

# Código de conduta empresarial



# Índice



<b>Prefácio</b>	<b>4</b>
<b>Princípios</b>	<b>7</b>
Conformidade com a lei	7
Integridade empresarial	7
Concorrência leal, Antitrust	9
Corrupção e suborno	10
Restrições ao comércio internacional e controlo de exportações	11
Emprego	13
Meio ambiente, saúde e segurança	15
Propriedade intelectual e confidencialidade	17
<b>Responsabilidades e consequências de infrações</b>	<b>19</b>
A quem se aplica este código?	19
Investigação e denúncia de infrações ao Código de conduta empresarial	21
Consequências de infrações	21
<b>Implementação</b>	<b>22</b>
Validade	22
Responsabilidade pela implementação	22

# Prefácio

Caros colegas,

O Código de conduta empresarial da Stäubli contém os princípios e as políticas com os quais a Stäubli se comprometeu, e define o quadro básico para o nosso trabalho diário.

Desejamos alcançar uma posição de liderança e ter êxito nos segmentos de mercado em que operamos. Ambicionamos igualmente diferenciarmo-nos da concorrência através da excelência no Desenvolvimento e na Produção de produtos, bem como nas Vendas e no Atendimento ao cliente. Esforçamo-nos para gerar lucros sustentáveis como base para a nossa estratégia de crescimento e independência, e para criar valor para os nossos acionistas, clientes e funcionários.

Contudo, estamos firmemente convencidos de que apenas poderemos alcançar o sucesso a longo prazo se a nossa conduta empresarial for ética e legal. Tal significa simplesmente que, se uma atividade, cujo objetivo é o de apoiar a realização de um objetivo comercial, estiver em conflito com os critérios éticos ou legais, daremos prioridade a estes critérios e cessaremos de participar em tal atividade.

Ações ilegais, comportamentos irresponsáveis e negligência podem causar danos à nossa reputação no mercado, bem como entre os nossos próprios funcionários, os futuros candidatos e os acionistas, o que pode afetar negativamente a confiança.

Este Código de conduta empresarial tem como objetivo fornecer um quadro e orientações para o seu trabalho diário. Espera-se de cada funcionário da Stäubli que tome conhecimento e compreenda este Código. E pedimos a todos os funcionários que cumpram as leis aplicáveis, bem como as diretivas internas.

Comprometemo-nos com um desenvolvimento sustentável e responsável para a nossa empresa.

Atenciosamente,

Dr. Jakob Baer  
**Presidente do Conselho**



Rolf Strebel  
**Diretor-geral**





# Princípios

## Conformidade com a lei

Cumprimos todas as leis e regulamentos dos países nos quais atuamos e certificamo-nos de que os nossos funcionários estejam cientes das leis relevantes para as funções que desempenham.

Somos também sensíveis às culturas e costumes dos países e comunidades onde operamos.

## Integridade comercial

### Honestidade e conflito de interesses

Para além de simplesmente respeitar a lei nas nossas ações, as nossas decisões devem privilegiar de forma transparente a honestidade e os interesses da empresa, bem como os dos acionistas. Os interesses pessoais não devem interferir com os interesses da empresa.

Abstemo-nos de quaisquer atividades e ações que possam ser entendidas como de apoio ou de encorajamento a qualquer forma de fraude ou evasão fiscal.

### Obrigações contratuais e normas de documentação

A Stäubli honra as suas obrigações contratuais e garante que as transações são documentadas de forma oportuna e precisa, em conformidade com os requisitos legais e as normas contabilísticas aplicáveis. Os funcionários não vincularão a Stäubli a cumprir obrigações contratuais que estejam fora do âmbito da autoridade interna de um funcionário. Os relatórios, registos, contratos e contas da empresa são preparados e devidamente armazenados, de acordo com as leis aplicáveis e as normas da empresa relevantes.



