

Carta
de Ética







Ex. mo Sr. / Sra.,

Esta Carta de Ética é uma expressão formal dos princípios éticos básicos do nosso Grupo. Como o Grupo Herstal continua a crescer e a cada ano novos colaboradores integram a nossa organização, a transcrição destes princípios – globalmente aceites e já em vigor dentro da nossa organização - torna-se uma necessidade.

A Carta de Ética do Grupo Herstal aplica-se a todos os membros do Grupo, independentemente do seu departamento ou nível de responsabilidade. O seu propósito é orientar a forma como cada um e todos nós procedemos e agimos diariamente.

Esta Carta de Ética serve igualmente como um guia de referência para os nossos clientes e parceiros de negócio na Bélgica e em todo o mundo.

Cada um de nós – enquanto membros do grupo ou parceiros de negócio – deve garantir os compromissos do Grupo Herstal tendo em consideração e aplicando esta Carta Ética em todas as circunstâncias.

*Philippe Claessens
Chief Executive Officer
Herstal Group*



A prosperidade e desenvolvimento sustentável do Grupo Herstal baseia-se na confiança depositada na empresa pelos seus clientes, funcionários, fornecedores e parceiros.

A Carta de Ética reitera o compromisso mútuo da necessidade do Grupo Herstal de reforçar esta confiança e de manter a sua reputação de honestidade e integridade.

Finalidade de Carta de Ética

A Carta de Ética pretende definir e clarificar a conduta ética que é esperada por parte de todos os funcionários no desenrolar da sua actividade profissional.

A Carta de Ética aplica-se antes de mais às diversas áreas onde os funcionários necessitem de agir em conformidade com as legislações e regulamentações aplicáveis. Inclui igualmente os princípios éticos que são geralmente aceites no seio do Grupo Herstal.

Esta Carta de Ética não pretende cobrir todas as situações que possam suscitar questões éticas. Na eventualidade de surgir alguma situação que não seja referida em particular no presente documento, cabe a cada funcionário tomar as decisões acertadas e adoptar a conduta ética apropriada. Os funcionários deverão basear-se no seu bom senso, sentido de responsabilidade e nos princípios abordados nesta Carta de Ética.

A Carta de Ética pode ser alvo de modificações e complementações ou rectificações futuras de acordo com as necessidades.

Todas as entidades pertencentes ao Grupo Herstal podem, quando tal se justifique, adoptar provisões específicas mais reforçadas, de acordo com as obrigações ou disposições legais em vigor a nível local.

A Carta de Ética define os princípios morais ou padrões de comportamento. Não se sobrepõe por tal aos padrões legais dispostos nas legislações ou regulamentações aplicáveis, nem aos contratos e políticas da empresa.

Âmbito da Carta de Ética

A Carta de Ética aplica-se a todas as entidades do Grupo Herstal.

A Carta de Ética diz respeito a todos os funcionários do Grupo Herstal, não obstante a sua posição hierárquica, o seu estatuto e o país onde se encontram a desempenhar funções.

Como Aconselhar-se

Todos os funcionários do Grupo Herstal a quem a Carta de Ética se aplica, que tenham questões relativas à abrangência da Carta de Ética ou que se encontrem em situações nas quais encontrem dificuldades em obter uma resposta adequada, podem pedir aconselhamento ao Departamento de Recursos Humanos responsável pela sua entidade.

Está expressamente determinado que nem a Carta de Ética nem a possibilidade apresentada de pedir aconselhamento ao Departamento de Recursos Humanos responsável da entidade devam criar um clima de desconfiança ou denúncia.

Cumprimento da Carta de Ética

Todos os funcionários devem compreender e pôr em prática os princípios e políticas dispostas nesta Carta de Ética.

A Gerência deve demonstrar atitudes exemplares que reflitam estes princípios.

As regulamentações que figuram no Código de Ética não podem substituir as leis nacionais e internacionais aplicáveis em cada país.

