



MODELO DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

Em conformidade com o Decreto-Lei 231/2001
Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

1. Introdução

- 1.1. Premissa
- 1.2. O Código de Conduta Empresarial: finalidades, destinatários e estrutura
- 1.3. Difusão e observância do Código de Conduta Empresarial
- 1.4. Relacionamentos com sujeitos públicos e privados
- 1.5. Os princípios de referência

2. Princípios gerais

- 2.1. Responsabilidade, conformidade com leis e regulamentos
- 2.2. Modelos e normas de conduta
- 2.3. Governança Corporativa

3. Recursos humanos e política ocupacional

4. Conflito de interesses

5. Procedimentos operacionais, livros contábeis e lançamentos

6. Relacionamentos internos ao grupo

7. Relacionamentos externos ao grupo

- 7.1. Critérios gerais
- 7.2. Relacionamento com os clientes
- 7.3. Relacionamento com os fornecedores
- 7.4. Presentes, brindes, dações, promessas de favores, benefícios e outras utilidades
- 7.5. Política Ambiental
- 7.6. Gestão das informações

8. Documento informativo corporativo

9. Sistema de controle interno

10. Sistema de ações disciplinares



1. Introdução

1.1. Premissa

A **Lechler spa**, (doravante Lechler ou Sociedade), tendo em vista a Lei [italiana] n. 231/2001, e integrando a própria Política para o Sistema Integrado de Gestão (Qualidade, Ambiente, Segurança), sensível à exigência de garantir condições de lisura e transparência na condução dos negócios e das atividades corporativas, e com o fito de tutelar a própria posição e imagem, as expectativas de seus Sócios e o trabalho de seus Funcionários, no respeito dos legítimos interesses das comunidades nas quais se faz presente e opera, considerou oportuno proceder à publicação deste Código de Conduta (doravante, simplesmente o "Código"), que, portanto, será estendido a todas as Sociedades do Grupo chefiado pela Lechler.

Esta iniciativa foi tomada em virtude da convicção que poderá constituir um válido elemento de sensibilização em relação a todos aqueles que operam em nome e por conta do Grupo, para que observem, ao realizar as respectivas atividades, as condutas indicadas neste Código.

Isto garantirá uma dupla função: a difusão de critérios homogêneos e transparentes para o desenvolvimento das tarefas confiadas, bem como a contribuição para a criação de um sistema idôneo à determinação de um modelo de prevenção, inclusive nos termos e para os efeitos do Decreto-Lei [italiano] nº 231/2001 em matéria de responsabilidade administrativa das entidades.

1.2. O Código de Conduta Empresarial: finalidades, destinatários e estrutura

A **Lechler spa** adota o presente "Código" que explica os valores aos quais todos seus colaboradores devem se adequar, que sejam funcionários, colaboradores a qualquer título ou Administradores, aceitando responsabilidades, organização, papéis e normas de cuja violação, mesmo que não implique alguma responsabilidade da Sociedade perante terceiros, assumem pessoalmente a responsabilidade, tanto internamente quanto externamente à Sociedade.

A ciência e a observância do "Código" por parte de todos os que prestam atividade profissional em favor da Sociedade são condições primárias para a transparência e o bom nome da mesma.

O "Código" constitui pressuposto e referência, tanto do *Modelo de organização, gestão e controle* adotado pela Sociedade, nos termos do Decreto-Lei [italiano] nº 231/2001 e sucessivas modificações, quanto do sistema de ações disciplinares, integrando o quadro normativo ao qual a Lechler está submetida.

O Código de Conduta é constituído:

- Pelos princípios éticos gerais, que identificam os valores de referência nas atividades/processos empresariais;
- Pelos critérios de conduta que fornecem as diretivas e as normas às quais os sujeitos destinatários do "Código" devem aderir;
- Pelos mecanismos de atuação, que definem o sistema de controle para a correta aplicação do "Código" e para seu contínuo aprimoramento.