## Concorrência leal, Antitrust

### Direito da concorrência

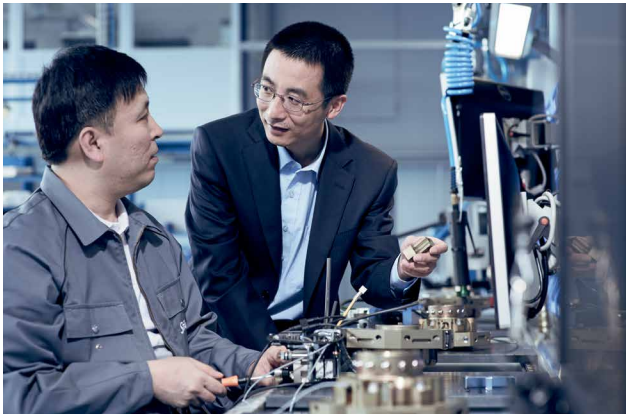
Esperamos de todos os nossos funcionários que cumpram o direito da concorrência. As leis da concorrência são aplicáveis a todos os acordos comerciais, independentemente de serem realizados por escrito, oralmente ou por qualquer outra forma.

É solicitado a todos os funcionários que cumpram as leis nacionais e internacionais que salvagam a concorrência leal. Tal inclui em particular as disposições sobre as leis da concorrência desleal e do antitrust. São estritamente proibidos acordos estabelecidos com concorrentes relativos a preços, termos de venda, restrições de quantidade, partilha de território, propostas em concursos públicos, etc. Qualquer outra troca de informação que possa limitar a concorrência leal deve igualmente ser evitada. Os contactos com os concorrentes

devem restringir-se ao mínimo necessário. Além disso, não discutimos estratégias nem trocamos informações técnicas ou comerciais confidenciais com os nossos concorrentes. Tal é especialmente verdade em eventos da associação industrial e profissional. Apenas trocamos informações com parceiros de empresas comuns na medida do necessário, para alcançar o propósito comercial do empreendimento conjunto.

### Lealdade

Comprometemo-nos com os nossos parceiros e funcionários de forma transparente e com total conhecimento dos factos. Consequentemente, estabeleceremos relações profissionais honestas e leais, respeitando totalmente o princípio da concorrência leal.



## Corrupção e suborno

### Definição do termo

A Stäubli proíbe quaisquer formas de corrupção, como o suborno, e a concessão ou aceitação de outros benefícios, independentemente de se realizar de forma direta ou não, através de intermediários ou de pessoas privadas ou funcionários do governo. A proibição aplica-se em particular à concessão (corrupção ativa, realização de favores) ou à aceitação (corrupção passiva, recepção de subornos) de presentes com o objetivo de obter uma vantagem ilegal ou uma decisão favorável.

A corrupção é crime. É possível que um funcionário seja também julgado no seu país de trabalho ou

nos países de terceiros, mesmo que a corrupção tenha ocorrido num local diferente.

A Stäubli permite presentes, serviços e entretenimento apenas como forma de cortesia comercial apropriada e legal, desde que sejam consistentes com a prática habitual e não em violação de qualquer lei aplicável ou realizados com o objetivo de obter uma vantagem ilegal ou uma decisão favorável. Tal se aplica tanto à aceitação como à cessação de presentes, entretenimento ou serviços não pagos. Não devemos utilizar outras pessoas para contornar qualquer aspeto mencionado acima.

## Restrições ao comércio internacional e controlo de exportações

Os governos e os organismos internacionais podem impor restrições e boicotes temporários ao comércio que afetem alguns produtos, aplicados a países ou pessoas. A Stäubli reconhece as decisões da comunidade internacional.

Realizamos as nossas atividades comerciais somente de acordo com os regulamentos internacionais e não exportamos quaisquer tecnologias ou bens abrangidos pelas restrições comerciais. Em casos excepcionais, os produtos individuais podem ser utilizados para fins militares (os chamados bens de dupla utilização).

Os regulamentos de controlo de exportações relevantes devem ser respeitados para tais produtos. As diretivas específicas da Comissão Executiva devem ser respeitadas.



## Emprego

### **Diversidade**

Reconhecemos e apreciamos a nossa diversidade étnica, cultural e filosófica como um ativo importante da nossa empresa. Oferecemos a todos a mesma oportunidade de integração e sucesso.

