

CODE OF CONDUCT



**Leia este Code of Conduct com atenção.
Ele irá ajudá-lo no seu trabalho diário.**

O Código de Conduta é parte integrante do nosso Programa de Cumprimento Normativo de Prevenção da Corrupção (PCN), devendo ambos ser lidos e interpretados conjuntamente.

No PCN encontrará mais informações sobre as obrigações e sanções associadas aos atos de corrupção e infrações conexas.

Versão: 3.0

Válido a partir de : 1 de janeiro de 2024

Última atualização: 22 de novembro de 2023

1

**SOMOS
PESSOAS
EMPENHADAS**

2

**SOMOS
COLEGAS DE
CONFIANÇA**

3

**SOMOS
PARCEIROS DE
CONFIANÇA**

4

**TEMOS
COMPROMISSO
SOCIAL**

5

APOIO

	04	Prefácio
	06	TRATON – Valores fundamentais
PÁGINAS	10	Liderança orientada por valores
08	12	Direitos humanos
	14	Diversidade, igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento
	16	Cultura “speak up”
19	18	Representação dos trabalhadores
PÁGINAS	22	Saúde e segurança no trabalho
20	24	Lidar com os ativos da empresa
	26	Segurança e proteção de informações, conhecimento e propriedade intelectual
27		
PÁGINAS	30	Proibida a corrupção
28	32	Gratificações
	34	Doações, patrocínio e caridade
	36	Lidar com funcionários públicos e mandatários
	38	Parceiros de negócios, compras e vendas
	40	Conflitos de interesses
	42	Proibição de transações com informações internas
	44	Proibição de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo
	46	Concorrência livre e justa
	48	Contabilidade e relatórios
51	50	Controle de exportação
PÁGINAS	54	Comunicação e marketing
52	56	Representação de interesses políticos
	58	Impostos e encargos aduaneiros
	60	Proteção de dados
	62	Segurança de IT
	64	Compliance do produto
67	66	Proteção ambiental
PÁGINAS	70	Ajuda / contatos
68	70	Prevenção de má conduta, pessoas de contato e sistema de denúncias
	72	Dados de contato do TRATON investigation office
74	73	Autoteste para ajudar na decisão

O QUE NOS LIGA: OS NOSSOS PRINCÍPIOS DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

O Code of Conduct da MAN Truck & Bus (MAN) é o fundamento ético e baseado em valores para uma atuação íntegra e em conformidade com as regras no Grupo MAN. Ele é válido como estrutura vinculativa para todos os funcionários em todas as funções de todas as empresas MAN a nível mundial.

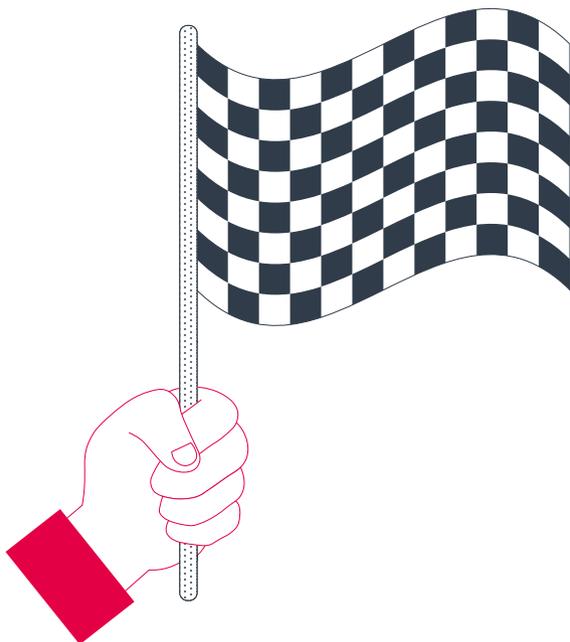
Juntos somos responsáveis pelo nosso ambiente de trabalho, bem como pelas influências da MAN no meio ambiente e na sociedade como um todo. Tratamos uns aos outros com respeito, justiça e igualdade. Demonstramos atitude, somos firmes e corajosos e defendemos os nossos valores e princípios, independentemente da pressão econômica, social ou temporal.

Estamos convictos de que para que exista confiança na nossa empresa, nos nossos produtos, serviços e inovações, é essencial que todos - funcionários, diretores e executivos - nos comportemos sempre com honestidade. Por isso, em todas as áreas de trabalho e funções, tomamos decisões sempre de acordo com nossos valores fundamentais, leis, regulamentos internos nacionais e internacionais aplicáveis. Tudo isso também se aplica ao desenvolvimento contínuo de nossa empresa, bem como à seleção, aquisição, desenvolvimento e uso de tecnologias inovadoras, como a inteligência artificial. Isso também molda a forma como oferecemos valor agregado aos nossos clientes através dos nossos produtos e serviços. Valorizamos a transparência e lidamos com tecnologias inovadoras de forma que os direitos e a segurança dos usuários sejam respeitados.

O cumprimento do Code of Conduct da MAN é da responsabilidade pessoal de todos os funcionários. Cabe a nós familiarizarmo-nos com seus princípios e tê-lo como base nas nossas decisões diárias. Para um grupo em movimento, para a proteção das pessoas e do meio ambiente e para as gerações futuras.

Não toleramos violações do Code of Conduct. Quem violar os nossos princípios deve contar com as consequências apropriadas. Para que isso não aconteça, devemos aconselharmo-nos e procurar apoio junto dos nossos colegas, superiores e as pessoas de contato indicadas no capítulo “Apoio”, protegendo assim a nossa empresa, os nossos valores fundamentais e a reputação da nossa marca.

Os valores fundamentais da TRATON



> **ORIENTAÇÃO PARA O CLIENTE**

Os nossos clientes atuais e potenciais são o ponto de partida para tudo o que fazemos. O entendimento das necessidades dos nossos clientes finais determina o valor dos nossos processos.

> **RESPEITO**

Respeitamos cada pessoa. Todos podem contribuir, têm o direito e o dever de ser ouvidos e têm o potencial de crescer e aprender ao longo do tempo. O respeito é a base de todos os processos, melhorias e criação de valor.

> TRABALHO EM EQUIPA

Trabalhamos em equipas direcionadas para um objetivo comum, unidos por um propósito comum. Uma equipa abrange tudo, desde o menor grupo de colegas, passando por cada marca, até o próprio TRATON GROUP e os seus parceiros. Trabalhamos em conjunto de forma transparente. E em cada equipa, demonstramos o mesmo espírito de equipa.

> RESPONSABILIDADE

Reconhecemos que o TRATON GROUP faz parte de uma sociedade maior. Sempre agimos com integridade e olhamos para além de nossa área de responsabilidade imediata, considerando o impacto a longo prazo das nossas ações. Como grupo e como indivíduos, assumimos a responsabilidade pela sustentabilidade e pelo desenvolvimento da sociedade e do meio ambiente dos quais fazemos parte.

> REDUÇÃO DE DESPERDÍCIOS

O trabalho incansável de encontrar e descartar tudo o que não tem valor para os nossos clientes finais – pelo qual ninguém está disposto a pagar. Esse desperdício pode ser muito – produção em excesso, superprocessamento, subprocessamento, espera, falta de colaboração, não aproveitamento do potencial humano, preconceitos e muito mais. Tudo o que traz custos desnecessários para um processo é desperdício, e qualquer desperdício é desrespeitoso para com as pessoas que trabalham nos nossos processos. Trabalhamos continuamente para minimizar os custos desnecessários e evitar o desperdício.

