

































- quaisquer alterações nos livros e registros estejam destacadas para que possam ser rastreadas.

Mais detalhes estão estabelecidos nas diretrizes contábeis emitidas pelo Departamento Financeiro da SEVES.

A fim de garantir que os livros e registros sejam mantidos e armazenados corretamente, a SEVES conduzirá auditorias financeiras periodicamente.

Fundos Não Registrados ou Não Revelados: nenhum funcionário pode criar ou manter quaisquer fundos e/ ou ativos SEVES não registrados ou não revelados. Divulgação de Dados Financeiros: os dados financeiros da SEVES (vendas, EBITDA, EBIT, lucros ou perdas) não devem ser discutidos com, ou divulgados a terceiros, exceto se tais dados tiverem sido divulgados oficialmente pelo Departamento Financeiro ou se o Diretor Executivo Financeiro do Grupo SEVES tiver aprovado tal discussão ou divulgação.

## 12. Regras Básicas para Efetuar Pagamentos

Documentação Adequada: cada pagamento em nome ou pela SEVES deve ser efetuado exclusivamente com base em documentação apropriada (manuscrita ou eletrônica) que reflita claramente a razão do pagamento devido.

Princípio dos 4 Olhos: cada pagamento em nome ou pela SEVES deve ser aprovado por pelo menos duas pessoas autorizadas. O reembolso dos funcionários em relação a despesas (como despesas de viagem) deve ser aprovado pelo supervisor responsável.

Tipos de Pagamentos: a fim de garantir a transparência, na medida do possível os pagamentos em nome ou pela SEVES serão efetuados por transferência bancária ou cheque nominal. Os pagamentos em dinheiro deverão ser evitados na medida do possível e somente serão permitidos para despesas menores (como pagamento de refeições de negócios, viagens de táxi, selos).

Pagamentos em Dinheiro: em não sendo possível evitar um pagamento em dinheiro, o funcionário deverá documentar tal pagamento e especificar os nomes de quem fez o pagamento e da pessoa que aprovou o pagamento em dinheiro, o nome e endereço do destinatário, valor, data e a finalidade do pagamento. A documentação deverá ser imediatamente encaminhada para o Departamento Financeiro.

Pagamentos somente ao Beneficiário: todos os pagamentos deverão ser efetuados diretamente ao emitente. A conta bancária do terceiro deverá designar o nome do respectivo beneficiário. Nenhum funcionário deverá efetuar quaisquer transferências para qualquer conta numerada ou de terceiros (ainda que solicitada pelo próprio terceiro). Se o pagamento for efetuado diretamente para o beneficiário, somente deve ser efetuado para uma conta desse beneficiário em um país onde o beneficiário tenha sede ou estabelecimento comercial. Quaisquer exceções requerem autorização prévia do Diretor Executivo Financeiro do Grupo SEVES.



Pagamentos para si próprio: nenhum funcionário poderá efetuar, aprovar ou influenciar qualquer pagamento da SEVES a si próprio (como reembolso de despesas de viagem) ou a qualquer pessoa relacionada.

### 13. Lavagem de Dinheiro

A SEVES assume o compromisso de conduzir os negócios somente com fornecedores, clientes e outros parceiros de negócios respeitáveis e que conduzam seus próprios negócios de forma lícita e cujos fundos sejam derivados de fontes legítimas. Portanto, todos os funcionários devem observar rigorosamente as leis aplicáveis contra a lavagem de dinheiro e os procedimentos internos da empresa, concebidos para detectar e deter formas suspeitas de pagamentos. Quaisquer pagamentos avultados em dinheiro por clientes e outras pessoas à SEVES e quaisquer pagamentos de contas de terceiros ou contas do respectivo terceiro em um país “crítico” somente serão aceitos após terem a identidade e a integridade devidamente avaliadas.

Todos os funcionários devem denunciar qualquer comportamento suspeito que indique lavagem de dinheiro por parte dos fornecedores, clientes ou outros parceiros de negócio (potenciais) ao Diretor (a) de *Compliance*. A pessoa envolvida não deve ser informada sobre tal suspeita.