Na eventualidade de um funcionário entrar em não cumprimento de um princípio disposto na Carta, que seja especificamente contemplado em determinada política ou legislação, pode ser aplicada uma pena, quando aplicável, desde que a lei ou política da empresa assim o permita e em conformidade com o disposto nessa mesma lei ou política.

Temas abordados na Carta de Ética

A Carta de Ética baseia-se em quatro pontos-chave:

1. Respeito pelos Funcionários
2. Respeito pelos Interesses do Grupo Herstal
3. Respeito pelas Leis e Regulamentações
4. Responsabilidade Social do Grupo Herstal



1 Respeito pelos Funcionários

Princípio

Todo e qualquer funcionário tem de contribuir para o sucesso do Grupo Herstal, resultante da promoção do respeito por todos os funcionários.

Discriminação

Todos os funcionários devem ser tratados com justiça e dignidade.

Consequentemente, não será permitido a ninguém no Grupo Herstal a prática de actos discriminatórios em virtude da raça, cor, sexo, idade, religião, etnia ou nacionalidade, deficiência ou qualquer outro motivo ilegal.

Na verdade, todas as entidades do Grupo Herstal deverão levar a cabo as contratações, assim como promover junto dos seus funcionários a manutenção das suas qualidades específicas, tendo em conta que a discriminação não pode ser interpretada como o acto de fazer distinção entre indivíduos relativamente às suas capacidades ou qualificações exigidas para determinada função.

Assédio

O Grupo Herstal compromete-se a proporcionar um ambiente isento de assédio sexual ou qualquer outro tipo de assédio. Consequentemente, não será tolerado qualquer tipo de assédio por parte de um funcionário do Grupo Herstal, cliente ou fornecedor.

Para mais informações relativas ao combate de qualquer tipo de assédio no local de trabalho, é favor consultar a legislação, políticas ou regulamentações laborais constantes nas várias entidades do Grupo Herstal.

Respeito mútuo

As relações laborais entre os funcionários devem basear-se no respeito mútuo.

Saúde e Segurança

O Grupo Herstal esforçar-se-á por proporcionar aos seus funcionários um ambiente laboral são e seguro, levando a cabo inspecções periódicas de modo a excluir condições de trabalho ou condutas perigosas e as suas causas, assim como a desenvolver programas orientados para a segurança e bem-estar do trabalhador.

O Grupo Herstal deverá adoptar todas as medidas que entender necessárias para assegurar que as condições de trabalho salvaguardam a saúde e segurança dos funcionários e estão em cumprimento com as especificações de segurança prioritárias.



Privacidade

O Grupo Herstal deverá cumprir com os seus deveres em matéria da reserva da vida privada dos seus funcionários.

Qualquer elemento individual respeitante a informação pertencente ao funcionário que tenha sido recolhida ou armazenada pela empresa deverá ser utilizado para fins estritamente definidos sem que tal afecte o princípio da privacidade, e o seu uso deverá ser limitado de acordo com as obrigações legais aplicáveis.

Para mais informações relativas ao processamento de dados pessoais, é favor consultar a legislação, políticas ou regulamentações laborais constantes nas várias entidades do Grupo Herstal.

Alcool e Drogas

Está proibido o consumo, compra, venda ou posse de substâncias nas instalações da empresa, tais como bebidas alcoólicas, estimulantes, tabacos e drogas ilegais. As bebidas alcoólicas podem ser permitidas em determinadas circunstâncias quando autorizadas pelas chefias da empresa. O tabaco pode ser autorizado em determinadas áreas definidas para o efeito dentro da empresa.

2 Respeito pelos Interesses do Grupo Herstal

Princípio

Os funcionários das entidades do Grupo Herstal deverão agir de acordo com os melhores interesses do Grupo Herstal, demonstrando lealdade e um elevado nível de integridade.

