um pré-requisito importante para aumentar a eficiência dos empregados e o sucesso empresarial global. As vantagens da comunicação electrónica estão relacionadas com os riscos de protecção de dados e a segurança dos dados. Os documentos oficiais e os suportes de dados devem, portanto, ser protegidos contra o acesso de terceiros. A prevenção eficaz destes riscos não é apenas uma tarefa de gestão e uma parte importante da gestão informática, mas uma tarefa para todos. Os dados pessoais são tratados de acordo com o Regulamento Geral de Protecção de Dados da UE (DS-GVO). As medidas de segurança da informação do Grupo Heimbach estão documentadas na Política de Segurança Informática e têm em conta os regulamentos nacionais, bem como os regulamentos específicos da indústria.
Heimbach: ECM*6856 "IT Policy (English version)"

Cada empregado é obrigado a seguir os regulamentos legais do seu país e as instruções desta política. Os regulamentos legais têm sempre prioridade aqui. As violações da lei aplicável ou das disposições desta política devem ser imediatamente comunicadas ao supervisor.

3.6.3 Conhecimento interno

É proibido obter ganhos pessoais para si próprio ou para outros através do conhecimento interno da empresa. O mesmo se aplica à revelação não autorizada de informações privilegiadas.

3.6.4 Comunicação correcta

Os trabalhadores são obrigados a fazer declarações verdadeiras em relatórios internos e externos em forma oral e escrita. É proibida qualquer manipulação do conteúdo.

3.7 Segurança, saúde, protecção ambiental e sustentabilidade do trabalho

Os direitos humanos, tal como definidos na Carta dos Direitos Humanos da ONU, são observados e promovidos pela Heimbach. Prestamos especial atenção a um ambiente de trabalho que promova a saúde, garantindo ao mesmo tempo a segurança ocupacional de todos os trabalhadores da empresa. Para Heimbach, é evidente que se trata de proteger a vida e a saúde de todos os empregados e de os proteger do assédio físico, sexual,

psicológico ou verbal e da violência. O direito à liberdade de expressão e à privacidade é garantido.

A Heimbach cumpre os regulamentos aplicáveis em matéria de proteção ambiental e actua de forma ambientalmente consciente em todos os locais. Esforçamo-nos por estabelecer um nível de proteção responsável e sustentável no quadro da sustentabilidade econômica. Tratamos os recursos e potenciais poluentes de forma responsável, de acordo com a Declaração do Rio (Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento de Julho de 1992).

É tarefa de todos os empregados evitar pôr em perigo as pessoas no local de trabalho, reduzir a poluição ambiental e conservar os recursos.

Seguimos os princípios de sustentabilidade e compatibilidade ambiental no desenvolvimento e fabrico dos nossos produtos.

A nossa política sobre estas questões está documentada no Heimbach SharePoint sob HPA / Compliance, bem como no ECM:

Heimbach: ECM*7161 „Policy Ethics“

Heimbach: ECM*7160 „Policy Labour and Human rights“

Heimbach: ECM*7159 „Policy Environment“

Heimbach: ECM*7162 „Policy Procurement“

3.8 Qualidade

A Heimbach tem em conta os interesses dos seus clientes nas suas ações e assegura que os seus produtos são seguros e inofensivos para a saúde para a respectiva utilização pretendida. Os valores-limite legais devem ser cumpridos e, se possível, subcotados. Os interesses dos clientes são também tidos em conta de forma adequada na informação e nas medidas de venda.

O sucesso dos nossos produtos e serviços no mercado está inseparavelmente ligado à sua qualidade. Colocamos grandes exigências à criatividade, competência e diligência de todos os empregados, sublinhando assim a nossa força inovadora aos clientes e a terceiros. Não toleramos qualquer comportamento deliberado ou negligente que conduza a uma deterioração da nossa qualidade.