1

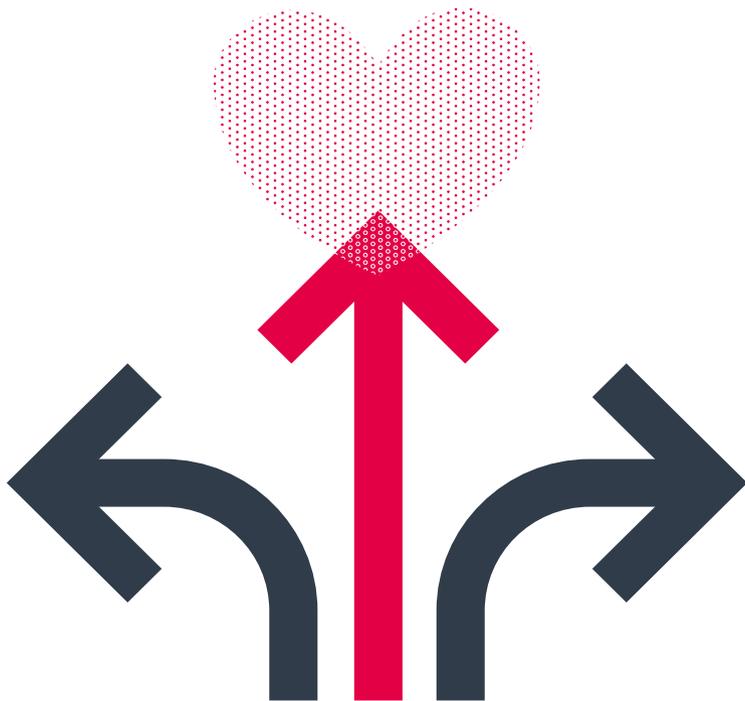
**SOMOS
PESSOAS
EMPENHADAS**

PÁGINAS
08 - 19

**Vivemos os nossos valores fundamentais,
princípios e regras e promovemos um
relacionamento de confiança, honesto e justo.
Todos nós somos modelos.**

LIDERANÇA ORIENTADA POR VALORES

Lideramos com base nos nossos valores



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Vivemos os nossos valores fundamentais, princípios e regras, assumimos responsabilidade pelo crescimento pessoal e corporativo e lideramos pelo exemplo. Desempenhamos as nossas tarefas, funções e competências de forma adequada, justa e responsável. Isso também se aplica a relações pessoais no local de trabalho, especialmente se as dependências existentes relacionadas ao trabalho ou hierárquicas puderem ser aproveitadas. Nesse processo, tomamos decisões sempre guiadas pela integridade, prudência e no interesse da empresa e dos seus funcionários, parceiros de negócios e acionistas. Com uma liderança orientada nestes valores, reforçamos a confiança e moldamos a mudança na empresa.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Eu tenho consciência da minha função como um exemplo dentro e fora da Empresa. O meu comportamento e as minhas ações são íntegros e responsáveis e baseiam-se neste Code of Conduct, nos nossos valores fundamentais, princípios e regras. Incentivo um relacionamento de confiança, honesto e justo e estou aberto a diferentes opiniões.

EXEMPLO



Para concluir um projeto dentro do prazo, a sua equipa quer saltar uma etapa do processo. De qualquer forma, ela é supérflua.

Deixe claro que, mesmo sob pressão, as regras aplicáveis devem ser seguidas. Juntos, devem procurar uma solução que cumpra as especificações e os nossos valores. Comprometa-se a rever o processo com todas as partes envolvidas e a agilizá-lo onde possível. Como líder e membro da equipa, deve assumir essa responsabilidade.

DIREITOS HUMANOS

Assumimos a responsabilidade pelos direitos humanos

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- O respeito pelos direitos humanos é uma preocupação central para nós. Acreditamos que uma empresa sustentável só é possível através de uma atuação ética e íntegra. Estamos totalmente comprometidos com a nossa responsabilidade pelos direitos humanos. O Conselho de Administração e o Conselho Geral de Trabalhadores da MAN publicaram uma **declaração de princípios sobre direitos humanos** que reflete de forma transparente o nosso compromisso e descreve quais as atividades de respeito aos direitos humanos já estão implementadas dentro do Grupo MAN.

Reafirmamos o nosso compromisso com as leis e declarações internacionais aplicáveis, em particular a Carta Internacional dos Direitos Humanos e as principais normas laborais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recusamos qualquer envolvimento em crimes de guerra, crimes contra a humanidade, genocídio e outras violações graves do direito internacional humanitário.

As nossas atividades estão alinhadas com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, que constituem os pilares fundamentais das nossas ações.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Como princípio fundamental, contribuo para o cumprimento do respeito pelos direitos humanos. Devo familiarizar-me com a **declaração de princípios da MAN sobre direitos humanos**. Se eu receber denúncias de violações de direitos humanos, tomarei as medidas apropriadas. Isto não se

aplica apenas à colaboração dentro da nossa empresa, mas, também à conduta de e para com parceiros de negócios. Abstenho-me de qualquer forma de ameaça, intimidação e ataque contra defensores dos direitos humanos ou denunciante.



Se eu tiver preocupações ou receber indicações de violações de direitos humanos no meu ambiente profissional, devo informar o meu superior hierárquico ou as pessoas de contato mencionadas no capítulo “Apoio”. Juntos, procuramos soluções para evitá-los ou eliminá-los e corrigi-los.

EXEMPLO



Alguém informou que um de nossos fornecedores não está a pagar os salários acordados aos seus funcionários e viola a lei laboral, tolerando uma semana de 80 horas. Além disso, os salários de alguns trabalhadores do fornecedor estão abaixo do salário mínimo.

Informe o seu responsável e o sistema de denúncias sobre a denúncia de possíveis violações de direitos humanos. A nossa empresa investigará mais detalhadamente as alegações e tomará as medidas necessárias. Isso pode incluir iniciar um diálogo com o fornecedor afetado, aproveitar as oportunidades de influência da nossa empresa para celebrar determinados acordos e, como última opção, rescindir o relacionamento comercial com o fornecedor afetado.

DIVERSIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E IGUALDADE DE TRATAMENTO

Vivemos a diversidade

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Diversidade e inclusão, igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento são princípios importantes para uma cooperação justa, não discriminatória e respeitosa. Somos sinónimo de parceria, tolerância e respeito mútuo. Promovemos a diversidade junto dos trabalhadores e defendemos um ambiente de trabalho inclusivo.

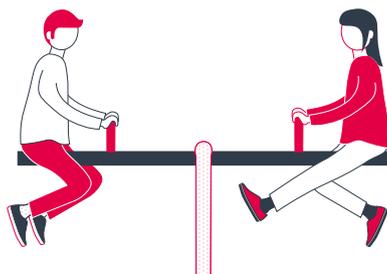
Oferecemos oportunidades iguais para todos e rejeitamos qualquer forma de discriminação, intimidação, assédio e discriminação injustificada contra funcionários e no local de trabalho. Em particular, é proibido o tratamento desigual, por exemplo, devido a origem étnica, nacional e social, cor da pele, género, identidade ou expressão de género, orientação sexual, nacionalidade, estatuto de imigração, estatuto de veterano ou militar, idioma, religião ou outra crença, deficiência física ou mental, estado de saúde, idade, antecedentes sociais, estado civil, gravidez ou parentalidade, filiação ou atividades sindicais, opiniões políticas – desde que baseadas em princípios democráticos e tolerando opiniões divergentes – ou outras características protegidas por lei, a menos que seja justificado pelos requisitos do emprego. Vivemos a diversidade, defendemos ativamente a inclusão e criamos um ambiente que envolve todos os funcionários, ao mesmo tempo em que promovemos a individualidade de cada funcionário no interesse da empresa.

Selecionamos, desenvolvemos e compensamos os nossos funcionários com base nas suas qualificações e competências.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- > Respeito os princípios da diversidade, inclusão, igualdade de oportunidades e tratamento igualitário e incentivo as pessoas ao meu redor a comportarem-se da mesma forma.

Se observar violações dos princípios de igualdade de oportunidades e tratamento igualitário, como assédio ou bullying, alerto as pessoas acerca da sua má conduta. Se eu não puder exercer influência direta sobre o que aconteceu, comunico imediatamente o incidente ao departamento de Recursos Humanos ou entro em contato com os contatos mencionados no capítulo “Apoio”.



EXEMPLO



Você descobre por um colega que o uso de um lenço na cabeça de uma candidata, provavelmente fez com ela que fosse rejeitada, embora fosse a candidata mais qualificada para a vaga.

Ajude a esclarecer a situação informando imediatamente seu responsável ou o departamento de Recursos Humanos responsável, ou envie uma denúncia ao sistema de denúncias para que as medidas apropriadas possam ser tomadas.

CULTURA “SPEAK UP”

Falamos sobre o que não está certo

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Queremos aprender com os erros e melhorar continuamente. Quando algo não parece certo ou quando notamos algo errado, devemos falar abertamente, mesmo que seja desagradável ou desconfortável. Para possibilitar isso, promovemos a integridade no trabalho diário e buscamos ativamente o intercâmbio nas nossas equipas e com os nossos superiores. Em caso de dúvidas e problemas, procuramos aconselhamento e apoio. Protegemos todos os que contribuem para essa cultura.

É óbvio para nós que devemos sempre cumprir os regulamentos externos e internos. Não toleramos má conduta. Uma coisa é certa: Ignorar nunca é o caminho certo. Por isso, reagimos de forma imediata e adequada a condutas incorretas e violações das leis, diretivas internas e, sobretudo, do Code of Conduct da MAN.

Os quadros de chefia devem sempre liderar pelo exemplo tendo uma conduta que cumpra com as nossas regras e regulamentos. Neste âmbito, devem apoiar os funcionários no cumprimento das regras, promovendo uma cultura aberta e investigando violações das regras.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Em caso de dúvidas, incertezas ou suspeitas fundamentadas de violações de regulamentos internos e externos, falo primeiro com meu superior hierárquico. Em alternativa, posso procurar aconselhamento junto de

especialistas relevantes no assunto. O departamento de Compliance, o departamento de Recursos Humanos e a representação de trabalhadores, também, estão disponíveis para dar apoio nesse processo. Além disso, eu devo comunicar qualquer caso de suspeitas fundamentadas de violações das regras, através do sistema de denúncias. Como quadro de chefia (gerência e superior), sou obrigado a comunicar todos os casos fundamentados de suspeita de infrações graves às regras.