1.3. Difusão e observância do Código de Conduta Empresarial

A Sociedade promove o conhecimento e a observância do "Código" entre todos os sujeitos que operarem em seu âmbito de atividade (por ex., Administradores, funcionários, colaboradores a qualquer título, parceiros comerciais e financeiros, consultores, clientes e fornecedores), exigindo seu respeito e prevendo, em caso de não observância, adequadas medidas disciplinares e/ou contratuais. Os sujeitos citados, portanto, têm obrigação de conhecer o conteúdo do "Código" (solicitando e recebendo das funções corporativas correspondentes os esclarecimentos oportunos quanto ao conteúdo), obedecer a ele e



MODELO DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

Em conformidade com o Decreto-Lei 231/2001

Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

contribuir com a sua implementação, indicando eventuais falhas e/ou violações (ou até mesmo tentativas de violação) das quais vierem, porventura, a ter conhecimento.

Além disto, a Sociedade promove a difusão e o conhecimento do “Código” mediante a formação/informação de seus funcionários e de terceiros em geral.

1.4. Relacionamentos com sujeitos públicos e privados

A conduta da Sociedade está orientada à cooperação e à confiança em relação a todos os sujeitos, públicos e privados (pessoas, grupos, empresas, instituições), que tiverem a qualquer título contatos com a Sociedade e/ou tenham, em todo caso, algum interesse nas atividades que a mesma realiza.

1.5. Os princípios de referência

A Sociedade pauta as suas ações sobre a pontual observância das Leis, das Normas de mercado e dos Princípios inspiradores da concorrência leal.

O alcance dos objetivos corporativos é perseguido, por parte de todos os que operam na Sociedade, com lealdade, seriedade, honestidade, competência e transparência, no respeito absoluto das Leis e das Normas em vigor.

Conformidade com as Leis, transparência e lisura na gestão, confiança e cooperação são os princípios éticos que inspiram as ações da Sociedade e dos quais deriva seus modelos de conduta, com o objetivo de competir com eficácia e lealdade no mercado, melhorar a satisfação de seus clientes, acrescer o valor para os sócios e desenvolver as competências e o crescimento profissional de seus recursos humanos. Especialmente, a convicção de agir, de alguma forma, em prol da Sociedade não justifica a adoção de comportamentos divergentes dos princípios acima citados.

Todos os que agirem na Sociedade, sem distinções ou exceções, portanto, comprometem-se a observar e fazer observar tais princípios, no âmbito de suas funções e responsabilidades. Este compromisso justifica-se e requer que também os sujeitos com os quais a Sociedade mantenha contatos, a qualquer título, ajam, em relação a ela, com regras e modalidades inspiradas nos mesmos valores.

2. Princípios gerais

2.1. Responsabilidade, conformidade com Leis e Regulamentos

Na realização da Missão corporativa, as condutas de todos os destinatários do “Código” devem ser inspiradas na ética da responsabilidade.

A Sociedade tem como princípio imprescindível a observância de Leis e Regulamentos em vigor na Itália e em todos os Países em que vier a operar, no respeito da ordem democrática constituída, em conformidade com os princípios fixados no Código e com os procedimentos do Sistema Gerencial Integrado (S.G.I.).

A integridade moral é um dever constante de todos os que trabalham para a Sociedade e caracteriza os comportamentos de toda a organização.

Os Administradores e os funcionários da Sociedade, assim como todos aqueles que, a qualquer título, atuarem com a mesma, portanto, têm obrigação, no âmbito das respectivas competências, de conhecer e observar as Leis e os Regulamentos vigentes.

Os relacionamentos com as Autoridades por parte de todos os que atuarem por conta da Lechler devem ser fundados na máxima retidão, transparência e colaboração, no pleno respeito das Leis e das Normas e de suas funções institucionais.



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

Os funcionários devem ter ciência das Leis e das conseqüentes Condutas; caso houver dúvidas sobre como proceder, deverão ser solicitadas adequadas informações à Sociedade.

2.2. Modelos e normas de conduta

Todas as atividades trabalhistas de quantos operarem para a Sociedade devem ser desenvolvidas com retidão profissional, rigor moral e lisura gerencial, inclusive para tutelar a imagem da Sociedade.

As condutas e os relacionamentos de todos os que, a qualquer título, operarem no interesse da Sociedade, interna como externamente a esta, deverão ser inspirados nos princípios da transparência, lisura, eficiência, espírito de serviço e recíproco respeito.