### 14. Direitos Humanos e Legislação Trabalhista

Direitos Humanos: a SEVES respeita e apoia a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

Organização Internacional do Trabalho (OIT): a SEVES apoia os princípios estabelecidos na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Apoia o trabalho da OIT na formulação e aplicação de normas laborais e sociais internacionais e na criação de trabalho em condições de dignidade humana como requisito fundamental no combate à pobreza.

Respeito pela Pessoa: a SEVES conduz seus negócios de forma que o direito de todos os indivíduos de serem tratados com dignidade e respeito e de trabalhar em ambiente livre de assédio, abuso físico ou verbal, ameaças e intimidações sejam reconhecidos.

Liberdade de Associação: a SEVES reconhece e promove a liberdade de associação e o direito dos trabalhadores à negociação coletiva dentro dos limites das leis e estatutos vigentes. A SEVES garante que os representantes sindicais não sejam discriminados.

Trabalho Forçado: A SEVES não tolera qualquer forma de trabalho forçado.

Trabalho Infantil: A SEVES apoia a eliminação da exploração do trabalho infantil. Somente emprega trabalhadores com idade mínima de 15 anos ou então o limite de idade estabelecido por lei no país em que atua. A SEVES aceita idade mínima de 14 anos somente em caráter excepcional, ou seja, onde tal idade seja legalmente aplicável. A SEVES compromete-se a observar a Convenção sobre a idade mínima para admissão a emprego (Convenção Nº. 138 da Organização Internacional do Trabalho), bem como a Convenção sobre a proibição e ação imediata para a eliminação das piores formas de trabalho infantil (Convenção No. 182 da Organização Internacional do Trabalho). Caso a regulamentação nacional sobre trabalho infantil estabeleça medidas mais rigorosas, essas prevalecerão.

Horário laboral: os trabalhadores não deverão ser obrigados a trabalhar horas excessivas ou a trabalhar sem períodos de descanso adequados, conforme a legislação local aplicável.

Remuneração: a SEVES observa toda a legislação local sobre a remuneração, incluindo quaisquer regulamentações sobre o pagamento durante licenças e quaisquer regulamentações sobre salário mínimo. Respeita o princípio de “salário igual para trabalho de mesmo valor”.

Igualdade de Oportunidades de Emprego: a SEVES observa todas as regulamentações nos países em que atua proporcionando igualdade de oportunidades de emprego e não tolera qualquer tratamento discriminatório ilegal de seus funcionários, exceto se a legislação nacional prever expressamente a seleção de acordo com critérios específicos. A SEVES contrata, paga e promove os seus funcionários com base nas qualificações e desempenho.

Discriminação: a SEVES compromete-se, no âmbito das leis e regulamentações vigentes, a opor-se a todas as formas de discriminação. Isso inclui que nenhum funcionário pode discriminar qualquer outro funcionário ou parceiro de negócios com base em sua origem étnica, cultura, religião, idade, deficiência, raça, gênero ou orientação sexual.

Comportamentos Abusivos e Assédio: o respeito pelos outros é a base da cultura da SEVES. Portanto, cada funcionário deve esforçar-se para garantir que o ambiente de trabalho seja respeitoso e livre de qualquer comportamento abusivo ou de assédio. Qualquer tipo de assédio de qualquer funcionário ou parceiro de negócios e qualquer comportamento ofensivo, quer seja pessoal ou de natureza sexual, são estritamente proibidos.

Denúncias: qualquer Funcionário que acredite ter sido ou estar sendo sujeito a discriminação ilícita, a um comportamento abusivo ou de assédio deve apresentar imediatamente o incidente à atenção do seu supervisor, do departamento de RH ou do Diretor de *Compliance*. Tais denúncias serão imediatamente investigadas. Se a investigação fundamentar a discriminação, o comportamento abusivo ou de assédio, a SEVES tomará medidas corretivas imediatas. Um funcionário que use de boa-fé não deverá ser repreendido ou tratado adversamente por ter efetuado a denúncia.