EXEMPLO



O seu chefe exige que você faça favores pessoais para ele no seu tempo livre, incluindo serviços de transporte para os seus familiares. Por medo de represálias, você concorda.

Se você observar uma possível má conduta, fale imediatamente e informe o departamento de Recursos Humanos ou envie uma denúncia para o sistema de denúncias.

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

**Trabalhamos em parceria –
construtiva, cooperativa e justa**



Respeitamos a liberdade de associação e de negociação coletiva. Reconhecemos o direito fundamental de todos os funcionários de formar sindicatos e representar os trabalhadores.

Comprometemo-nos a trabalhar com os representantes dos trabalhadores de forma aberta e com confiança, a ter um diálogo construtivo e cooperativo e a procurar um equilíbrio justo de interesses. Um tratamento profissional com os representantes dos trabalhadores é parte integrante da nossa cultura empresarial.

A proteção do futuro da MAN e dos funcionários é realizada no espírito da resolução cooperativa de conflitos e do compromisso social com base e com o objetivo da competitividade económica e tecnológica. Rentabilidade e garantia de emprego são objetivos comuns e de igual importância.

2

**SOMOS
COLEGAS DE
CONFIANÇA**

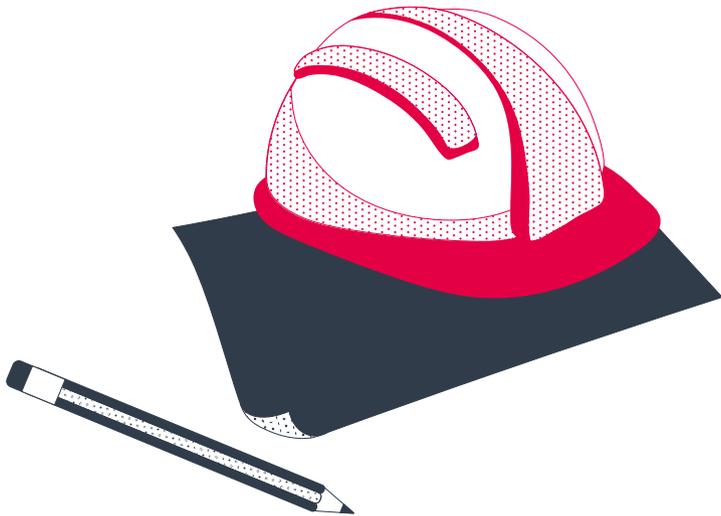
PÁGINAS
20 - 27

**Levamos a sério as nossas responsabilidades
no local de trabalho e protegemos o que é valioso para
nossa equipa, para a nossa empresa e para
os nossos clientes.**

2

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

**Mantemos e promovemos
a segurança, saúde e bem-estar
no local de trabalho**



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Levamos muito a sério a nossa responsabilidade pela segurança e saúde de nossos funcionários. Mantemos e promovemos a segurança, a saúde e o bem-estar no local de trabalho, de acordo com os requisitos legais e internos.

A segurança e a saúde de todos os funcionários têm a máxima prioridade e são um valor fundamental para posicionar a empresa de forma sustentável e atrativa como empregador. O nosso objetivo é garantir a segurança, a saúde e o bem-estar no local de trabalho. Isso requer a colaboração e o envolvimento de todos.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Respeito as regras e instruções de segurança e saúde. Eu não comprometo a minha própria segurança e saúde, nem a da minha equipa ou de terceiros. Eu entendo a importância das regulamentações de saúde e segurança e ajudo os meus colegas a trabalharem de forma sustentável e segura. Eu tomo medidas para evitar problemas de saúde e acidentes. Eu não ignoro e peço ajuda.

Na minha área de responsabilidade, tomo todas as medidas razoáveis e exigidas por lei para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Eu sinalizo ações ou condições insalubres e inseguras. Participo em formações relevantes e sigo as instruções.

2

EXEMPLO

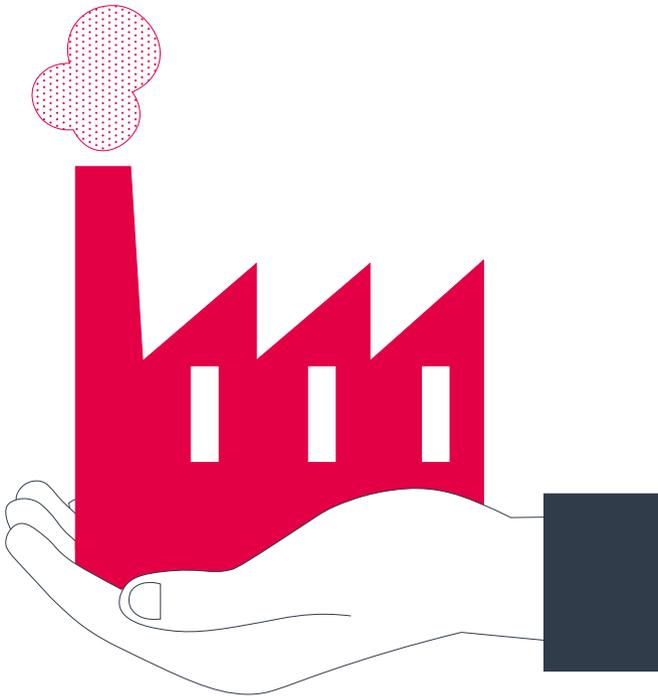


Você descobre que um dispositivo elétrico no seu departamento está obviamente com defeito.

Não coloque o equipamento em operação e notifique a chefia responsável para tomar outras medidas. Não é permitido e pode ser perigoso reparar equipamentos elétricos por conta própria.

LIDAR COM OS ATIVOS DA EMPRESA

Protegemos os nossos ativos –
visíveis ou invisíveis



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Respeitamos os ativos tangíveis e intangíveis da empresa e não os utilizamos para fins externos à empresa, mas, exclusivamente para alcançar os objetivos comerciais da empresa. Exceções são possíveis, desde que as diretivas ou regulamentos internos permitam o uso privado.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Respeito os regulamentos da empresa e trato os ativos operacionais de forma cuidadosa.

2

EXEMPLO

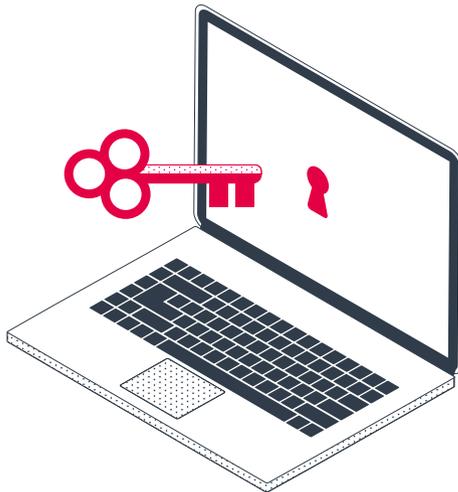


No seu computador de serviço está instalado um software caro. Por isso, um amigo pede que você lhe empreste o computador para que ele possa usar um desses programas para fins pessoais.

Você recusa-se, pois sabe que não deve divulgar os ativos da empresa e a Informática da empresa a terceiros.

SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES, CONHECIMENTO E PROPRIEDADE INTELECTUAL

Protegemos as informações e
a propriedade intelectual



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Reconhecemos o valor do know-how interno da empresa e protegemo-lo com muito cuidado.

Reconhecemos a propriedade intelectual de concorrentes, parceiros de negócios e outros terceiros.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Manuseio todas as informações da empresa com cuidado e não as compartilho sem autorização. Em particular, presto atenção às informações que dizem respeito ao know-how técnico, patentes, segredos empresariais e comerciais.

2

EXEMPLO



A sua invenção técnica está prestes a ser produzida em série. Você pensa em contar a um colega quando o encontrar no comboio para casa.

Esteja ciente de que ideias e patentes também são propriedade intelectual da empresa e não fale sobre elas em público. Em caso de dúvida, informe-se com a sua chefia e com os órgãos responsáveis.