Neste contexto, os Diretores/Gerentes e os Responsáveis devem, antes dos demais, representarem com suas ações um exemplo para todos os recursos humanos da Sociedade, observando, no desenvolvimento de suas funções, os princípios inspiradores do “Código”, os procedimentos do Sistema Gerencial Integrado e/ou as normas empresariais, cuidando de sua difusão entre os funcionários e solicitando a formulação, por parte destes, de pedidos de esclarecimento ou propostas de atualização, quando necessário.

- O princípio da transparência funda-se na veracidade, na exatidão e na completude da informação, externa como internamente à Sociedade.
O sistema de controle e solução das reclamações implementado em relação aos clientes deve permitir que as informações sejam fornecidas mediante uma comunicação clara, constante, tempestiva e em conformidade com o procedimento do S.G.I. em vigor.
- O princípio da retidão implica o respeito dos direitos, inclusive sob o ponto de vista da privacidade e da igualdade de oportunidades, de todos os sujeitos envolvidos na própria atividade trabalhista e profissional.
Isto implica também a eliminação de qualquer discriminação e qualquer possível conflito de interesse entre os funcionários e a Sociedade.
- O princípio da eficiência requer que em toda atividade profissional seja realizada a economia de gestão dos recursos utilizados no fornecimento dos serviços e seja assumido o compromisso de oferecer um serviço adequado às exigências do cliente.
- O princípio do espírito de serviço implica que cada destinatário do “Código” esteja sempre orientado, em sua conduta, para o compartilhamento da Visão e da Missão da Sociedade, que objetivam fornecer um serviço de alto valor social e de utilidade para a coletividade, que deve beneficiar-se dos melhores padrões de qualidade.
- O princípio de recíproco respeito comporta a não discriminação de qualquer diversidade (física, cultural, religiosa etc.) assim como a colaboração entre as várias Funções empresariais, independente das hierarquias.

A Sociedade pretende desenvolver o valor da concorrência adotando princípios de retidão, leal competição e transparência em relação de todos os operadores presentes no mercado.

A Sociedade no desenvolvimento de sua atividade compromete-se à salvaguarda de **Segurança e Ambiente.**

Os Recursos Humanos representam um fator fundamental para o desenvolvimento da Sociedade, que, portanto, tutela e promove seu crescimento profissional, com o objetivo de incrementar o patrimônio de competências possuídas.



MODELO DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

Em conformidade com o Decreto-Lei 231/2001

Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

2.3. Governança Corporativa

O sistema de *Governança Corporativa* adotado pela Lechler objetiva assegurar a máxima e a mais equilibrada colaboração entre suas componentes mediante uma harmônica coexistência dos vários papéis de gestão, controle e orientação.

O sistema tende a garantir uma condução da empresa responsável e transparente em face do mercado, na perspectiva de criação de valor para os sócios e do alcance dos objetivos sociais.

Os componentes dos Órgãos da sociedade devem embasar suas ações nos princípios de retidão e integridade, abstendo-se do agir em situações de conflito de interesses no âmbito das próprias atividades.

Ainda, requer-se destes:

- Um comportamento inspirado nos princípios de autonomia, de independência e respeito das linhas-guias que a Sociedade fornece nos relacionamentos mantidos, por conta da mesma sociedade, com as instituições públicas e com qualquer sujeito privado;
- A participação constante e informada na atividade da Sociedade; têm obrigação de guardar sigilo sobre as informações das quais tomam conhecimento por questões profissionais e não podem valer-se de sua posição para obter vantagens pessoais, diretos ou indiretos; toda atividade de comunicação deve respeitar as Leis e as práticas de conduta e deve ser dirigida a salvaguardar as informações reservadas e de sigredo industrial.
- O respeito das Normas em vigor e dos Princípios contidos neste "Código".

Os compromissos de lealdade e sigilo vinculam estas pessoas também depois de ter encerrado seu relacionamento com a Sociedade.

A Lechler adota, em razão das atividades e da complexidade organizacional, **um sistema de mandatos de poderes e funções** que prevê, em termos explícitos e específicos, a atribuição de cargos a pessoas munidas de capacidade e competência adequadas.

3. Recursos Humanos e Política ocupacional

A Sociedade reconhece o valor dos Recursos Humanos, o respeito de sua autonomia e a importância de sua participação nas atividades corporativas.

A honestidade, a lealdade, a capacidade, o profissionalismo, a seriedade, o preparo técnico e a dedicação do pessoal cabem, portanto, entre as condições determinantes para o alcance dos objetivos da Sociedade e representam as características exigidas pela mesma de seus Administradores, funcionários e colaboradores a qualquer título.