4. Implementação do Código de Conduta

A Heimbach comunica o Código de Conduta e a sua implementação aos funcionários, parceiros comerciais e outros interessados, tanto internamente, publicando-o no sistema de gestão documental (ECM) e no Heimbach SharePoint sob "HPA / Compliance", como externamente, anunciando-o na homepage da empresa e nas redes sociais. A Heimbach está preparada para dialogar sobre o conteúdo do Código de Conduta. Os segredos da empresa e informações comerciais de terceiros são sempre tratados de forma confidencial. Com a sua gestão de conformidade, a Heimbach faz todos os esforços adequados e razoáveis para implementar e aplicar continuamente os princípios e valores descritos neste Código de Conduta e para remediar quaisquer défices existentes o mais rapidamente possível. Isto é assegurado pela realização regular de auditorias internas de acordo com um calendário definido. A pedido, os parceiros contratuais serão informados sobre as medidas essenciais e ser-lhes-á concedido acesso aos nossos planos de auditoria e listas de controle. A condição é que isto seja feito de forma recíproca. Deve ser compreensível para o parceiro contratual que o cumprimento do Código de Conduta seja fundamentalmente garantido. Isto não implica qualquer reivindicação de divulgação de segredos de empresa e comerciais ou informações relacionadas com a concorrência ou outras informações dignas de proteção.

4.1 Organização de conformidade

De acordo com o Regulamento Interno de Heimbach, a direcção é responsável pela implementação do Código de Conduta a nível do Grupo.

O Comité de Conformidade é atribuído organizacionalmente à divisão de Conformidade e está à disposição dos empregados, parceiros comerciais e terceiros para aconselhamento sobre questões relevantes em matéria de conformidade. O comité é composto por membros do Conselho Executivo (Presidente: CEO), o Compliance Manager e o Representante do Denunciante, bem como pelos gestores das sucursais. O Comité de Cumprimento controla o cumprimento e a implementação do Código de Conduta. Além disso, é responsável pela adaptação orientada para o futuro das nossas regras e procedimentos no âmbito da gestão da conformidade.

4.2 Aconselhamento e formação

Heimbach fornece aos funcionários informações apropriadas para evitar possíveis violações da lei e deste Código de Conduta. Isto inclui, em particular, a política, directrizes e formação para tópicos específicos e certas áreas perigosas. Uma ferramenta de formação digital apoia-nos na instrução de todos os empregados, verificando os seus conhecimentos e documentando-os. Além disso, os empregados confirmam nesta ferramenta que compreendem e cumprirão o Código. O Comité de Conformidade está disponível a todos os empregados como ponto de contacto para questões relacionadas com a conformidade no seguinte contacto: compliance@heimbach.com

Mais detalhes de contacto e outras informações relevantes sobre conformidade podem ser encontrados no Heimbach SharePoint em HMB / Compliance

4.3 Processo de denúncia de irregularidades

Heimbach criou um processo de denúncia que é atribuído ao departamento de Conformidade. Isto oferece a todos os funcionários, parceiros comerciais e terceiros um espaço protegido para denunciar violações do Código de Conduta ou casos suspeitos devidamente fundamentados, mantendo ao mesmo tempo o anonimato. A informação é recebida pela direcção, pelo Compliance Manager e pelo Representante do Denunciante ou pelo Comité de Conformidade e é tratada com estrita confidencialidade. Na medida do permitido por lei, a identidade dos denunciantes, acusados e funcionários envolvidos na investigação de violações permanecerá anónima. O denunciante não deve sofrer quaisquer consequências no seu emprego. Os empregados estão proibidos de retaliação contra os denunciantes.

Comité de Cumprimento - confidencial
Heimbach GmbH
Um Gut Nazareth 73
52353 Düren
Alemanha
compliance@heimbach.com

Compliance Manager e Representante do Denunciante
Stefan Körfer
+49 2421 802 501
stefan.koerfer@heimbach.com

Em caso de violação deste Código de Conduta, o Comité de Cumprimento conduz investigações de acordo com as informações fornecidas e determina ações e medidas específicas.

Se necessário, será procurado apoio jurídico para esclarecer os factos.