3

**SOMOS
PARCEIROS DE
CONFIANÇA**

PÁGINAS
28 - 51

**A confiança é o nosso bem mais valioso.
Por isso, construímos as nossas relações
comerciais com integridade, confiabilidade,
transparência e justiça.**

PROIBIDA A CORRUPÇÃO

Não subornamos, não nos deixamos subornar e renunciamos a qualquer forma de corrupção

PRINCÍPIO CORPORATIVO

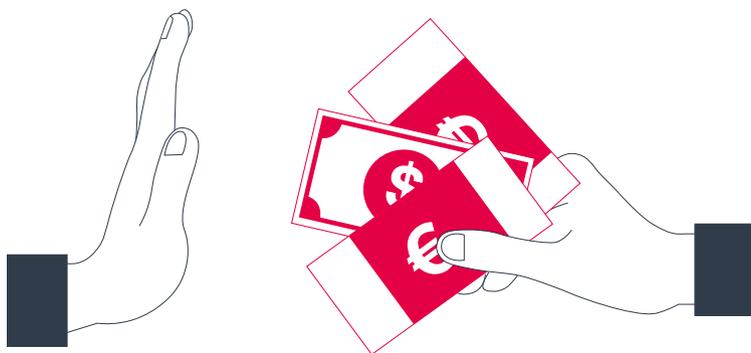
- Não toleramos a corrupção. Corrupção significa que alguém abusa de sua posição profissional para obter vantagem para si mesmo ou para terceiros, prejudicando os outros.

Conduzimos negócios legalmente com os nossos parceiros de negócios, clientes e outros terceiros externos apenas no âmbito legal permitido e em conformidade com os regulamentos internos existentes. Nunca devemos aceitar, oferecer, prometer ou fornecer, direta ou indiretamente, pagamentos ou outros serviços de valor para influenciar a adjudicação de contratos, obter vantagem comercial ou garantir concessões políticas ou comerciais.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Abstenho-me de qualquer transação ou ação que envolva corrupção de qualquer tipo. Eu mantenho-me informado consultando os regulamentos internos e os especialistas internos.

Se eu receber indícios de corrupção, denuncio-os imediatamente a um dos contatos mencionados no capítulo “Apoio”. Quando preciso de ajuda ou orientação, ajo imediatamente.



3

EXEMPLO



Você trabalha no desenvolvimento de software e é-lhe solicitado para subcontratar um grande subprojeto a um prestador de serviços externo. Um dos prestadores de serviços contactados, oferece-lhe um valor alto monetário para garantir que a sua empresa recebe o contrato.

O comportamento do prestador de serviços é uma tentativa de corrupção. Rejeite claramente o dinheiro e entre imediatamente em contato com a sua chefia ou com o departamento de Compliance responsável.

GRATIFICAÇÕES

Analizamos cuidadosamente todas as gratificações



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Convencemos com os nossos produtos e serviços. Por isso, gratificações como presentes, hospitalidade e convites para eventos só são permitidos dentro de limites razoáveis.

As nossas diretrizes internas regulam quais gratificações são apropriadas e quais etapas de verificação devem ser observadas na aceitação e concessão delas.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Eu familiarizo-me com as diretrizes sobre como lidar com presentes, hospitalidade e convites para eventos e cumpro-as rigorosamente.

Eu verifico se o meu comportamento é apropriado e se ele pode influenciar nas minhas decisões de negócios.

3

EXEMPLO



Funcionários de um parceiro de negócios oferecem-lhe como presente de aniversário uns fones de ouvido Bluetooth. Mesmo que você tenha a certeza de que as relações comerciais não serão afetadas pela aceitação do presente, você deve questionar criticamente a gratificação e sua adequação com base na política de gratificações aplicável.

Em caso de dúvida, envolva a sua chefia e decidam juntos sobre a aceitação ou rejeição.

DOAÇÕES, PATROCÍNIO E CARIDADE

Fazemos a nossa contribuição para a sociedade de acordo com as leis e regulamentos internos

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Nós concedemos doações, ou seja, gratificações com base voluntária sem expectativa de contrapartida por parte do destinatário, e patrocínios, ou seja, contribuições com base em uma contrapartida acordada contratualmente, com o objetivo de fazer a nossa contribuição social e moldar positivamente a nossa reputação e percepção em público. Para evitar conflitos de interesses e garantir um comportamento uniforme dentro da empresa, as doações e as medidas de patrocínio só são permitidas no âmbito da respetiva legislação e de acordo com as disposições internas aplicáveis.

Doações e medidas de patrocínio só são concedidas por nós no âmbito de um processo de aprovação transparente. Oferecemos doações em dinheiro e em espécie para apoiar os seguintes objetivos: ciência, educação, bem-estar, cultura e ecologia. Além disso, são permitidas medidas de patrocínio para as áreas de desporto e economia.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Se eu considerar que um patrocínio da nossa empresa vale a pena ser apoiado, contato com os departamentos responsáveis da empresa, por exemplo, Comunicação, Compliance e Recursos Humanos.

A concessão de doações é transparente, ou seja, a finalidade, o destinatário da doação e gestão financeira são documentados e verificados. Respeito os processos internos e as condições gerais e não organizo doações que possam prejudicar a reputação da nossa empresa.



3

EXEMPLO

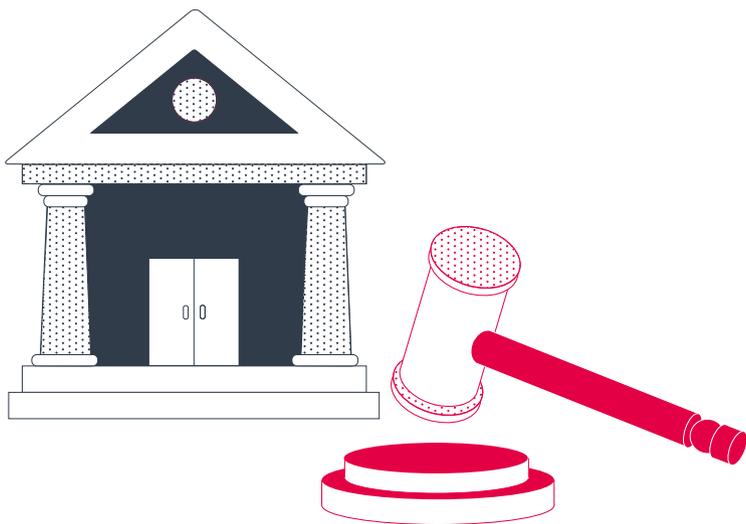


Um político local pede uma doação da empresa para a campanha eleitoral.

Rejeite este pedido. As doações só podem ser concedidas após a execução do processo de aprovação previsto. Uma aprovação da doação não pode ser concedida neste caso concreto, pois a nossa política interna exclui doações a partidos, instituições próximas a partidos e políticos.

LIDAR COM FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS E MANDATÁRIOS

Estamos atentos ao lidar com
funcionários públicos e mandatários



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Ao lidar com funcionários públicos e mandatários, bem como com governos, autoridades e outras instituições públicas, existe um risco elevado de corrupção devido à legislação nacional e internacional. As nossas diretrizes internas sobre o tratamento de funcionários públicos, especialmente em relação a gratificações e conflitos de interesses, abordam isso. Não fazemos pagamentos de facilitação ou aceleração. Esses pagamentos são valores pagos a funcionários públicos para acelerar processos administrativos de rotina.

MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Tenho consciência de que há um risco elevado de corrupção ao lidar com funcionários públicos ou entidades públicas. Por isso, informo-me sobre as disposições especiais aplicáveis. Estou ciente de que sou obrigado a consultar o departamento de Compliance quando se trata de conceder benefícios a funcionários públicos.

EXEMPLO



No decurso de uma auditoria técnica externa para uma certificação exigida por lei, você gostaria de convidar os auditores para o almoço.

Neste caso, os auditores, enquadram-se na definição de funcionários públicos, uma vez que, no âmbito da certificação, desempenham tarefas soberanas em nome do Estado. Por isso, você deve envolver obrigatoriamente o departamento de Compliance responsável para uma avaliação. Também o podem ajudar a avaliar, em outros casos, se as pessoas envolvidas são funcionários públicos ou mandatários.

PARCEIROS DE NEGÓCIOS, COMPRAS E VENDAS

**Analizamos cuidadosamente com
quem fazemos negócios**



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Selecionamos cuidadosamente agentes de vendas, fornecedores, prestadores de serviços e outras empresas parceiras de acordo com critérios objetivos e aproveitamos a concorrência. Trabalhamos com parceiros de negócios apenas em conformidade com as condições básicas legais e com as diretrizes e princípios internos.

Analizamos cuidadosamente a integridade de potenciais parceiros de negócios antes de iniciar o relacionamento comercial e seguimos os procedimentos estabelecidos nas nossas políticas e regulamentos para a adjudicação de contratos e aprovação de pagamentos.

Na compra e na venda de produtos e serviços, envolvemos os departamentos responsáveis no processo em tempo útil e de acordo com as diretivas aplicáveis.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Asseguro que a integridade dos potenciais parceiros de negócios seja verificada antes de iniciar a relação comercial. Não dou a preferência unilateralmente a uma empresa fornecedora, prestadora de serviços e parceira sem motivo e promovo a concorrência.

