



CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL

Data de emissão 01.05.2023



1. Princípios Gerais

Integridade, Credibilidade, Transparência

A empresa baseia as suas acções e decisões empresariais em valores éticos geralmente aplicáveis, em especial a integridade, a credibilidade e o respeito pela dignidade humana. Promove a transparência, a gestão responsável e o controlo na empresa de forma adequada.

Âmbito

O Código de Conduta representa regras vinculativas que devem ser observadas por todos os trabalhadores da empresa. Em particular, os membros do conselho de administração e todos os gestores são responsáveis pela implementação activa deste código de conduta. Têm de cumprir uma função de modelo em todos os aspectos. O Código é a base e a orientação para lidar com os desafios éticos e legais no trabalho quotidiano. Todos os funcionários podem contactar o seu supervisor, o responsável pela conformidade ou os directores executivos com questões e informações neste contexto.

Cadeia de abastecimento

A empresa espera que os seus fornecedores respeitem os valores orientadores do Código de Conduta, apoia-os da melhor forma possível e incentiva-os a fazer o mesmo nas suas cadeias de abastecimento.

Cumprimento da lei

A empresa respeita as leis e os regulamentos dos países em que opera. Isto também se aplica expressamente às disposições do direito químico nacional, europeu e internacional, bem como aos regulamentos de embargo, alfândega e controlo das exportações.

2. 2. Conduta em relação aos concorrentes, parceiros comerciais e terceiros

Direito da concorrência

A empresa respeita as regras de concorrência leal e aberta e não efectua quaisquer acordos que influenciem indevidamente a concorrência.

Os trabalhadores são obrigados a respeitar as regras da concorrência leal. Em particular, é proibido qualquer acordo, mas também qualquer comportamento coordenado com concorrentes sobre os seguintes tópicos:

- Preços e a sua composição
- Condições
- Clientes
- Zonas de entrega
- Quotas de mercado, capacidade e acordos de saída do mercado
- Votação sobre as inovações previstas

É um comportamento coordenado com os seus pares que impeça a concorrência desleal em relação a determinados fornecedores, nomeadamente no que respeita aos preços e às componentes dos preços.



Concursos

Se um contrato for adjudicado com base num concurso formal, a empresa não discutirá nem coordenará as propostas com outros concorrentes.

Corrupção

A empresa opõe-se expressamente a qualquer forma de corrupção no país e no estrangeiro e evita até mesmo a aparência de querer influenciar decisões comerciais através de práticas comerciais desleais.

Nenhum colaborador pode explorar as ligações comerciais da empresa em benefício próprio ou de terceiros, ou em detrimento da empresa. Em particular, isto significa que nenhum funcionário concede ou aceita benefícios privados não autorizados (por exemplo, dinheiro, bens materiais, serviços) em transacções comerciais que possam influenciar uma decisão apropriada.

Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a procurar aconselhamento ou ajuda em caso de suspeitas ou dúvidas jurídicas relativamente à existência de corrupção ou de crimes de colarinho branco. O responsável pela conformidade e/ou os directores executivos oferecem aconselhamento e assistência.

Conceder e aceitar benefícios, convites e presentes

Os convites, como para refeições ou eventos de negócios, que correspondam a práticas comerciais reconhecidas e sejam apropriados, podem ser feitos ou aceites se não servirem para dar preferência. O mesmo se aplica à aceitação ou oferta de presentes.

Em caso de dúvida sobre a existência de uma razão objectiva ou sobre a natureza habitual de um benefício, o trabalhador deve perguntar primeiro ao responsável pela conformidade ou a um director-geral.

Este ponto é regulado internamente de forma abrangente e significativa.

Funcionários Públicos

São proibidos todos os tipos de benefícios a funcionários públicos e outros funcionários, bem como a agentes de instituições estatais, mesmo indirectamente através de terceiros, independentemente do seu valor.

Partidos e funcionários eleitos

No caso de donativos a partidos e organizações políticas, bem como a funcionários eleitos e candidatos a cargos políticos, são respeitadas as leis aplicáveis.

Consultores e agentes

A contratação de consultores, agentes e outros intermediários não deve ser utilizada para contornar a proibição de suborno.