### **Discriminação e assédio**

A Stäubli compromete-se a manter os seus locais de trabalho livres de discriminação e assédio. Não toleramos discriminação com base na sexo, religião, crença, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, incapacidade física ou mental, estado civil, opiniões

políticas ou quaisquer outras características protegidas pela lei. O termo assédio inclui qualquer forma de assédio, quer seja verbal, físico, mental, visual ou eletrónico.

### **Desenvolvimento**

O princípio da subsidiariedade aplicado na Stäubli leva a que as responsabilidades sejam amplamente delegadas. Este princípio, juntamente com a determinação de promover internamente, deve permitir a todos os nossos funcionários de desenvolverem as suas capacidades e de demonstrarem o seu potencial profissional.



**Meio ambiente, saúde e segurança**

**Saúde e segurança no trabalho**

Prestamos muita atenção à qualidade das condições de trabalho e à saúde e segurança no trabalho, já que são fatores essenciais para a eficácia profissional dos nossos funcionários. Temos um compromisso com os procedimentos e as práticas de trabalho seguros e respeitamos todas as leis e regulamentos respetivos em vigor. Para tal, comprometemo-nos a fornecer aos nossos funcionários as formações e outros apoios necessários.

**Desempenho SUSTENTÁVEL: consciência social e ambiental**

Reconhecemos que a chave para a longevidade e prosperidade da Stäubli é um equilíbrio bem gerido entre os interesses de todos os que contribuem para a Stäubli (acionistas, clientes, funcionários e fornecedores) e a proteção do nosso ambiente natural e social. Comprometemo-nos a utilizar de forma responsável e eficaz a energia e os recursos naturais em todas as nossas operações e quando projetamos os nossos produtos. Incentivamos igualmente os nossos fornecedores a fazerem o mesmo.





## Confidencialidade e propriedade intelectual

### Confidencialidade

De forma a otimizar conceitos, processos, produtos e serviços, partilhamos os nossos conhecimentos com várias equipas multidisciplinares, enquanto mantemos todos os elementos das nossas atividades confidenciais. Cada funcionário e parceiro de negócio com quem são partilhadas informações confidenciais é responsável por utilizar e proteger cuidadosamente as informações pertencentes à nossa empresa e as informações confidenciais recebidas ao trabalhar com parceiros de negócio.

O caráter privado da nossa participação requer um nível considerável de confidencialidade em relação à estratégia e aos dados financeiros da empresa, em particular os que dizem respeito aos nossos ativos e conhecimentos.

### Propriedade intelectual

Tendo em conta que a inovação é a força motriz do nosso progresso, uma política global de proteção industrial dinâmica está a ser desenvolvida, respeitando escrupulosamente a propriedade intelectual dos outros. Iremos proteger todos os ativos, propriedades, segredos comerciais e recursos de forma segura, e iremos apenas aplicá-los e utilizá-los no âmbito das atividades empresariais da nossa empresa e não em proveito próprio.



# Responsabilidades e consequências de infrações



## A quem se aplica este código?

Este Código de conduta empresarial aplica-se a todos os dirigentes e funcionários das empresas sob o controlo de gestão da Stäubli. Constitui uma parte integrante do contrato de trabalho. Será fornecido a todos os funcionários existentes e aos novos, assim que iniciarem as suas funções.

## Responsabilidades dos gestores

Os gestores devem garantir que os seus funcionários leem e põem em prática o Código de conduta empresarial no decorrer das suas atividades laborais, fornecendo formações e apoio

conforme necessário. Os gestores e supervisores devem agir como modelos para os seus funcionários ao aderirem aos princípios definidos no Código de conduta empresarial.

## Responsabilidades dos funcionários

Todos os funcionários devem ler, entender e pôr em prática o Código de conduta empresarial, independentemente do local e da situação. Devem levantar quaisquer dúvidas sobre este Código de conduta empresarial junto dos seus gestores ou dos Recursos humanos, conforme o caso.