Espírito de Equipa

Os funcionários das entidades do Grupo Herstal deverão desempenhar as tarefas para as quais são designados com a maior diligência e cuidado, empenhando-se em alcançar o espírito de equipa ideal, demonstrando iniciativa e discernimento, com o propósito de promover os interesses do Grupo Herstal e dos seus empregadores.

Conflitos de Interesses

Ocorre um conflito de interesses quando um interesse relevante (profissional, familiar, financeiro, sindical, político, filosófico,...) fora do contexto da empresa é passível de impedir os funcionários de desempenharem as suas funções com lealdade dentro do Grupo Herstal, ou comprometer a sua imparcialidade na tomada de decisões.

Por exemplo:

- Trabalho remunerado: qualquer tipo de trabalho remunerado que beneficie terceiros pode não ser autorizado se entrar em conflito com os interesses do Grupo Herstal. Na verdade, os funcionários estão proibidos de trabalhar para uma empresa concorrente.
- Disponibilidade: os funcionários do Grupo Herstal deverão abster-se de desempenhar actividades que possam afectar a sua disponibilidade para o Grupo Herstal, tal como definido nas suas obrigações contratuais ou regulamentações laborais aplicáveis.

Quando exista a probabilidade de os funcionários se encontrarem em situações nas quais os seus interesses pessoais possam interferir com os do Grupo Herstal, é requerido a esses mesmos funcionários que ajam conscientemente e informem as chefias ou o Departamento de Recursos Humanos sobre o que possa representar um conflito de interesses.

Gratificações Recebidas

A integridade e a imparcialidade devem ser sempre empregues no contexto de relações comerciais com terceiros.

Consequentemente, não deverão ser aceites benefícios pessoais, à excepção de artigos de valor monetário insignificante e que não sejam passíveis de afectar a imparcialidade do destinatário.

Quaisquer benefícios pessoais directos ou indirectos, tais como presentes, ou ofertas relacionadas com viagens ou entretenimento sem aplicação profissional terão de ser recusados.

Ofertas relativas a recepções, tais como refeições e bebidas poderão ser aceites, desde que tais recepções sejam económicas, não frequentes e mútuas, tanto quanto possível.

Se, atendendo às circunstâncias, uma oferta não puder ser recusada, o Departamento de Recursos Humanos deve ser informado.

Gratificações Oferecidas

De acordo com o referido princípio de que a integridade e a imparcialidade devem ser sempre demonstradas no contexto das relações comerciais com terceiros, não é permitida a concessão de gratificações injustificadas ou desproporcionais, quer por meio directo ou indirecto, a potenciais ou actuais clientes no contexto de relações comerciais.

As regulamentações específicas aplicáveis a questões de corrupção estão mencionadas na secção 3 da Carta de Ética, « Respeito pelas Leis e Regulamentações ».

Relações Com Os Fornecedores



O Grupo Herstal mantém relações de cooperação mútua com os seus fornecedores. Os funcionários encarregues das transacções com os fornecedores deverão preocupar-se em promover a imagem do Grupo Herstal.

Os fornecedores deverão ser tratados honestamente.

Os interesses pessoais de um funcionário não deverão influenciar a escolha de um fornecedor. Pelo contrário, os fornecedores do Grupo Herstal deverão ser escolhidos com base em critérios objectivos baseados na qualidade, confiança, preço, relevância e seu desempenho ou serviço. A gerência deve permanecer vigilante no caso de existir uma ligação pessoal, familiar ou financeira entre um fornecedor e um funcionário.

Bens das Empresas do Grupo Herstal

Todos os funcionários deverão agir no interesse de preservar os bens tangíveis e intangíveis do Grupo Herstal, dos quais a perda, roubo ou uso ilegal possam prejudicar o Grupo Herstal.

Todos os funcionários deverão utilizar os bens pertencentes ao Grupo Herstal de modo apropriado.

Estes bens deverão ser utilizados apenas e só em contexto de relações comerciais e com a devida diligência.

