

BUSINESS CONDUCT

BUSINESS CONDUCT

DIRETRIZ DO GRUPO DA voestalpine AG

A presente Diretriz do Grupo “Business Conduct” complementa e concretiza o Código de Conduta (Code of Conduct) da voestalpine AG, servindo, portanto, de auxílio na aplicação da postura exigida no Código de Conduta a respeito dos temas

- » Corrupção/Suborno/Aceitação de vantagens e
- » Conflitos de interesses.

Tal qual o Código de Conduta da voestalpine AG, a presente Diretriz do Grupo se aplica a todos os membros da direção/gerentes e colaboradores¹ (a seguir denominados abreviadamente “colaboradores”) do Grupo voestalpine.

I. CORRUPÇÃO/SUBORNO/ACEITAÇÃO DE VANTAGENS

Excerto do Código de Conduta sobre Corrupção/Suborno/Aceitação de Ofertas (ver capítulo 4 do Código de Conduta):

“Todos os colaboradores ficam estritamente proibidos à oferta ou à aceitação, direta ou indireta de vantagens² nos casos em que negócios possam ser influenciados, ou mesmo só despertar a impressão de terem sido influenciados de modo inadmissível. Excetuam-se desta regra exclusivamente presentes de menor valor e almoços ou jantares no âmbito dos costumes comerciais. Todos os demais presentes deverão ser recusados ou devolvidos, devendo o superior hierárquico ser informado a respeito.

Do mesmo modo, não é permitida a oferta ou o recebimento de dinheiro e outros benefícios de natureza monetária.

Leis e usos locais devem ser observados em todos os casos.”

O Código de Conduta proíbe aos colaboradores do Grupo voestalpine tanto a oferta e a concessão de vantagens (corrupção ativa), quanto a exigência e a aceitação de vantagens (corrupção passiva), quando tais práticas objetivarem influenciar transações negociais de modo não admissível ou ainda que apenas seja despertada tal impressão.

¹ A forma masculina usada nesse Business Conduct por razões de facilidade de leitura se refere sempre a todos os gêneros.

² A concessão de vantagens pode ser representada por presentes, convites, ofertas de compras a condições não usuais, empréstimos sem juros, etc., podendo abranger benefícios para parentes próximos.

1. OFERECIMENTO E CONCESSÃO DE VANTAGENS (CORRUPÇÃO ATIVA, SUBORNO)

Em relação às atividades negociais, é proibido oferecer, prometer ou conceder vantagens pessoais a titulares de cargos públicos no país ou no exterior, assim como a colaboradores ou representantes de empreendimentos nacionais ou estrangeiros, com o intuito de influenciar decisões ou de obter uma vantagem injustificada.

Além disso é proibido conceder pagamentos em dinheiro ou outras vantagens de modo indireto (p. ex. a favor de consultores, representantes comerciais, corretores e intermediários ou outros terceiros), nos casos em que as circunstâncias indiquem que tais benefícios sejam, em partes ou no todo, direta ou indiretamente, repassados a titulares de cargos públicos ou a colaboradores ou representantes de empresas para influenciar decisões ou obter vantagem indevida.

Portanto, os colaboradores encarregados da contratação de consultores, representantes comerciais, parceiros de negócios ou outros terceiros deverão tomar todas as providências cabíveis para que estes terceiros conheçam e cumpram as regras anticorrupção do Grupo voestalpine, responsabilizando-se também pela verificação da qualificação e idoneidade de tais terceiros. Em relação a este último item vide a Diretriz do Grupo voestalpine relativa a intermediários e consultores de negócios (<https://voestalpine.net/compliance>).

A. CONVITES PARA ALMOÇOS, JANTARES E EVENTOS, PRESENTES E OUTRAS VANTAGENS

Convites (p. ex. convites para restaurantes, eventos esportivos ou culturais, alimentação e bebidas durante eventos, assunção de despesas de viagens pessoais), presentes e outras vantagens pessoais para colaboradores ou representantes de parceiros de negócios potenciais ou já existentes, independente do fato de tais parceiros serem empresas ou repartições públicas, somente serão admissíveis se o seu valor total e as circunstâncias concretas não despertarem a impressão de que se espera do beneficiário da vantagem um determinado comportamento a título de contraprestação. Isto dependerá das circunstâncias concretas de cada caso, especialmente dos seguintes fatores:

