

Princípios empresariais gerais do Grupo Diehl

(Código de conduta)

Para uma melhor legibilidade prescindiu-se de designações duplas específicas de género.

Observação preliminar

Caras/os colaboradoras/es,

A Diehl conduz os seus negócios em conformidade com as leis e os regulamentos das autoridades dos países nos quais os colaboradores exercem as suas atividades de acordo com os princípios aqui delineados, que devem ser cumpridos, sem exceção, por todos os colaboradores em todos os níveis hierárquicos bem como pelos órgãos. As práticas desleais ou mesmo ilegais não são compatíveis com os nossos princípios empresariais. São proibidas todas as formas de suborno e corrupção.

Por isso no ambiente de trabalho damos valor ao facto dos colaboradores abordarem abertamente os temas Compliance, tanto com o seus superiores bem como com a organização Compliance. O nosso objetivo é que os colaboradores no trabalho quotidiano sejam sensibilizados para uma comunicação sustentável para Compliance.

A Direção

1. Práticas empresariais adequadas

A Diehl aposta na integridade e lealdade em todas as atividades empresariais. Toda a documentação da empresa tem de estar em conformidade com a legislação e as diretivas internas da Diehl. Não podem existir ativos que não estejam contabilizados.

1.1 Proibição de práticas de suborno/corrupção

A Diehl proíbe qualquer tipo de suborno e corrupção. Nenhum dos colaboradores pode oferecer, conceder ou aceitar dinheiros a título de suborno. O suborno é um delito; tanto o suborno nas transações comerciais como o suborno de um titular de um cargo ou o tráfico de influência e pagamentos de facilitação. Em particular, todos os funcionários estão proibidos de, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, conceder ou aceitar vantagens materiais ou outras com o objetivo de ganhar uma adjudicação ou obter benefícios ilegais (Corrupção).

1.2 Concorrência/práticas concertadas

Todos os colaboradores têm de cumprir as respetivas disposições vigentes em termos de práticas concertadas e concorrência.

Os colaboradores não podem, em especial, propor nem aceitar acordos colusivos:

- com um concorrente relativamente à comercialização de produtos ou serviços com terceiros;
- com clientes relativamente ao preço ou às condições de fornecimento, com os quais o cliente revende produtos ou serviços Diehl a terceiros.

1.3 Relações comerciais

As relações entre empresas e colaboradores, e os seus parceiros de negócios – por ex. com fornecedores e clientes bem como com órgãos estatais e os respetivos colaboradores etc. – têm de se pautar pela transparência, especialmente nas áreas das compras e comercialização. O mesmo aplica-se às relações com antigos colaboradores e em especial familiares dos colaboradores que forneçam, de forma direta ou indireta, produtos ou serviços ao grupo.

Com base nas nossas diretivas Compliance, com parceiros comerciais definidos, são realizadas verificações Due Diligence.

Os colaboradores que estejam envolvidos em negociações de contratos com entidades têm de conhecer as diretivas válidas no respetivo país relativamente ao processo de oferta, e não violar as mesmas.

A Diehl candidata-se com meios leais e legais às encomendas, e procede às negociações de contratos observando todas as disposições legais.

1.4 Observância da legislação de controlo das importações e exportações

Os colaboradores que participam na importação ou exportação de produtos, prestações de serviços, ou informações técnicas têm de conhecer e observar as disposições relevantes. Além disso, são responsáveis pela elaboração da documentação completa de importação ou exportação.

Desde que a exportação de produtos e dados técnicos esteja regulamentada no respetivo país, os colaboradores têm de requerer as devidas licenças e outras autorizações estatais antes da exportação.

1.5 Prevenção de branqueamento de capitais

A Diehl cumpre as prescrições legais relativas à prevenção de branqueamento de capitais.

1.6 Evitar conflitos de interesses

Todos os colaboradores têm de evitar quaisquer situações das quais possa resultar um conflito entre os seus interesses pessoais e os interesses da Diehl. Pode ocorrer um conflito de interesses quando um colaborador toma ações ou segue interesses que possam dificultar o cumprimento objetivo e eficaz das suas obrigações, e a perceção da sua responsabilidade face à Diehl.

1.7 Lidar corretamente com convites, presentes e outros benefícios

A aceitação ou concessão de presentes ou outros benefícios só é permitida com a aprovação do supervisor relevante e / ou do Corporate Compliance Officer (CCO), desde que os presentes ou benefícios não violem leis ou diretrizes, se mantenham dentro de um âmbito apropriado e não tenham o objetivo de influenciar decisões de forma desonesta. A avaliação da pergunta se presentes ou convites são adequados orienta-se pelas habituais práticas empresariais; eventualmente terão de ser consideradas especificidades características dos países. Deve ser evitada qualquer aparência de fraude e incorreção.

1.8 Segredos da empresa e proteção da propriedade intelectual

Todos os colaboradores têm a obrigação de tratar de forma confidencial as informações comerciais da Diehl ou parceiros comerciais que não sejam do conhecimento público, e de as proteger contra uma divulgação inadvertida.

Um ativo significativo da Diehl é sua propriedade intelectual. Tal inclui patentes, segredos da empresa, direitos de marcas comerciais e direitos de autor. É política do grupo Diehl basear quaisquer direitos em propriedade intelectual de importância económica relevante, e de os usar, obter, proteger e defender de forma responsável. A Diehl respeita a propriedade intelectual de outras pessoas singulares e coletivas, e utiliza as respetivas informações, programas de

computadores ou procedimentos exclusivamente em conformidade com as disposições de licenciamento correspondentes, nomeadamente nos termos dos requisitos legais.