Informação Confidencial

Os dados, informações ou documentos pertencentes a uma entidade do Grupo Herstal que estejam na posse de um funcionário com o propósito de este desempenhar as funções que lhe são inerentes deverão ser utilizados apenas no cumprimento destas funções. Poderão ser divulgados ou comunicados a pessoas externas à empresa ou à divisão do trabalhador em questão apenas e só com o intuito de levar a cabo as suas funções, sujeito a cumprimento rigoroso das instruções ou compromissos assumidos nos termos da política de confidencialidade.

Sem prejuízo de qualquer outro compromisso contratual mais específico, o trabalhador deverá exercer a sua obrigação de discrição para com terceiros em relação às actividades do Grupo Herstal e informações sensíveis e confidenciais a que os trabalhadores tenham acesso.

As declarações públicas à imprensa ou meios de comunicação social (tais como Facebook, Twitter) no nome do Grupo Herstal ou suas entidades serão apenas efectuadas por indivíduos devidamente autorizados.

Na sequência do término dos seus contractos, os funcionários das empresas do Grupo Herstal deverão igualmente evitar a disseminação de informação confidencial à qual possam ter tido acesso no decorrer da sua actividade profissional no seio do Grupo Herstal.

Despesas Decorrentes da Actividade

As despesas nas quais os funcionários incorram e para as quais peçam reembolso deverão ter sido efectivamente suportadas e estar directamente relacionadas com o projecto ou actividade desempenhada em nome do Grupo Herstal.



3 Respeito pelas Leis e Regulamentações

Princípio

O Grupo Herstal e seus funcionários por todo o mundo deverão agir em cumprimento das leis e regulamentações em vigor no contexto das suas actividades profissionais.



Exportações

O Grupo Herstal deverá desempenhar as suas actividades em rigorosa conformidade com as normas de controlo das exportações e de acordo com o disposto nas políticas específicas da empresa relativamente a esta área.

Acordos de Concorrência Illegal

As obrigações legais e regulamentares do Grupo Herstal não permitem a participação em discussões, contractos, planos, projectos ou acordos, formais ou informais, com actuais ou potenciais concorrentes, relativamente a preços, termos e condições de venda ou ofertas, partilha de mercado, concessão de clientes ou qualquer outra actividade que restrinja ou possa restringir a livre concorrência.

Corrupção

As entidades do Grupo Herstal e a sua gerência e funcionários põem em prática o Comércio Justo e terão, por tal, de agir em concordância com a legislação e regulamentações anticorrupção aplicáveis.

4 Responsabilidade social do Grupo Herstal

Princípio

O Grupo Herstal actua no campo da responsabilidade social.

Ambiente

A empresa Grupo Herstal cumpre com as regulamentações ambientais nacionais, europeias e internacionais.

Compromissos sociais

As entidades do Grupo Herstal cumprem com os princípios dispostos nas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho:

- Convenção sobre o Trabalho Forçado (1930)
- Convenção sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical (1948)
- Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva (1949)
- Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (1951)
- Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957)
- Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (1958)
- Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego (1973)
- Convenção sobre as Formas Mais Abusivas de Trabalho Infantil (1999)

Associações

O Grupo Herstal presta apoio financeiro a associações e fundações que vão de encontro às prioridades definidas pelo Grupo Herstal.

É proibida a utilização, afixação, reprodução, adaptação, tradução, introdução em base de dados ou até divulgação ao público, parcial ou integral, de qualquer parte deste documento, sem o consentimento prévio da HERSTAL S.A. O logótipo do Grupo Herstal é propriedade da HERSTAL S.A. e não pode ser copiado, reproduzido, republicado, carregado para a internet, enviado, transmitido, vendido ou alterado de qualquer forma sem o consentimento prévio escrito da HERSTAL S.A. Todos os direitos reservados para todos os países. ©HERSTAL S.A.



Voie de Liège, 33 | B-4040 Herstal | Bélgica
Tel. + 32 4 240 81 11 | Fax + 32 4 240 88 99
info@herstalgroup.com | www.herstalgroup.com
Setembro 2016