- » Valor da vantagem
- » Frequência com que as vantagens são concedidas
- » Posição do beneficiário no âmbito de sua empresa
- » Adequação social ou até necessidade de concessão da vantagem de acordo com os costumes locais (p. ex. a entrega de um buquê de flores por ocasião de um convite)

Vantagens não podem ser jamais concedidas em segredo. Convites ou presentes deverão ser remetidos sempre para o endereço comercial do beneficiário, nunca a seu endereço particular. Em relação a vantagens para parentes próximos de colaboradores ou representantes de outras empresas aplicam-se os mesmos princípios enumerados acima. “Parentes próximos” no sentido desta Diretriz do Grupo abrangem o cônjuge ou parceiro(a), pais, irmãos e filhos, assim como outras pessoas que vivam no mínimo há um ano sob o mesmo teto.

De modo algum podem ser apresentadas quantias em dinheiro ou equivalentes (p. ex. vales).

Alguns países e empresas impõem proibição total para seus funcionários ou representantes aceitarem convites ou presentes. Outros países e empresas preveem limites de valor para vantagens que podem ser aceitas por colaboradores e representantes de empresas. Antes de ser formulado um convite a alguém ou lhe ser entregue um presente deve-se verificar se o beneficiário pode recebê-lo legalmente.

B. CONVITES PARA VIAGENS DE NEGÓCIOS

Convites de parceiros de negócios existentes ou potenciais para viagens de negócios são permitidos, sem exceção, apenas para visitas em plantas ou unidades da empresa e para conferências técnicas organizadas pela voestalpine, podendo, por princípio, ser assumidos apenas custos de estadia (pernoite, alimentação), mas não suas despesas de viagem. A assunção das despesas de viagem somente será permitida em casos excepcionais justificados e após prévia autorização pelos superiores hierárquicos competentes.

Em relação à assunção de itens de programas de viagens de negócios não destinados à visita a plantas empresariais ou participação em conferência técnica (p. ex. eventos de lazer ou visita a pontos turísticos) aplicam-se os princípios citados no item a.

C. DOAÇÕES, PATROCÍNIOS E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

Doações e patrocínios não podem ser usados para burlar disposições do Código de Conduta da voestalpine AG.

A oferta de doações e patrocínios até um valor de 20.000 euros por exercício e beneficiário é de competência de toda a diretoria/gerência das empresas do Grupo. Doações e patrocínios de uma empresa do grupo que ultrapassem um valor de 20.000 euros por exercício e beneficiário demandam uma deliberação da diretoria da respectiva empresa operacional da divisão. Caso as doações e patrocínios ultrapassem um valor total de 150.000 euros será necessária uma deliberação da diretoria da voestalpine AG.

Doações e patrocínios que ultrapassem um valor de 1.500 euros por beneficiário deverão ser comunicados ao departamento Group Communications da voestalpine AG (intranet → voestalpine AG → Group Communications → Sponsorships&Donations).

Doações

Sob doações entende-se a entrega de meios financeiros ou de outra natureza a terceiros sem esperar uma contraprestação. Como membro responsável da sociedade, a voestalpine concede doações materiais e monetárias em favor da educação e da ciência, das artes, da cultura e de assuntos sociais e humanitários, predominantemente no ambiente de atuação das empresas do Grupo voestalpine.

Inscrições de empresas do Grupo em organizações ou federações sem vínculo com a respectiva atividade empresarial também se encaixam sob o conceito de doações.

Aplicam-se as seguintes regras à concessão de doações:

- » Por princípio, solicitações de doações a favor de pessoas devem ser recusadas.
- » Pagamentos em favor de contas particulares são proibidos.
- » Na concessão de doações deve-se ter em conta que os objetivos do favorecido se coadunam com os princípios de valores da voestalpine. Em nenhum caso pode haver doação a organizações de reputação ou integridade duvidosa.
- » A doação deve ser transparente. O beneficiário da doação e o uso concreto dos recursos pelo beneficiário devem ser conhecidos. O motivo da doação e o uso conforme o objetivo a que foi destinada deve ser passível de prestação pública de contas a qualquer tempo. O favorecido deve assumir a obrigação de comprovar o uso dos recursos segundo o fim proposto, se assim lhe for solicitado.
- » Deve ser assegurado que a voestalpine possa publicar as doações.
- » Sempre que possível, as doações devem ser passíveis de dedução fiscal.