### **Investigação e denúncia de infrações ao Código de conduta empresarial**

Se um funcionário tiver qualquer dúvida sobre qual a ação correta a realizar, deve consultar o seu superior ou procurar aconselhamento junto dos departamentos jurídico, de recursos humanos ou de auditoria interna.

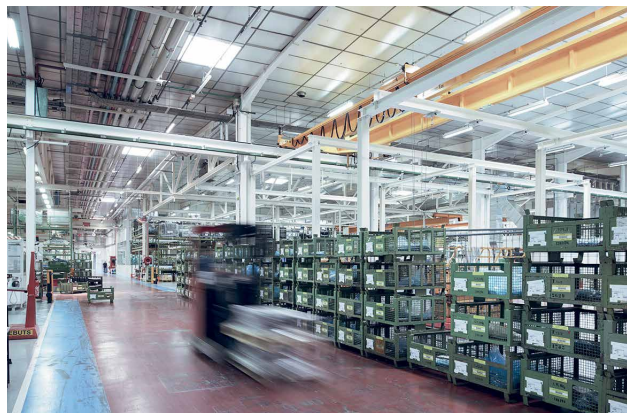
Os funcionários da Stäubli são fortemente incentivados a denunciarem qualquer não cumprimento do Código de conduta empresarial. Devem chamar a atenção dos seus gestores para estes não cumprimentos. Se um funcionário se sentir desconfortável em abordar o seu gestor, pode utilizar a alternativa válida de notificar a Auditoria interna por e-mail, para: [whistleblowing@staubli.com](mailto:whistleblowing@staubli.com). A comunicação também pode ser enviada de forma anónima.

Sempre que possível, a Stäubli fará os possíveis para proteger a identidade dos funcionários que denunciem situações de não cumprimento. As comunicações intencionalmente incorretas ou as falsas acusações estão sujeitas a uma ação disciplinar.

### **Consequências de infrações**

As violações deste Código de conduta empresarial resultarão em ação disciplinar, de acordo com as leis e práticas do trabalho aplicáveis e, dependendo da natureza e gravidade, poderão resultar na demissão do funcionário e/ou ação legal.

# Implementação



## Validade

A Stäubli lançou o seu primeiro Código de ética mundial em 2006. Este Código de conduta empresarial substitui o Código de ética.

O presente Código de conduta empresarial foi aprovado pelo Conselho de administração a 8 de dezembro de 2016, com efeito imediato.

## Responsabilidade pela implementação

O Conselho encarregou a Comissão Executiva (KL) de o implementar na Stäubli em todo o mundo e em todas as entidades legais que estão sob o controlo de gestão da Stäubli. Os gestores de unidades são responsá-

veis por implementar este Código nas respetivas unidades.

Os restantes níveis de gestão são responsáveis por implementar este Código de conduta empresarial na área que supervisionam.

Cada gestor de RH é responsável por distribuir este Código de conduta empresarial em formato escrito a cada funcionário, novo e existente.

Este Código de conduta empresarial foi editado em inglês e será distribuído nos idiomas locais das unidades onde operamos. Em caso de ambiguidades, prevalece a versão em inglês. Traduções suplementares,

bem como cópias eletrónicas e impressas, devem ser solicitadas ao departamento de Comunicação empresarial, através de [corporate.communications@staubli.com](mailto:corporate.communications@staubli.com).

É solicitado a todos os funcionários que confirmem a receção, aceitação, compreensão e adesão ao Código, ao assinar o formulário fornecido em anexo a este Código de conduta empresarial. Uma cópia do formulário assinada deve ser armazenada e documentada no departamento de RH ou nouro local, conforme definido para os documentos contratuais e relativos ao emprego.



■ Unidades Staubli    ○ Agentes

# Presença global do Grupo Staubli

[www.staubli.com](http://www.staubli.com)

A Staubli é uma marca registada da  
Staubli International AG, registada na  
Suíça e noutros países. ©Staubli 2019.  
Créditos das imagens: A. Bucher,  
Shutterstock, Staubli

**STÄUBLI**