Donativos e patrocínio

Os donativos são efectuados apenas numa base voluntária e sem esperar nada em troca. Os donativos e os serviços de patrocínio não devem ter por objectivo promover, de forma dissimulada, decisões no interesse da empresa.

A dívida deve ser transparente. O destinatário da dívida e a sua utilização específica devem ser conhecidos. Deve ser possível justificar, em qualquer altura, o motivo da dívida e a utilização prevista.

Não são permitidos pagamentos semelhantes a donativos. Os pagamentos semelhantes a donativos são donativos que só aparentemente são concedidos como pagamento de um serviço, mas cujo valor excede claramente o valor do serviço.

Lavagem de dinheiro

A empresa não tolera o branqueamento de capitais. Todos os funcionários são obrigados a cumprir rigorosamente as leis contra o branqueamento de capitais. Devem também comunicar imediatamente ao director de conformidade ou a um gestor quaisquer pagamentos suspeitos ou outras transacções que indiciem branqueamento de capitais.

Direito fiscal/direito aduaneiro/direito do comércio externo

A empresa elabora as suas declarações fiscais e declara-as com veracidade. Todas as mercadorias tributáveis são devidamente declaradas pela empresa. A empresa cumpre sistematicamente os requisitos legais relativos aos controlos de exportação e aduaneiros nos domínios do comércio externo e da legislação aduaneira e garante a sua correcta aplicação.

A empresa espera que os seus fornecedores forneçam dados de controlo de exportação e de comércio externo de forma qualificada e atempada e que implementem normas de segurança suficientes na cadeia de fornecimento como parte dos programas globais de segurança aduaneira.

3. Prevenção de conflitos de interesses

Lealdade dos funcionários

A empresa espera lealdade dos seus empregados. Assegura-se de que os seus empregados não se envolvem em situações em que os seus interesses pessoais ou financeiros colidam com os da empresa ou dos seus parceiros comerciais.

Os trabalhadores da empresa têm de comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos qualquer interesse pessoal que possa existir em relação ao seu trabalho.

Actividades secundárias e participações

Os trabalhadores da empresa estão proibidos de gerir ou trabalhar para uma empresa que concorra com a empresa.

4. Manipulação da informação

Segredos de produção e comerciais

Os colaboradores da empresa são obrigados a manter sigilo sobre segredos comerciais e empresariais e outros assuntos internos. Isto aplica-se igualmente às informações sobre parceiros contratuais e clientes que não são acessíveis ao público. A obrigação de confidencialidade continua a aplicar-se após o termo da relação laboral.

Privacidade

Para além dos regulamentos gerais de confidencialidade (por exemplo, 17 RGPD), o sigilo de dados de acordo com o RGPD (UE) deve ser observado. Em particular, é proibido processar, divulgar, tornar acessível ou utilizar de outra forma dados pessoais protegidos sem autorização para qualquer outro fim que não o que faz parte do cumprimento legítimo da respectiva tarefa. Esta obrigação de sigilo de dados mantém-se mesmo após a saída da empresa.

Dever da verdade

Todos os relatórios e outra documentação escrita devem ser exactos e verdadeiros. Isto aplica-se independentemente do facto de os relatórios serem internos ou transmitidos ao exterior.

A recolha de dados e outros registos devem basear-se nos princípios de uma contabilidade adequada e devem ser sempre completos e correctos.

5. Princípios de responsabilidade social e ecológica

Responsabilidade Social

A responsabilidade social é uma parte indispensável da gestão empresarial orientada para o valor e um factor-chave para o sucesso sustentável das empresas.

Direitos Humanos

A empresa respeita e apoia os direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Neste contexto, estamos também em constante diálogo com os nossos fornecedores para evitar que os nossos produtos contenham matérias-primas provenientes de regiões em conflito.

Trabalho infantil

São respeitadas as proibições do trabalho infantil e do trabalho forçado sob qualquer forma.

Produção de madeira sustentável

A empresa garantirá a utilização de madeira produzida de forma sustentável em embalagens de madeira que cumpram as leis e regulamentos nacionais e internacionais (como o EUTR): a madeira extraída ilegalmente não é aceite.

A empresa exige que os fornecedores de madeira declarem que não é fornecida madeira ilegal.