Patrocínio

Patrocínio significa qualquer favorecimento por parte da voestalpine em forma de dinheiro, meios materiais, serviços ou know-how (p. ex. planejamento, organização e execução) em favor de um evento organizado por terceiros, nos casos em que, a título de contraprestação, oferecer a possibilidade de divulgação da marca voestalpine ou de outra marca de propriedade do Grupo como, por exemplo, mediante uso da logomarca voestalpine, pela menção do nome voestalpine em alocações ou pela participação de colaboradores da voestalpine como palestrantes ou oradores no âmbito de uma discussão em palco ou pódio.

Todas as atividades de patrocínio devem ser transparentes e celebradas contratualmente, devendo ainda guardar relação com o contravalor oferecido pelo terceiro. Patrocínios de eventos que possam prejudicar a reputação da voestalpine não são permitidos.

Qualquer patrocínio esportivo de atividades desportivas profissionais por parte de empresas do Grupo demanda de deliberação da Diretoria da voestalpine AG.

Contribuições políticas

A voestalpine não faz qualquer tipo de doações políticas (doações a políticos, partidos políticos, organizações ligadas a partidos políticos ou organizações paralelas, sendo que as doações a organizações paralelas poderão ser autorizadas desde que estas organizações sigam exclusivamente preocupações sociais e a diretoria da voestalpine AG autorize essas doações). Também não podem ser feitas doações em forma de participações em mídias partidárias ou de organizações ligadas a partidos políticos. Estão incluídos neste item contribuições para impressos, propaganda e outros tipos de publicidade. O apoio a periódicos e outras mídias dos Conselhos de Representação de Colaboradores continua liberado, mas não o apoio a mídias de facções de Conselhos de Representantes.

D. PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO/FACILITATION PAYMENTS

Pagamentos de facilitação são pagamentos de pequenos valores, pelos quais se pretende alcançar a aceleração de atos públicos, cuja prestação é objeto de um direito legal (p. ex. o desembaraço alfandegário de mercadorias importadas legalmente). Tais pagamentos são ilegais na maioria dos países e situações e não deverão ser efetuados. Deverão por isso ser evitados desde que não exista um risco credível para a saúde, segurança ou bem-estar de um colaborador.

2. EXIGÊNCIA E ACEITAÇÃO DE VANTAGENS (CORRUPÇÃO PASSIVA)

Colaboradores não podem exigir, aceitar promessa ou receber vantagens para si ou para outrem, de parceiros de negócios potenciais ou já existentes, se o parceiro de negócios esperar uma determinada conduta em contrapartida, ou mesmo que somente possa surgir a impressão de que se espera do colaborador uma certa conduta em contrapartida. Tal regra se aplica também aos casos em que tal conduta não tenha qualquer efeito sobre decisões negociais em relação ao parceiro de negócios.

Colaboradores da voestalpine não podem, em especial, exigir, aceitar promessa ou receber vantagens de fornecedores a título de contrapartida pela colocação de pedidos ou outra postura útil à empresa (p. ex. deixar de fazer pedido de indenização de danos contra um fornecedor em virtude de produtos defeituosos).

A. CONVITES PARA ALMOÇOS, JANTARES E EVENTOS, PRESENTES E OUTRAS VANTAGENS

Colaboradores somente podem aceitar vantagens pessoais (por exemplo convites para restaurantes, eventos esportivos ou culturais, presentes, “patrocínios” de eventos) nos casos em que tal conduta não desperte a impressão de que se espera uma contrapartida. Tal impressão se concretiza principalmente nos casos em que colaboradores devem tomar uma decisão negocial num futuro previsível, vantajosa para quem está a oferecer a vantagem. A impressão de expectativa de contraprestação depende das circunstâncias de cada caso, mas principalmente dos seguintes fatores:

- » Valor da vantagem
- » Frequência com que as vantagens são concedidas
- » Posição do recebedor dentro do Grupo voestalpine
- » Costumes sociais (por exemplo presentes de menor valor por ocasião dos festejos natalinos)

Vantagens não podem ser jamais aceitas em segredo. Colaboradores não podem aceitar presentes remetidos a seus endereços particulares ou a parentes próximos. Aplicam-se os mesmos princípios acima citados a convites e presentes direcionados a parentes próximos dos colaboradores.

De modo algum podem ser aceitas quantias em dinheiro ou equivalentes (p. ex. vales).