Não compro produtos ou serviços sem antes conhecer o mercado e os fornecedores alternativos. Respeito os princípios de aquisição aplicáveis e entro em contato com o departamento de compras responsável antecipadamente antes da entrega e prestação de serviços planejados, de acordo com os processos de compras válidos.

Eu me certifico que os pagamentos sejam feitos apenas pelo serviço realmente prestado e que os pagamentos sejam proporcionais ao serviço prestado para evitar riscos de corrupção.

3

EXEMPLO



Você tem conhecimento que um colega pretende contratar uma empresa fornecedora, prestadora de serviços sem envolver o departamento de compras responsável.

Entre em contato com o departamento de compras responsável ou com as pessoas de contato mencionadas no capítulo “Apoio”, para garantir que a melhor oferta seja feita do ponto de vista da empresa e que as etapas de verificação especificadas sejam implementadas.

CONFLITOS DE INTERESSES

Tomamos decisões baseadas em fatos, evitando assim conflitos de interesses



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Agimos com integridade. Portanto, é especialmente importante que evitemos criar potenciais conflitos de interesses em nossas atividades de trabalho e que reconheçamos e divulguemos possíveis conflitos que enfrentamos ou observamos.

Um conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais ou próprios dos funcionários influenciam ou podem influenciar suas decisões profissionais. Isso também se aplica a relacionamentos pessoais no local de trabalho, especialmente em relações de trabalho com dependência hierárquica ou influência hierárquica.

Conflitos de interesses podem surgir diretamente pelos próprios funcionários ou por pessoas próximas a eles, especialmente por participações em empresas, pelo exercício de atividades secundárias, em conexão com filiações ou no âmbito das relações económicas pessoais. Nesse contexto, os conflitos de interesses também podem ser causados por relações pessoais com parceiros de negócios, por exemplo, com fornecedores.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Se eu identificar ou suspeitar de um potencial conflito de interesses, declaro imediatamente o facto ao meu quadro de chefia e, se necessário, consulto o departamento de Recursos Humanos e Compliance responsável. Se houver um conflito, procuramos juntos uma solução que proteja os interesses da empresa e documentamo-la.

3

EXEMPLO



A sua chefia pede que você analise as ofertas de várias empresas de consultoria de IT. Você descobre que uma das ofertas mais baratas vem da empresa de um amigo próximo.

Informe a sua chefia sobre a situação, documente o possível conflito de interesses e retire-se do processo de decisão para evitar qualquer aparência de conflito de interesses.

PROIBIÇÃO DE TRANSAÇÕES COM INFORMAÇÕES INTERNAS

Não compartilhamos informações privilegiadas



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Tratamos informações privilegiadas relevantes para o preço da bolsa de valores de acordo com as disposições legais do mercado de capitais e não toleramos transações com informações privilegiadas.

Informações privilegiadas são informações precisas sobre circunstâncias não conhecidas publicamente que, se fossem conhecidas, seriam

adequadas para influenciar significativamente o preço de mercado do instrumento financeiro em questão, por exemplo, as ações da empresa. Só podemos usar conhecimento relacionado com projetos e processos internos relevantes internamente, de acordo com as políticas internas aplicáveis e não podemos divulgar tal conhecimento a terceiros, incluindo membros da família, por exemplo, o cônjuge.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Não realizarei transações com informações privilegiadas, nem darei a terceiros uma recomendação ou induzirei terceiros a fazê-lo. Além disso, não divulgarei informações privilegiadas, a menos que isso seja necessário no decurso normal do meu trabalho, observando os regulamentos internos aplicáveis em cada caso. Vou familiarizar-me com estas regras internas da empresa.

Se tiver acesso a informações privilegiadas, não comprarei nem venderei instrumentos financeiros usando essas informações. Isto não se refere apenas à negociação de ações de empresas cotadas que pertençam ao Grupo ou derivados correspondentes, mas, em princípio, a qualquer instrumento financeiro, ou seja, também os de fornecedores.

3

EXEMPLO



Você trabalha na contabilidade da sua empresa. Um amigo que já adquiriu frequentemente ações da empresa, pergunta se você lhe pode fornecer os próximos números trimestrais que são potencialmente informações privilegiadas relevantes e ainda não foram publicadas.

Nunca forneça as informações solicitadas ao seu amigo. Como isso pode ser conhecimento privilegiado, você não deve compartilhar esse conhecimento com outras pessoas sob nenhuma circunstância. Com a partilha direta ou indireta desse conhecimento, você estaria cometendo um crime.

PROIBIÇÃO DE LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO AO TERRORISMO

Nós nos empenhamos em negócios limpos

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- As leis de combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo existem em quase todos os países do mundo. A lavagem de dinheiro ocorre quando dinheiro ou outros bens provenientes direta ou indiretamente de crimes são colocados no circuito económico e, assim, a sua origem é ocultada. O financiamento do terrorismo ocorre quando são disponibilizados fundos ou outros meios para crimes terroristas ou para apoiar associações terroristas. Verificamos cuidadosamente a identidade dos clientes, parceiros de negócios e outros terceiros com os quais desejamos fazer negócios. Verificamos os sinais de alerta (inglês: “red flags”), que podem ser indicadores de lavagem de dinheiro e garantimos medidas de seguimento adequadas se um sinal de alerta ou uma transação suspeita tiver sido identificada.

Não aceitamos nenhum envolvimento nem participação em fluxos financeiros ilegais e tomamos medidas adequadas para evitar isso. Também cumprimos todas as leis e regulamentações aplicáveis para a prevenção da lavagem de dinheiro e do financiamento ao terrorismo.



A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Não tomo nenhuma medida que possa violar as leis de lavagem de dinheiro nacionais ou estrangeiras. Estou atento e investigo imediatamente comportamentos suspeitos de clientes, parceiros de negócios e outros terceiros. Eu sigo as políticas e os processos internos e, se notar algo, tomo uma atitude. Se eu precisar de ajuda, entro em contato com as pessoas de contato indicadas no capítulo “Apoio”.

3

EXEMPLO



Um cliente ou parceiro de negócios pagou um valor excessivo e pede que o reembolso não seja feito por transferência bancária para sua conta comercial original, mas por transferência para uma conta estrangeira ou pagamento em dinheiro.

Este tipo de pedido requer esclarecimento. Não responda imediatamente à proposta, mas pergunte ao cliente por que o reembolso não pode ser feito da mesma forma que o pagamento original. Consulte a pessoa de contato responsável pela prevenção da lavagem de dinheiro.

CONCORRÊNCIA LIVRE E JUSTA

Estamos comprometidos com a concorrência livre e justa

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- A concorrência livre e justa é protegida pelas disposições da legislação anti-trust, em vigor a nível mundial. O cumprimento destas disposições garante que não ocorram distorções inadmissíveis da concorrência nos respetivos mercados e o benefício de todos os participantes do mercado. O comportamento de anti-concorrência pode causar danos consideráveis à reputação da MAN, bem como multas elevadas, penalidades e pagamentos de compensações por danos.

São proibidos, em particular, acordos e comportamentos coordenados entre concorrentes que tenham como objetivo ou efeito impedir ou restringir a livre concorrência.

Não celebramos contratos anti-concorrenciais com concorrentes, fornecedores ou clientes. Isso também se aplica à troca de informações concorrencialmente sensíveis, como preços e componentes de preços, bem como termos e condições comerciais, à divisão de grupos de clientes e territórios e a restrições à inovação. Se o nosso Grupo tiver uma posição dominante no mercado, não abusamos desta posição. Além disso, realizamos procedimentos de controle de fusões adequados no âmbito de cooperações e transações.

Ao lidar com os nossos parceiros de vendas autorizados, respeitamos as condições básicas específicas da legislação anti-trust para sistemas de vendas.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Em todos os contatos com concorrentes, presto atenção para que nenhuma da informação compartilhada ou recebida permita tirar conclusões sobre o comportamento comercial atual ou futuro.

Em conversas ou outros contatos com concorrentes, evito temas que possam ser importantes para a concorrência entre si. Se algum dia eu estiver num fórum onde ocorram discussões anti-concorrenciais, agirei imediatamente de acordo com nossas políticas e processos internos.



EXEMPLO



Numa feira, você conversa com um funcionário de uma empresa concorrente. Pouco tempo depois, você percebe que o seu interlocutor está a tentar obter informações sobre o planeamento futuro de negócios. Em contrapartida, o interlocutor oferece-se, também, para divulgar as informações correspondentes da sua empresa.