Proibição da discriminação

Não é tolerada a discriminação de trabalhadores e de terceiros. A empresa adopta uma posição firme contra o tratamento inaceitável dos trabalhadores, nomeadamente o assédio sexual ou verbal.

Igualdade de oportunidades

A empresa promove a igualdade de oportunidades aos seus funcionários.

Cumprimento das normas

A empresa está em conformidade com as especificações normalizadas das paletes, tanto para sistemas de pool fechados como abertos, respeitando a propriedade da paleta do pool.

Direitos dos Trabalhadores

A liberdade de reunião e de associação dos trabalhadores é reconhecida na medida em que seja legalmente permitida pela regulamentação nacional. A empresa respeita a legislação nacional aplicável e as normas laborais no que respeita à remuneração adequada e ao horário máximo de trabalho.

Naturalmente, isto também inclui o cumprimento de todas as disposições da lei que regula um salário mínimo geral de acordo com os regulamentos nacionais. Globalmente, a empresa garante condições de trabalho justas.

Segurança no trabalho e protecção da saúde

A saúde e a segurança no trabalho são garantidas no âmbito da regulamentação nacional. A empresa esforça-se por garantir condições de trabalho de elevada qualidade no contexto do Contrato Colectivo de Trabalho nacional para a Indústria de Transformação de Madeira em cada país, caso exista, ou de outro Contrato Colectivo de Trabalho aplicável.

Protecção do ambiente e do clima

A protecção sustentável do ambiente e do clima, bem como a eficiência dos recursos, são objectivos empresariais importantes para nós. Tanto no desenvolvimento de novos produtos e serviços como na operação das instalações de produção, certificamo-nos de que qualquer impacto resultante no ambiente e no clima é mantido o mais baixo possível e que os nossos produtos contribuem positivamente para a protecção ambiental e climática dos nossos clientes.

Cada colaborador é responsável por tratar os recursos naturais com cuidado e contribuir para a protecção do ambiente e do clima através do seu comportamento individual.

A empresa certificar-se-á de que a madeira não foi tratada com conservantes ou agentes de protecção não autorizados.

A empresa subscreve a importância do cumprimento cuidadoso dos requisitos da ISPM 15 e actua em conformidade.

A empresa contribui para a economia circular da madeira de embalagem.

Interesses dos consumidores

No que diz respeito aos interesses dos consumidores, a empresa respeita a regulamentação relativa à protecção dos consumidores.

Compromisso social

A empresa contribui para o desenvolvimento social e económico do país e da região em que opera.

6. Cumprimento do Código de Conduta

Comunicação

A empresa familiariza os seus empregados com o conteúdo regulado neste código de conduta e explica as obrigações daí resultantes. A empresa comunica os princípios do Código de Conduta aos seus parceiros comerciais.

Políticas e procedimentos

As exigências de comportamento estabelecidas neste código de conduta são vinculativas no âmbito do contrato de trabalho dos trabalhadores da empresa e devem, por conseguinte, ser respeitadas.

A empresa toma todas as medidas necessárias para implementar os valores básicos e as especificações contidas neste código de conduta através de medidas organizacionais adequadas, bem como de directrizes e processos apropriados em todas as áreas de negócio.

Controlos regulares/moderados

A empresa compromete-se a controlar regularmente o cumprimento do código.

Notificação das infracções

Todos os funcionários da empresa devem comunicar imediatamente quaisquer violações (potenciais ou iminentes) das leis, regulamentos internos e deste código de conduta que observem ao responsável pela conformidade ou a um director-geral.

As denúncias de infracções ao presente Código serão tratadas com a maior confidencialidade e não terão qualquer efeito adverso para o funcionário denunciante, a menos que seja feita conscientemente uma alegação falsa.

Consequências das infracções

As violações do Código de Conduta e das disposições legais podem, consoante a gravidade, ter consequências a nível do direito do trabalho e da responsabilidade civil, bem como resultar em sanções penais.





CARTA DE COMPROMISSO

Declaro que recebi o Código de Conduta Empresarial. É meu dever e responsabilidade exclusivos ler e compreender o Código, que é parte integrante dos meus Termos e Condições de Emprego / Serviço. Conduzir-me-ei com total integridade na execução das minhas funções e tarefas.

Confirmo e comprometo-me a respeitar o presente Código de Conduta Empresarial

Data

Nome completo

Assinatura