B. CONVITES PARA VIAGENS DE NEGÓCIOS

Convites para viagens de negócios são admissíveis, sem exceção, apenas para visitas a plantas empresariais e conferências junto a parceiros de negócios potenciais ou já existentes e só podem ser aceitos após a autorização pelo superior hierárquico competente. O superior hierárquico tomará sua decisão de participação mediante apresentação da agenda pelo colaborador e ponderação das vantagens empresariais. Em caso de participação, as despesas de viagem e pernoite devem ser suportadas pelo empregador.

3. PRESENTES E CONVITES NO ÂMBITO DO GRUPO

Via de regra, são proibidos presentes e convites de colaboradores do Grupo voestalpine a outros colaboradores do Grupo voestalpine nos casos em que essas despesas são suportadas pela empresa.

II. CONFLITO DE INTERESSES

Excerto do Código de Conduta sobre conflitos de interesses (ver capítulo 4 do Código de Conduta):

“No âmbito da atividade profissional é possível que colaboradores fiquem em situações em que seus próprios interesses, pessoais ou econômicos, entrem ou podem entrar em conflito com os interesses do Grupo voestalpine. Frente a situações de tal natureza, o Grupo voestalpine espera que seus colaboradores ajam exclusivamente na defesa dos interesses do Grupo voestalpine. Considerando que conflitos de interesses de tal natureza nem sempre podem ser evitados, o Grupo voestalpine exige que seus colaboradores observem uma conduta transparente frente a tais assuntos.

Mesmo apenas na presença de aparente conflito de interesses, concretos ou potenciais, todo colaborador fica obrigado a reportar, imediata e voluntariamente, tal situação ao seu superior hierárquico em toda sua abrangência e, se for o caso, solicitar uma autorização específica.

Conflitos de interesses podem surgir principalmente em relação aos seguintes aspectos:

- » O emprego secundário pode entrar em conflito com os deveres dentro do Grupo voestalpine ou levar a um conflito de interesses. Portanto, eles são proibidos no caso de empregos secundários com concorrentes, clientes ou parceiros comerciais. Em geral, o supervisor deve ser notificado por escrito sobre qualquer emprego secundário para remuneração. O supervisor deve proibir o emprego secundário se ele for incompatível com as disposições aplicáveis da lei sobre horas de trabalho ou se o emprego secundário for contrário aos interesses da voestalpine. O supervisor deve tomar sua decisão de acordo com o departamento de RH responsável.
- » Não é permitido o empenho econômico-financeiro junto a concorrentes ou parceiros de negócios do Grupo voestalpine, em especial junto a clientes ou fornecedores (à exceção de participações de menor valor em sociedades cotadas em bolsas de valores, na medida em que correspondam a uma administração de valores usual). Participações dessa natureza através de aparentados próximos devem ser comprovadamente levadas ao conhecimento do respectivo superior hierárquico. Aparentados próximos abrangem o cônjuge ou companheiro do colaborador, seus pais, irmãos e filhos, assim como demais pessoas, na medida em que estas vivam no mínimo há um ano sob o mesmo teto com o colaborador.

- » Antes do estabelecimento de negociações contratuais, deverão ser comunicadas com a antecedência que o caso requer, as transações com parceiros de negócios do Grupo voestalpine, em que, do lado do parceiro de negócios, as pessoas com poder decisório ou negociadores diretos sejam aparentados próximos.

1. ATIVIDADES PARALELAS

O supervisor deve ser notificado por escrito sobre o início de qualquer emprego secundário para remuneração antes do início da atividade. O supervisor deve proibir o emprego secundário se ele não for compatível com as disposições aplicáveis da lei de tempo de trabalho ou se o emprego secundário entrar em conflito com os interesses da voestalpine. O supervisor deve tomar sua decisão de acordo com o departamento de RH responsável e documentar a decisão adequadamente, incluindo os motivos da decisão.

O seguinte emprego secundário é contrário aos interesses da voestalpine e, portanto, é proibido e não pode ser autorizado:

- » Emprego secundário em um concorrente
- » Emprego secundário em um fornecedor
- » Emprego secundário em um cliente.

É proibida também a atividade como parceiro de negócios independente direto ou indireto ou consultor de concorrente, cliente ou fornecedor.