## 15. Segurança e Saúde

Compromisso com a Segurança e a Saúde: a SEVES assume o compromisso de fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os seus funcionários e almeja melhorar continuamente o ambiente de trabalho. Da mesma forma, a SEVES assume o compromisso de garantir que as operações não criem quaisquer riscos à segurança e à saúde de seus vizinhos e visa reduzir permanentemente quaisquer impactos potenciais contra a segurança e saúde da vizinhança.

Medidas Básicas: é obrigatório que em cada fábrica e escritório da SEVES tenham sido implantadas medidas adequadas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação dos respectivos funcionários e que estejam sendo regularmente verificadas, ademais do treinamento necessário. Devem ser adequadamente mantidos os registros de treinamentos em segurança.

Exames Médicos: conforme exigido e de acordo com as regulamentações aplicáveis, a SEVES fornece exames médicos aos seus funcionários que podem estar expostos a riscos de saúde relacionados com suas funções.

Instruções Iniciais e Treinamentos Regulares dos Funcionários: é da responsabilidade de cada supervisor que qualquer funcionário novato e qualquer funcionário que assuma um novo trabalho ou posto de trabalho sejam instruídos sobre os riscos específicos relacionados com a função ou local de trabalho e que sejam fornecidos treinamentos regulares em relação a problemas de segurança e saúde. As instruções iniciais e os treinamentos regulares devem ser documentados.

Equipamento de Segurança: a SEVES fornece todos os equipamentos de segurança necessários.

Atenção a Questões de Segurança e Saúde: a SEVES espera que seus funcionários estejam constantemente atentos às questões de segurança e saúde e que conduzam suas operações de forma que protejam sua própria segurança e saúde e a segurança e saúde dos demais colaboradores e vizinhos da SEVES.

Acidentes de Trabalho: tudo começa com a prevenção – portanto, os gerentes administrativos e de fábrica são responsáveis por implementar as medidas de prevenção relevantes contra possíveis acidentes. Todos os acidentes de trabalho serão registrados, monitorados, analisados e medidas corretivas e preventivas adequadas deverão ser implantadas.

Elaboração de Relatórios: a alta administração do Grupo SEVES deverá receber relatórios (pelo menos) trimestralmente com o resumo de todos os acidentes e problemas de segurança e saúde relevantes - juntamente com propostas sobre como melhorar a situação. Qualquer acidente fatal e qualquer acidente com lesões corporais graves devem ser imediatamente comunicados à alta administração do Grupo SEVES. Detalhes serão estabelecidos em uma política à parte.

## 16. Qualidade e Segurança dos Produtos

É de extrema importância para a SEVES e para o seu sucesso a longo prazo que os produtos SEVES sejam seguros e de alta qualidade. Portanto, os funcionários responsáveis pelo desenvolvimento, comercialização e/ou venda de produtos deverão assegurar que:

- os requisitos de segurança legais relativas a produto sejam levados em consideração durante a concepção, desenvolvimento e comercialização de quaisquer produtos;
- antes de comercializar e vender novos produtos, possíveis impactos em segurança e saúde das pessoas, bem como ao meio ambiente sejam completamente investigados e os resultados documentados;
- os novos produtos sejam comercializados tão somente se for confirmado que não colocarão em risco a segurança e a saúde das pessoas quando usem-nos de acordo com a sua finalidade, ou de forma previsível e que não causem ao meio ambiente impacto importante e evitável todos os produtos sejam vendidos juntamente com instruções claras sobre como usá-los e sobre como evitar ou minimizar quaisquer riscos potenciais relacionados com o manuseio;
- todos os produtos sejam continuamente monitorados com relação a quaisquer novas descobertas sobre o seu impacto em questões ambientais, de segurança e saúde bem como com relação ao cumprimento de quaisquer requisitos legais de segurança, saúde e/ou ambientais;
- todos os produtos sejam continuamente monitorados com relação à qualidade e potencial melhoria da qualidade.