Esclareça imediatamente e de forma inequívoca ao interlocutor que você não falará com ele sobre esses assuntos. Além da divulgação não autorizada de segredos comerciais, tal conversa seria uma violação das leis de concorrência e anti-trust aplicáveis e poderá ter consequências drásticas para si, pessoalmente e para a nossa empresa, bem como para o seu interlocutor e para a sua empresa. Documente essa conversa e informe imediatamente o departamento de Compliance responsável.

3

CONTABILIDADE E RELATÓRIOS

Garantimos contabilidade e relatórios corretos

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- O nosso negócio é baseado na confiança. Cumprimos estritamente os requisitos legais para a contabilidade e os relatórios financeiros adequados, bem como relatórios não financeiros. A transparência e a correção são a nossa prioridade máxima, pois as irregularidades podem ter consequências graves para a empresa e também para as pessoas responsáveis. Nesse sentido, informamos regularmente todos os participantes do mercado de capitais sobre a situação financeira atual e o andamento dos negócios. Publicamos as nossas demonstrações financeiras e não financeiras, de acordo com os requisitos de relatórios nacionais e internacionais.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Na minha área de responsabilidade, organizo os processos de forma a que todos os dados financeiros e não financeiros da empresa possam ser registados corretamente e de forma pontual no sistema de contabilidade e de relatórios. Em caso de dúvidas sobre o registo correto dos dados, entre em contato com o meu superior ou com o departamento responsável.



3

EXEMPLO



Você precisa urgente de um novo equipamento de trabalho. No entanto, o orçamento do seu departamento já foi utilizado para o ano fiscal em curso. Você ainda pensa em comprar o dispositivo e contabilizar os custos no próximo exercício financeiro, quando o orçamento for atualizado.

Por favor, evite esse tipo de comportamento. Os lançamentos devem ser sempre efetuados de forma correta. Registros inadequados podem ter consequências graves para a empresa e para os funcionários, individualmente.

CONTROLE DE EXPORTAÇÃO

Garantimos o cumprimento de todas as regulamentações no comércio internacional

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Estamos cientes da nossa responsabilidade social no cumprimento das obrigações legais de controle de exportações e sanções e comprometemo-nos expressamente a cumprir as disposições legais relevantes.

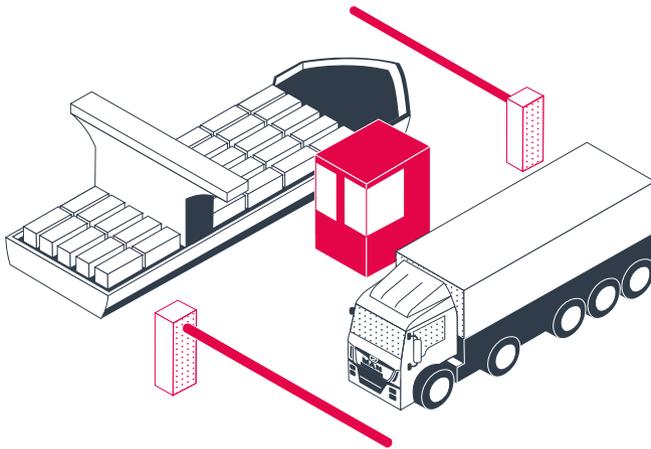
Assim, as transações e operações transfronteiriças relacionadas com parceiros de negócios, mercadorias, países, recursos financeiros ou de uso pretendido, podem estar sujeitas a proibições, restrições de aprovação ou outras medidas de supervisão de controle de exportações ou sanções. Além de bens e mercadorias, isso também afeta tecnologias e software. Também inclui exportações temporárias, bem como transferências técnicas, por exemplo, por e-mail ou através da nuvem (inglês: “cloud”). Além disso, certas importações podem estar sujeitas a regulamentações de controle de exportação.

Garantimos o cumprimento das disposições legais de controle de exportação aplicáveis e das especificações internas relevantes da empresa.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- > Certifico-me que os processos e ações exigidos são realizados de acordo com os regulamentos de controle de exportação e sanções. Eu familiarizo-me regularmente com as políticas e processos de controle de exportação e sanções. Se eu precisar de ajuda no meu trabalho diário, entro em contato com o Departamento de Controle de Exportações.

Caso identifique indícios de violações de regulamentos de controle de exportação no meu ambiente profissional, informarei imediatamente o departamento de controle de exportação responsável e contribuirei para que tais violações sejam remediadas e não ocorram mais no futuro.



3

EXEMPLO



Você deseja iniciar um relação comercial com um potencial cliente que pode estar numa lista de sanções.

Certifique-se de cumprir a legislação aplicável. Entre em contato com o responsável de controle de exportação para coordenar as próximas etapas.

4

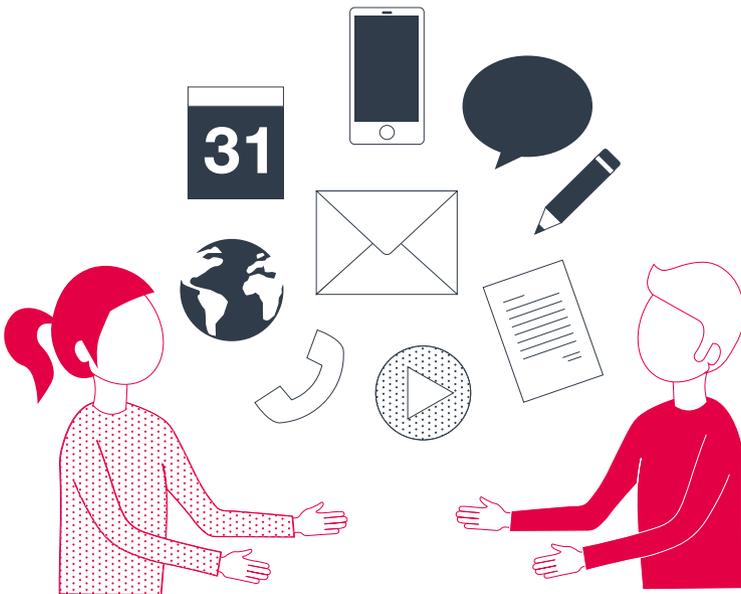
**TEMOS
COMPROMISSO
SOCIAL**

PÁGINAS
52 - 67

Temos responsabilidade social e garantimos que nossa empresa contribui para um desenvolvimento sustentável.

COMUNICAÇÃO E MARKETING

Comunicamos de forma
clara e respeitosa



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Para manter a confiança de clientes, investidores e outras partes interessadas, mantemos uma comunicação consistente e clara.

Antes do compromisso e da execução de medidas de comunicação e marketing planejadas, coordenamo-las com o departamento técnico responsável. Para nós, a atenção e o tratamento respeitoso são algo natural e obrigatório.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Não faço comentários públicos sobre a empresa e sempre redireciono quaisquer questões para o departamento de comunicação. Ao manifestar-me em eventos públicos, profissionais ou culturais ou na internet, deixo claro que se trata apenas de minha opinião pessoal. Procuo informação nas diretrizes de redes sociais da empresa, sobre qual o comportamento correto nas redes sociais.

EXEMPLO



Um funcionário da MAN fez declarações nos meios de comunicação social sobre a venda de um produto de outra empresa MAN. Isso dá a impressão de que ele fala oficialmente em nome da outra empresa MAN.

Entre em contato com o funcionário e explique que as comunicações oficiais sobre a empresa e seus produtos devem ser feitas apenas pelas agências responsáveis. Informe as agências responsáveis sobre o caso para que verifiquem se é necessária uma resposta pública.

REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES POLÍTICOS

Representamos as posições da nossa empresa de forma responsável e compreensível



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Como parte da sociedade, podemos promover através do lobbying, as posições da empresa de forma direcionada nos processos de decisão, como por exemplo, em projetos legislativos com o objetivo de transformar nossa indústria. Fazemos lobbying centralmente e de acordo com os princípios de abertura, transparência e responsabilidade. Para isso, os processos legislativos políticos que influenciam o nosso modelo de negócios e a transformação do setor de transportes são seguidos de forma crítica e construtiva. Não aceitamos nem toleramos influências injustas sobre os tomadores de decisão políticos ou sobre a legislação, que violem as leis ou os nossos próprios princípios.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Não tento influenciar decisões políticas em nome da empresa se não tiver autorização para fazê-lo.

Se eu tiver sido autorizado a fazê-lo, sigo as diretrizes internas apropriadas ao realizar minhas tarefas.

EXEMPLO



Tem um familiar que trabalha no Ministério dos Transportes e que lhe pede a sua opinião sobre um projeto de lei que afeta a indústria automóvel. Ele também lhe pergunta qual a posição da empresa em relação a essa lei.

Não se manifeste. O trabalho de lobby político na empresa é realizado exclusivamente de forma centralizada, aberta e transparente. O contato autorizado para tais atividades de lobbying é o Departamento de Relações Governamentais.