A aceitação de função em Conselho Fiscal ou Consultivo em empresa estranha ao grupo depende de autorização escrita do superior hierárquico, independente do fato de ser a função remunerada ou não. Somente não é obrigatória a aceitação de uma função numa empresa estranha ao Grupo quando exercida por indicação de uma sociedade pertencente ao Grupo voestalpine.

Atividades voluntárias somente devem ser comunicadas aos superiores hierárquicos quando tenham influência sobre o desempenho profissional; o mesmo se aplica a atividades paralelas exercidas apenas oportunamente, mesmo que remuneradas (p. ex. atividade como autor literário ou palestrante).

2. EMPENHO ECONÔMICO JUNTO A CONCORRENTES OU PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Mediante a participação numa terceira empresa podem surgir, para o colaborador em questão, conflitos entre os interesses da voestalpine e os interesses da terceira empresa. Para evitar conflitos de interesses de tal natureza, aplica-se a seguinte regulamentação:

Por parte dos colaboradores está proibida qualquer aquisição de participação direta ou indireta em empresa ou parceiro comercial concorrente, especialmente em empresa de fornecedor ou de cliente.

Nos casos em que for do seu conhecimento, a participação, por parentes próximos, nestes moldes, em concorrente ou parceiro de negócios, em especial fornecedores ou clientes, deve ser comunicada por escrito pelo colaborador ao seu superior hierárquico e ao departamento de recursos humanos competente.

Excetua-se deste regulamento as participações de pequeno valor em empresas negociadas em bolsas de valores, compatíveis com uma administração usual de recursos.

3. EMPREGO DE PARENTES PRÓXIMOS NA voestalpine

Fundamentalmente não há objeções contra o emprego de parentes próximos de colaboradores do Grupo voestalpine, mesmo dentro de uma mesma empresa do Grupo, enquanto não houver o risco de conflito de interesses.

Relações de parentesco de colaboradores atuantes na mesma seção devem ser informadas aos superiores hierárquicos. Com o intuito de prevenir conflitos de interesses de qualquer espécie, devem ser evitadas linhas hierárquicas entre aparentados. Se for o caso, deve-se lançar mão de transferências internas. Exceções carecem da prévia autorização pelo superior hierárquico, que tomará sua decisão em sintonia com o departamento de recursos humanos responsável, de modo a documentar sua decisão, inclusive com a citação de suas razões.

4. EMPREGO DE PARENTES PRÓXIMOS JUNTO A CONCORRENTES OU PARCEIROS DE NEGÓCIOS, EM ESPECIAL CLIENTES E FORNECEDORES

Evidentemente parentes de colaboradores da voestalpine ficam livres para trabalhar para clientes, fornecedores ou concorrentes da voestalpine. Entretanto, com vista a preservar os interesses da voestalpine, deve ficar assegurado que os seus interesses não sejam influenciados por tais relações de trabalho. Prejuízos dessa natureza podem resultar principalmente de

- » transmissão de informações confidenciais,
- » limitação generalizada de objetividade na tomada de decisões.

Por estes motivos, ficam os colaboradores da voestalpine obrigados a garantir de modo adequado que o trabalho de parentes junto a clientes, fornecedores ou concorrentes permaneçam sem influência sobre a obrigação de lealdade para com a voestalpine e também isentas de influência sobre a voestalpine como um todo. Os colaboradores da voestalpine evitam a participação em e a influência sobre negócios com empresas em que parentes próximos estejam envolvidos no mesmo negócio (p. ex. negociação contratual, disposição de pedido, autorização de pagamento). Caso a participação em decisões dessa natureza não possa ser evitada, os colaboradores envolvidos deverão comunicar tal circunstância aos seus superiores hierárquicos, por escrito e em tempo hábil (p. ex. em tempo hábil antes do início de negociações contratuais).

5. AQUISIÇÕES PARTICULARES DE MERCADORIAS OU SERVIÇOS DE CLIENTES OU FORNECEDORES

Nos casos em que colaboradores adquirem mercadorias ou serviços de fornecedores ou clientes, deve ser pago o valor praticado pelo mercado. Descontos e outras facilidades oferecidas por clientes ou fornecedores somente podem ser aceitos quando oferecidos a todos os colaboradores da respectiva sociedade do Grupo.

A presente Diretriz entrou em vigor em 26 de setembro de 2011, tendo sido revisada por último em 21 de outubro de 2024, com efeito a partir da mesma data.

A Diretoria da voestalpine AG

voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-0
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.