1.9 Proteção de dados

Apenas são recolhidos, processados e utilizados dados pessoais se tal for permitido por lei, se destinar a fins legais e se for necessário para concretização de tarefas. Todos os colaboradores devem tratar e proteger os dados pessoais em conformidade com a legislação aplicável.

A Diehl define medidas de segurança de natureza técnica e organizacional para proteger os dados pessoais contra manipulação, perda, destruição ou acesso por parte de terceiros não autorizados. Estas medidas de segurança são continuamente melhoradas de acordo com o estado da evolução.

2. Colaboradores / Colegas

2.1 Garantia da dignidade humana

A dignidade pessoal, privacidade e direitos de personalidade de cada indivíduo têm de ser respeitados. Os colaboradores não podem ser castigados fisicamente, nem assediados ou abusados sexual, física ou verbalmente.

2.2 Não-discriminação

As diferenças culturais são reconhecidas e respeitadas. Entre outros aspetos, no que respeita o emprego, promoção, remuneração, prestação de serviços adicionais, formação contínua, despedimento e cessação da relação laboral, todos os colaboradores devem, por norma, ser avaliados em conformidade com as competências e qualificações que lhe são exigidas.

2.3 Saúde & Segurança

A todos os colaboradores são garantidas condições de trabalho que cumprem os requisitos da proteção e saúde no trabalho, sendo que as respetivas disposições legais em vigor representam as prescrições mínimas a aplicar. São tomadas medidas adequadas para prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3. Ambiente social / Público em geral

3.1 Tempo de trabalho

Os tempos de trabalho devem corresponder às provisões legais ou habituais do sector, consoante os requisitos que sejam mais rígidos.

3.2 Remuneração

Os salários e ordenados inclusive a remuneração de horas extraordinárias e prestações especiais têm de corresponder ao nível da legislação e às disposições em vigor.

3.3 Liberdade de associação

A Diehl preserva o direito dos colaboradores relativamente à liberdade de associação e negociação coletiva.

3.4 Proibição de trabalho infantil

É rejeitado qualquer tipo de trabalho infantil. Caso legalmente não esteja estipulada uma idade mínima, nenhuma pessoa em idade escolar ou inferior a 15 anos (exceções conforme Acordo da Convenção ILO nº. 138) pode ser empregada.

3.5 Proibição de trabalho forçado e tráfico de pessoas

Estão proibidos o trabalho forçado, a escravidão e o tráfico de pessoas de qualquer tipo. Isso inclui trabalho prisional forçado, servidão e semelhante (conforme as Convenções ILO 29 e 105).

4. Proteção do meio ambiente

Existe a obrigação de cumprir as disposições e normas de proteção do meio ambiente. A poluição ambiental deve ser minimizada e a proteção do meio ambiente deve ser continuamente melhorada.

5. Observância dos princípios empresariais

Os superiores hierárquicos e os executivos têm um papel exemplar especial e garantem que os seus colaboradores estejam familiarizados com os conteúdos dos princípios empresariais referidos anteriormente. Os executivos implementam, na sua área, medidas preventivas para prevenir violações. Todos os colaboradores de todos os níveis hierárquicos bem como órgãos são responsáveis pelo cumprimento dos princípios empresariais referidos anteriormente. As violações podem ser punidas com medidas disciplinares, independentemente de outras consequências civis ou penais.

5.1 Formações Compliance

São regularmente realizadas formações (eventos presenciais e E-Learning) para colaboradores de todos os níveis hierárquicos em todos os países, nos quais o grupo Diehl exerça a sua atividade. Os conteúdos destas formações Compliance são o esclarecimento das "Princípios empresariais

gerais do grupo Diehl" com ênfase na Prevenção da corrupção / Lei da concorrência. Para determinadas posições, como por ex. comercialização e compras, são realizadas adicionalmente formações específicas para estas áreas.

5.2 Organização Compliance

Para a consolidação de Compliance no grupo Diehl e para a implementação dos "Princípios empresariais gerais do grupo Diehl" a presidência e o conselho fiscal criaram uma organização Compliance. Essa organização Compliance do grupo é dirigida pelo Corporate Compliance Officer (CCO).

Para a verificação regular dos nosso processos comerciais com vista ao cumprimento desses princípios, para identificação de áreas problemáticas Compliance, bem como para averiguação de violações detetadas foi criado um Compliance Committee, ao qual também pertencem membros da presidência. Para além disso, o CCO informa regularmente a presidência.

A organização Compliance na Diehl é complementada por um Ombudsman (advogado) externo, neutro, sujeito a confidencialidade estrita. Os colaboradores da Diehl e terceiros podem dirigir-se ao Ombudsman como entidade neutra, caso tenham observado práticas empresariais inadequadas na empresa.

A Diehl encoraja os seu colaboradores a comunicar casos suspeitos para prevenir danos na empresa. A identidade dos colaboradores, que comuniquem uma possível violação, será tratada de forma confidencial. Nenhum colaborador pode ser sancionado ou desfavorecido de qualquer outra forma com base no facto de ter efetuado tal comunicação.

Tanto os dados de contacto do CCO, bem como do Ombudsman estão publicados na internet (www.diehl.com / grupo / empresas / Compliance). O CCO pode ser contactado relativamente a todos os assuntos relevantes.