## 17. Proteção Ambiental

A SEVES está empenhada em ser reconhecida como uma empresa ambientalmente responsável, que respeita o meio ambiente durante a realização de suas atividades. A proteção do ambiente e a preservação dos recursos naturais são as grandes prioridades da SEVES. O Grupo conduz seus negócios em estrita observância de todas as leis e regulamentações ambientais. Esforça-se para conduzir suas operações de forma segura, melhorando-as continuamente em prol do ambiente.

Todos os funcionários deverão familiarizar-se e observar rigorosamente, todas as leis e regulamentações ambientais. Deverão contribuir através de seu próprio comportamento com a proteção ambiental e a preservação dos recursos naturais, que vão além dos requisitos da legislação em vigor. A SEVES fornece recursos de treinamento adequados em relação à proteção ambiental.

A SEVES monitora o consumo de energia e de água e a geração de resíduos em cada uma de suas fábricas. A SEVES empenha-se continuamente para reduzir o consumo de energia e de água e a quantidade de resíduos gerados. Na medida do possível, os resíduos serão reciclados dentro do processo de produção.

## 18. Promoção das Melhores Práticas de Negócios; Avaliação da Integridade dos Parceiros de Negócios

Promoção das Melhores Práticas de Negócios entre Fornecedores: os funcionários deverão comunicar os princípios básicos do Código de Conduta aos fornecedores da SEVES, conforme seja apropriado. Em particular, deverão promovê-lo e obrigá-los a observar:

- todas as leis e regulamentações aplicáveis (incluindo, principalmente, as leis antitruste e anticorrupção/ antissuborno);
- os princípios constantes da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas;
- a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (incluindo, em particular, a promoção da igualdade de oportunidades de emprego e o justo tratamento aos funcionários, independentemente da cor da pele, raça, nacionalidade, deficiência, gênero ou orientação sexual, política ou religiosa, idade, bem como a rejeição de qualquer forma de trabalho infantil legalmente restritivo e de trabalho forçado);
- a responsabilidade pela segurança e saúde dos funcionários;
- os princípios de proteção ambiental.

Além disso, os funcionários também deverão recomendar aos fornecedores, e prestadores de serviços da SEVES que observem a promoção desses princípios.

Avaliação da Integridade dos Parceiros de Negócios: ao dar prosseguimento aos seus negócios, a SEVES cria, em certos casos, uma estreita relação com empresas ou determinadas pessoas, em particular agentes, consultores de vendas/ projeto, distribuidores, parceiros de empreendimentos conjuntos (joint-venture), parceiros de cooperação em Pesquisa e Desenvolvimento, mas também com pessoas que representem a SEVES junto de funcionários públicos (em conjunto “Parceiros de Negócios”). Sob certas condições, a Seves e seus funcionários podem ser responsabilizados por algum comportamento ilegal de seus parceiros de negócios (tal como um pagamento ilegal, de corrupção de um agente a um funcionário público ou representante de um cliente). Além disso, qualquer comportamento antiético de um parceiro de negócios pode manchar a reputação da Seves como parceiro de negócios íntegro, e reputação é a base do sucesso do negócio a longo prazo. É de grande interesse da SEVES que seus Parceiros de Negócios com os quais cria uma relação estreita também ajam sempre em total observância de todas as leis e regulamentações e que observem, em alto nível, os padrões éticos de negócios. Assim, antes de firmar o compromisso, a integridade desses futuros Parceiros de Negócios deve ser verificada e confirmada, e enquanto dure, a integridade deve ser monitorada e objeto de auditoria.

Diretriz relativa a Parceiros de Negócios: detalhes sobre a análise da integridade dos Parceiros de Negócios estão estabelecidos na Diretriz relativa a Parceiros de Negócios.

## 19. Denúncias de Não conformidade; Auditorias de *Compliance*; Sanções

Denúncias de Não conformidade: os funcionários que saibam ou tenham boas razões para acreditar que ocorreu um caso de não conformidade em relação a quaisquer leis ou regulamentações, a este Código de Conduta ou a qualquer outra diretriz de *compliance*, são incentivados a levar o caso à atenção do supervisor, do Representante de *Compliance* local ou do Diretor (a) de *Compliance*. Violações de certas leis e regulamentos, como leis e regulamentos antitruste e de combate à corrupção podem causar danos substanciais à SEVES.