Heimbach: ECM*7109 "Compliance_Whistleblower Policy (Portuguese version)"

4.4 Implementação na cadeia de abastecimento

Espera-se que todos os nossos fornecedores cumpram as normas e princípios de responsabilidade social corporativa do Pacto Global da ONU, bem como a legislação aplicável. Os fornecedores são responsáveis pela monitorização e documentação do seu próprio cumprimento e pela promoção do cumprimento dentro das suas cadeias de fornecimento.

as suas cadeias de abastecimento. A Heimbach reserva-se o direito de investigar todos os casos de incumprimento por parte de um fornecedor. Em caso de não cumprimento, a Heimbach pode declarar as obrigações contratuais a cumprir perante o fornecedor como inválidas ou deixar de as exercer. Além disso, esperamos que os nossos fornecedores confirmem as nossas normas para parceiros comerciais.

Heimbach SharePoint: HPA / Conformidade / "Standards for Business Partners

4.5 Regras de aplicação

A Heimbach emitirá mais regulamentos de implementação sobre tópicos seleccionados deste Código de Conduta. Tal como as directrizes de ação já enumeradas, estas explicações representam suplementos detalhados a este Código de Conduta.

Mais informações detalhadas sobre a organização e responsabilidades da conformidade, processos e auditorias internas, formação e certificação regulares, métodos de investigação e medidas disciplinares, avaliação de risco, actualização e confidencialidade podem ser encontradas na directriz "Conformidade".

Heimbach: ECM*7113 "Compliance_Guideline Compliance (Portuguese version)"

4.6 Línguas

O Código de Conduta Heimbach é publicado nas seguintes línguas:

alemão, inglês, francês, espanhol, português, italiano e chinês (mandarim).

Em caso de discrepâncias ou de contradição entre as diferentes versões linguísticas, prevalece a versão alemã.

4.7 Responsabilidade civil

Este Código de Conduta não é apenas vinculativo para todos os funcionários da Heimbach, mas a Heimbach também espera que todos os outros, por exemplo, estagiários, consultores e agências, cumpram este Código. Os direitos em favor de terceiros não serão assim estabelecidos.

Em caso de dúvida, o Comité de Cumprimento decidirá.



A última versão pode ser encontrada na Internet em www.heimbach.com/compliance.
Comité de Cumprimento – confidencial

Heimbach GmbH
Um Gut Nazareth 73
52353 Düren
Alemanha
compliance@heimbach.com

Links:

UN Global Compact – 10 Principles:
<https://www.globalcompact.de/ueber-uns>

<https://www.globalcompact.de/en/about-us>

UN-Menschenrechtscharta:
<https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

International Labour Organization (ILO) – Labour Standards:
<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

Rio-Erklärung über Umwelt und Menschenrechte:
<https://www.un.org/depts/german/conf/agenda21/rio.pdf>
<https://www.un.org/en/chronicle/article/civil-society-and-rio20>

compliance@heimbach.com

www.heimbach.com/compliance

Heimbach-Sharepoint: HMB / Compliance

Documentos:

Heimbach: ECM*3869 „Heimbach Managementsystem (HMS)“
Heimbach: ECM*7101 “Compliance_Code of Conduct (Portuguese version)”
Heimbach: ECM*7119 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Portuguese version)"
Heimbach: ECM*6267 „Handlungsleitlinie Werbegeschenke“
Heimbach: ECM*0807 „Risks and Opportunities“
Heimbach: ECM*6856 "IT Policy (English version)"
Heimbach: ECM*7161 „Policy Ethics“
Heimbach: ECM*7160 „Policy Labour and Human rights“
Heimbach: ECM*7159 „Policy Environment“
Heimbach: ECM*7162 „Policy Procurement“
Heimbach: ECM*7109 "Compliance_Whistleblower Policy (Portuguese version)"
Heimbach-SharePoint: HPA / Compliance / „Standards for Business Partners“
Heimbach: ECM*7113 "Compliance_Guideline Compliance (Portuguese version)"