IMPOSTOS E ENCARGOS ADUANEIROS

**Cumprimos os requisitos fiscais e
aduaneiros**



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Como uma empresa global, estamos cientes da nossa responsabilidade de cumprir as obrigações comerciais, fiscais e aduaneiras e as leis nacionais e internacionais. Todas as leis, regulamentações e diretrizes fiscais relevantes são cumpridas, bem como os requisitos de relatório e divulgação. Todos os impostos e taxas necessários são apresentados e pagos dentro do prazo.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Na minha área de responsabilidade, organizo as estruturas e processos internos de modo a que os impostos e encargos aduaneiros a serem pagos pelas respectivas empresas do Grupo sejam determinados de forma completa, correta e pontual, registrados nos relatórios e pagos às autoridades financeiras competentes.

Caso identifique indícios de violações de regulamentações fiscais e aduaneiras no meu ambiente profissional, tomo todas as medidas possíveis para evitar ou eliminar essas violações. Se isso não for possível, procuro aconselhamento do departamento fiscal e aduaneiro responsável.

EXEMPLO



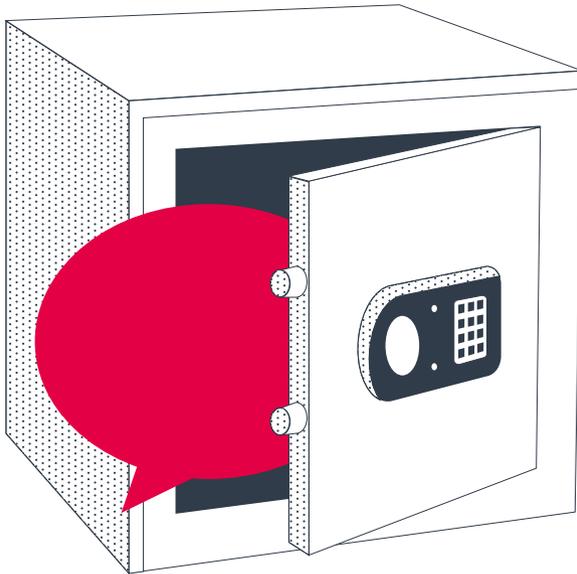
Você é responsável pelo registro de determinadas transações comerciais nas demonstrações financeiras na área de despesas indiretas, como por exemplo, despesas de manutenção e custos de produção. Um projeto excede precocemente determinados indicadores de controle. Por esse motivo, você recebe uma instrução para registrar esse custo como despesas de manutenção, embora, sem dúvida, se trate de um investimento e, portanto, assim deva ser registrado obrigatoriamente.

Contabilize sempre de acordo com os requisitos legais. Todas as transações comerciais devem ser registradas na contabilidade de acordo com as disposições comerciais e fiscais, pois a contabilidade é a base para a declaração fiscal. Erros na contabilidade podem levar a declarações fiscais incorretas e a consequências fiscais e aduaneiras graves para a empresa e os funcionários responsáveis.

4

PROTEÇÃO DE DADOS

Tratamos os dados com cuidado



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Valorizamos um tratamento responsável, seguro e transparente dos dados. Recolhemos, processamos, utilizamos e armazenamos dados pessoais apenas de acordo com as disposições legais. Protegemos os dados pessoais de clientes, funcionários – incluindo ex-funcionários ou candidatos a vagas – e parceiros, por exemplo, fornecedores e parceiros de desenvolvimento.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Eu trato os dados pessoais com confiança, clareza e transparência. Integro a proteção de dados nas minhas ações e processos e garanto a segurança de todos os dados no meu ambiente. Eu assumo a responsabilidade e presto atenção à troca segura de dados ao longo de toda a cadeia de valor. Em caso de dúvida, entro em contato com o meu superior ou com o responsável pela proteção de dados.

EXEMPLO

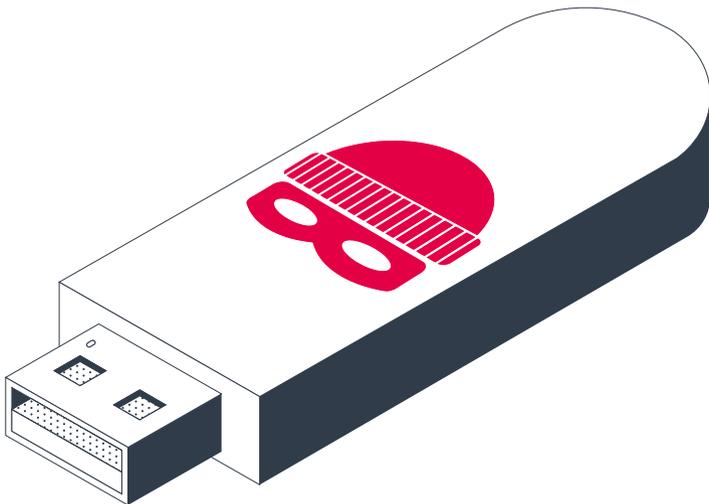


Você organizou um seminário com participantes externos e recebe dados pessoais para isso. Um colega pede-lhe que você compartilhe os endereços para enviar comunicações comerciais sobre os nossos produtos e serviços aos participantes.

Não compartilhe esses dados sem consultar previamente a organização de proteção de dados responsável. Por princípio, os dados só podem ser utilizados para a finalidade para a qual foram recolhidos.

SEGURANÇA DE IT

Protegemos nossos sistemas de IT



PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Nós preocupamo-nos com a segurança de IT e seguimos o conjunto de regras aplicáveis para a segurança da informação. Os regulamentos de segurança da informação fornecem diretrizes de ação para todos os funcionários.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- Eu familiarizo-me com as diretrizes aplicáveis para a segurança da informação e cumprio as especificações nelas contidas. Como parte da cadeia de segurança de IT, faço uma contribuição ativa, mantendo-me sempre vigilante e garantindo que as minhas competências básicas de segurança em IT estão atualizadas.

EXEMPLO



Um fornecedor sugere que você use uma aplicação de reunião local para realizar uma reunião online com ele. No entanto, a aplicação não está instalada no seu laptop de serviço nem está disponível para download no pool de software do departamento de IT.

Consulte o seu departamento de IT para obter soluções alternativas para a reunião online. Não descarregue nem tente instalar software não aprovado.

COMPLIANCE DO PRODUTO

**Temos orgulho em garantir que
os nossos produtos sejam líderes
de mercado**

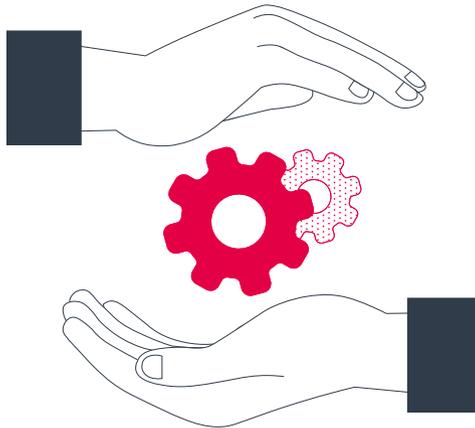
PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Muitas pessoas entram em contato diariamente com nossos produtos e serviços. A conformidade e a segurança de nossos produtos têm alta prioridade para nós. Temos a responsabilidade de eliminar, na medida do possível, os riscos resultantes do manuseio desses produtos para a saúde, segurança, meio ambiente e ativos de nossos clientes ou terceiros.

Os nossos produtos foram desenvolvidos de acordo com as especificações legais e o estado atual da técnica, levando em consideração outras obrigações vinculativas, por exemplo, requisitos de segurança e proteção ambiental mais abrangentes de acordo com o estado atual da ciência. Isso é assegurado sistematicamente por estruturas estabelecidas e processos estáveis. Mesmo após a disponibilização no mercado, os produtos são observados na prática para que, em caso de possíveis desvios, possam ser tomadas as medidas adequadas em tempo útil. Aqui não fazemos concessões.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- > No meu trabalho diário, acompanho conscientemente as especificações que se aplicam a mim. Defino os meus objetivos de forma realista. Em caso de conflitos de objetivos, mesmo sob pressão de tempo e custos, a conformidade de nossos produtos é sempre a primeira prioridade. Por isso, vivo os nossos processos definidos e melho-os continuamente. Em conjunto com os meus colegas, identificamos e preenchemos lacunas no processo para cumprir todas as obrigações vinculativas. Falo com a minha chefia ou com a equipa de conformidade de produtos se tiver dúvidas ou preocupações sobre a conformidade dos mesmos.



EXEMPLO



Um cliente relata problemas técnicos com um produto. Você não tem certeza se é um erro de operação do cliente, mas também não pode excluir um erro de fabrico ou de construção.

Siga os processos aplicáveis para esclarecer a situação e comunique imediatamente o problema aos funcionários responsáveis.