Linha de Integridade: alternativamente, poderão denunciar o caso através da *Linha de Integridade* estabelecida pelo SEVES Group S.r.l. no site ([www.seves.com/compliance](http://www.seves.com/compliance)). A pessoa de contato na Linha de Integridade pertence a um escritório de advocacia externo, para que qualquer denúncia e correspondência entre o funcionário que efetuou a denúncia e o escritório de advocacia estejam protegidas pelo sigilo profissional.

A denúncia deverá ser efetuada independentemente da posição da pessoa responsável pelo caso de não conformidade.

Todas as denúncias serão imediatamente investigadas. Medidas corretivas aplicáveis serão implantadas, se necessário.

Proteção dos Funcionários que efetuam Denúncias: o funcionário que denuncia, que saiba que ocorreu ou que tenha uma boa razão para acreditar que ocorreu um caso de não conformidade, não sofrerá retaliações nem será tratado adversamente por ter efetuado a denúncia. Mediante solicitação, a identidade do funcionário que efetuou a denúncia será mantida em sigilo, exceto se a identificação for exigida por lei.

Auditorias de *Compliance*: a SEVES conduzirá, a intervalos regulares, auditorias de *compliance* sobre questões selecionadas a fim de garantir a conformidade com o Código de Conduta, com as diretrizes mais específicas (como a Diretriz Antitruste, a Diretriz Anticorrupção e a Diretriz relativa a Parceiros de Negócios), além das leis e regulamentações aplicáveis. Os resultados dessas auditorias serão reportados ao Diretor Executivo e ao Diretor Executivo Financeiro do Grupo SEVES.

Sanções: Qualquer violação do Código de Conduta, de outras diretrizes da SEVES ou das leis e regulamentações aplicáveis pode resultar em ação disciplinar, em conformidade com a legislação local aplicável.

## 20. Leis e Regulamentações, Políticas e Diretrizes Locais

Na medida em que as regras previstas no Código de Conduta do Grupo SEVES não observem qualquer lei ou regulamentação local obrigatória, as locais obrigatórias prevalecerão, e o Diretor-Presidente/ Diretor Geral da unidade de negócios SEVES em questão deverá informar o Diretor (a) de *Compliance*.

As políticas e diretrizes locais podem conter regras menos rigorosas do que as previstas neste Código de Conduta do Grupo SEVES, porém só prevalecerão se explicitamente autorizadas pelo (a) Diretor (a) de *Compliance*.

## 21. Perguntas

Se um funcionário tiver dúvidas sobre o Código de Conduta ou sobre as leis e regulamentações aplicáveis, ou, ainda, se não tiver certeza sobre o que fazer em relação a uma situação concreta, deverá entrar em contato com seu supervisor, com o departamento de RH local, com o Representante de *Compliance* local ou com o (a) Diretor (a) de *Compliance*.

Se um funcionário não tiver certeza se a sua atuação é legal ou se está em conformidade com o Código de Conduta, deve seguir o princípio: *Perguntar primeiro, agir depois*.

## 22. Comunicação do Código de Conduta; Treinamento

O Código de Conduta está disponível em todos os principais idiomas utilizados no Grupo SEVES.

O Código de Conduta será exibido no site da SEVES sob a seção "*Compliance*", de modo que não só todos os funcionários, mas também os clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios tenham acesso a ele. Além disso, podem ser obtidas cópias impressas no departamento de RH local.

A SEVES ministrará treinamentos em todo o grupo sobre os princípios básicos do Código de Conduta.

## 23. Data de Entrada em Vigor

O Código de Conduta do grupo SEVES entra em vigor e substitui automaticamente o anterior, com os respectivos efeitos, a partir de 15 de julho de 2015.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Uma vez que é necessária a aprovação por um comitê de trabalhadores para implementação na empresa em que atuam, a gerência local deve completar esse processo sem demoras injustificadas.