PROTEÇÃO AMBIENTAL

Somos responsáveis pelo meio ambiente

PRINCÍPIO CORPORATIVO

- Como empresa global, somos responsáveis pela compatibilidade ambiental e sustentabilidade dos nossos produtos, locais e serviços. A ambição da nossa empresa é ser um fornecedor global de mobilidade sustentável e um exemplo para a proteção do nosso meio ambiente. Apostamos em tecnologias avançadas e eficientes para reduzir a nossa pegada ambiental e implementamo-las ao longo de todo o ciclo de vida de nossos produtos. Desde as primeiras fases do desenvolvimento e da produção, prestamos atenção ao tratamento cuidadoso dos recursos naturais, à redução contínua dos impactos ambientais e ao cumprimento das leis e normas de proteção ambiental. Estamos comprometidos em cumprir o nosso objetivo da descarbonização em toda a nossa cadeia de valor e em todas as áreas relevantes. Evitamos alterações nocivas no solo, poluição da água, poluição do ar, emissões nocivas de ruído e consumo excessivo de água.

Além disso, avaliamos constantemente a compatibilidade ambiental dos nossos produtos e processos de fabrico e os otimizamos, se necessário.

Somos um membro responsável da sociedade e parceiros da política. Com ambos procuramos o diálogo sobre futuros conceitos de mobilidade e sobre a configuração de um desenvolvimento ecologicamente sustentável.

A MINHA CONTRIBUIÇÃO

- > No âmbito da minha atividade, considero as questões da proteção ambiental e trato os recursos e a energia de forma adequada e económica. Asseguro-me que minhas atividades tenham o menor impacto negativo possível no meio ambiente e que estejam em conformidade com as leis e regulamentações ambientais. Eu sinalizo ações ou condições inseguras.



EXEMPLO



Você percebe que o projetor ou outros dispositivos elétricos no escritório estão sempre ligados, mesmo que não estejam a ser usados constantemente.

Desligue o projetor ou outros dispositivos elétricos após cada uso e fale com a equipa sobre o manuseio sustentável de dispositivos e recursos eletrônicos.

5

APOIO

PÁGINAS
68 - 74

**Oferecemos apoio para entender
e implementar o Code of Conduct.**

AJUDA / CONTATOS

- O nosso primeiro ponto de contato em caso de dúvidas ou incertezas sobre o Code of Conduct é o nosso superior. Além disso, cada um de nós pode entrar em contato, confidencialmente, com as pessoas de contato responsáveis pelo Compliance, bem como com o Compliance Helpdesk central:
- **E-mail:** compliance.helpdesk@traton.com
- **Telefone:** +49 89 36098-555

Além disso, outras pessoas de contato, a nível interno, como o departamento de recursos humanos, a nossa representação de funcionários ou o respectivo departamento técnico, também estão disponíveis para responder a dúvidas.

PREVENÇÃO DE MÁ CONDUTA, PESSOAS DE CONTATO E SISTEMA DE DENÚNCIAS

Com o nosso Code of Conduct, estabelecemos a base obrigatória para um comportamento íntegro e em conformidade com as regras na MAN. Como funcionários da MAN, somos responsáveis pelo cumprimento dos princípios do nosso Code of Conduct, a fim de evitar violações de regras e, assim, danos para o Grupo MAN, para os seus funcionários e terceiros. As violações das leis, dos regulamentos internos da MAN e, em particular, do Code of Conduct da MAN são investigadas imediatamente.

Dependendo da gravidade da infração, isso pode ter consequências disciplinares, civis ou criminais para os funcionários envolvidos. A má conduta comprovada também pode afetar a remuneração. Por isso, em caso de dúvidas, incertezas ou suspeita de violações de regulamentos internos e externos, falamos imediatamente com nossos superiores ou procuramos aconselhamento nos órgãos internos responsáveis.

Comunicamos todas as informações sobre tais violações através dos canais de denúncia, como, por exemplo, o Investigation Office da TRATON ou, pelo menos, através de um dos seguintes contatos: a nossa chefia, o nosso Chief Compliance Officer ou Compliance Officer responsável, os contatos locais ou regionais, o órgão de gestão de nossa empresa ou o Compliance Helpdesk central.

Além disso, podemos comunicar indícios de violações de regras através do sistema de denúncias TRATON. Isso é possível com a indicação do nome e também anonimamente. Estamos cientes de que o sistema de denúncias da TRATON é responsável pelo processamento de denúncias de infrações.

Violações de regras são todas as violações intencionais e negligentes das leis aplicáveis ou das diretivas internas da empresa (em particular violações do Code of Conduct da MAN ou das obrigações contratuais) por parte dos funcionários em relação ou com base na sua relação de trabalho com o Grupo MAN.

Os quadros de chefia têm um papel especial de atuar como modelos. As decisões que tomam em nome da empresa devem estar sempre em conformidade com os valores e regulamentos. Isso também inclui comunicar imediatamente suspeitas fundamentadas de violações graves das regras.

Os objetivos do sistema de denúncias são a proteção de nossa empresa, dos denunciante e de todas as pessoas que contribuem para investigar e corrigir condutas indevidas e infrações. Prejudicá-los é uma infração grave.

Ao mesmo tempo, o sistema de denúncias protege os interesses dos envolvidos. Para eles, aplica-se a presunção de inocência enquanto não for comprovada uma infração. A base para o funcionamento do sistema de denúncias são processos uniformes, bem como um tratamento confidencial e profissional das denúncias. O uso indevido do sistema de denúncias não é tolerado e será punido de forma correspondente.

Potenciais violações do Code of Conduct para fornecedores e parceiros de negócios, incluindo riscos graves, bem como violações dos direitos humanos e do meio ambiente por fornecedores diretos e indiretos e outros parceiros de negócios, também podem ser comunicadas ao Investigation Office da TRATON.

Podemos aceder ao sistema de denúncias das seguintes maneiras:

DADOS DE CONTATO DO TRATON INVESTIGATION OFFICE:

- Canal de denúncia online (este canal de denúncia também pode ser usado para denúncias anônimas): <https://www.bkms-system.net/traton>
- **E-mail:** investigation-office@traton.com
- **Endereço postal:** TRATON SE, Investigation Office, Hanauer Straße 26, 80992 Munique, Alemanha

As equipes relevantes estão disponíveis para si, pessoalmente, por telefone ou e-mail.

- **Linha direta 24/7 da Volkswagen:** +800 444 46300 / +49 5361 946300

Além disso, a Volkswagen AG tem dois advogados externos (mediadores) que podem apoiar ou garantir o encaminhamento de informações ao Investigation Office da TRATON—anonimamente, se desejado.

DATI DI CONTATTO DELL'OMBUDSMAN:

- <https://www.ombudsmen-of-volkswagen.com>

Mais informações sobre o sistema de denúncias TRATON e os canais de contato estão disponíveis no nosso site Compliance & Risk | MAN Truck & Bus

AUTOTESTE PARA AJUDAR NA DECISÃO

- Se, em um caso específico, eu não tiver certeza se meu comportamento está em conformidade com os princípios do nosso Code of Conduct, devo colocar-me as seguintes perguntas:
 - 1. Eu considere todas as questões relevantes ao tomar a minha decisão e avaliei-as corretamente? (Teste técnico)**
 - 2. Tenho a sensação de que a minha decisão está dentro das especificações legais e internas? (Teste de legalidade)**
 - 3. Mantere a minha decisão quando ela vier à tona? (Teste do supervisor)**
 - 4. Eu aprovo que seja tomada a mesma decisão em toda a empresa em todos os casos comparáveis? (Teste de generalização)**
 - 5. Ainda considero as minhas decisões corretas se minha empresa precisar justifica-las em público? (Teste público)**
 - 6. Eu aceitaria a minha própria decisão se eu fosse a pessoa afetada? (Teste de impacto)**
 - 7. O que diria a minha família sobre a minha decisão? (Segunda opinião)**

- Se eu respondi “sim” às perguntas 1 a 6 e também respondi positivamente à pergunta 7, é muito provável que meu comportamento esteja de acordo com nossos princípios. Em caso de perguntas ou dúvidas, entre em contato com as pessoas de contato mencionadas neste capítulo.

Versão mais recente do Code of Conduct:

A versão recente do Code of Conduct pode ser encontrada na Intranet da MAN em **Compliance & Integrity – myMAN** e na Internet em **Compliance & Risk | MAN Truck & Bus**

Por motivos de legibilidade, a forma masculina é usada quando se refere a pessoas. Naturalmente, todas as afirmações são aplicáveis indiferentemente a pessoas de qualquer gênero.

© MAN Truck & Bus SE
Governance, Risk & Compliance
Dachauer Straße 667
80995 Munique
Alemanha
Versão: 22 de novembro de 2023