Para contribuir com o desenvolvimento dos objetivos da empresa e assegurar que estes sejam perseguidos por todos respeitando os princípios éticos e os valores que lhe servem de inspiração, a Política da sociedade objetiva selecionar cada funcionário, consultor, colaborador a qualquer título segundo os valores e as características acima citados.

Ressalvadas as obrigações derivantes das disposições em vigor, a seleção do pessoal está subordinada à verificação da plena correspondência dos candidatos às características dos perfis profissionais procurados pela Sociedade, no respeito da igualdade de oportunidades entre todos os interessados, evitando favores, nepotismos, formas de clientelismo de qualquer natureza e todo tipo de facilidades: qualquer discriminação racial, de sexo, de nacionalidade, de religião, de idioma, sindical ou de orientação política,



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

bem como qualquer tipo de favor, são práticas proibidas nas fases de admissão, retribuição, promoção de carreira ou demissão.

Quem pode influenciar a seleção do pessoal não aceita nem leva em conta recomendações ou indicações, independente da maneira como forem denominadas tais práticas, recebidas de qualquer forma, em favor ou em prejuízo de participantes ou interessados.

A admissão de um familiar próprio, parente, convivente ou amigo deve acontecer em conformidade com as normas e os procedimentos previstos e aplicados em matéria de seleção e admissão de pessoal.

A admissão do pessoal acontece com base em normais contratos de trabalho, não sendo admitida nenhuma forma de relação trabalhista que não esteja conforme ou evite a aplicação das normas em vigor em matéria.

A gestão da relação trabalhista, objetivando uma organização por metas, está orientada a favorecer o crescimento profissional e as competências de cada funcionário, inclusive em relação à aplicação dos instrumentos de incentivo, ou de planos de formação.

A Sociedade compromete-se a criar um ambiente de trabalho que garanta a todos os que, a qualquer título, interajam com ela, condições que respeitem a dignidade pessoal, atendendo as condições necessárias para a existência de um ambiente de trabalho colaborativo e não hostil, e para prevenir comportamentos discriminatórios de qualquer tipo.

A colaboração de todos é necessária para manter um clima de recíproco respeito da dignidade, da honra e da reputação de cada um.

Na observância da legislação em vigor (Decreto-Lei italiano de 30 de junho de 2003, n. 196, *Codice protezione dati personali* – Código de proteção dos dados pessoais), a Sociedade compromete-se a assegurar a tutela da privacidade das informações relativas à esfera privada e as opiniões de cada um de seus funcionários e, de forma mais ampla, de todos quantos interajam com a Sociedade, evitando comunicar ou difundir, ressalvadas as obrigações de lei, os relativos dados pessoais sem consentimento prévio do interessado.

A Sociedade está comprometida com a tutela da integridade moral e física de seus funcionários.

O Sistema de Gestão Integrada e os relativos procedimentos são finalizados a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, no pleno respeito das Normas em vigor em matéria de prevenção e proteção, e, para tanto, a Sociedade promove comportamentos responsáveis e seguros por parte de todos.

Os funcionários devem:

- Respeitar as obrigações previstas pelo “Código” e observar, ao realizar as tarefas que lhes são confiadas, o respeito da lei, pautando a própria conduta nos princípios de integridade, retidão, fidelidade e boa fé.
- Usar e guardar com cuidado os bens dos quais dispõem por questões profissionais.
- Considerar-se direta e pessoalmente responsáveis pela proteção e pelo uso legítimo dos bens e dos recursos que lhes são confiados para o desenvolvimento de suas funções, não sendo admitido o uso não conforme de tais bens e tais recursos, que são propriedade da Sociedade.
- Considerar-se responsáveis pela segurança nos sistemas informáticos utilizados e, portanto, sujeitos às disposições normativas em vigor, às condições contratuais das licenças e dos procedimentos internos corporativos (por ex., documento da política informática).
- Prestar o empenho necessário para prevenir que sejam cometidos crimes mediante o uso dos instrumentos informáticos.



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

Ressalvadas as previsões de Leis civis e penais, cabe no uso impróprio dos bens e dos recursos corporativos a utilização dos mesmos com finalidades distintas daquelas ligadas à relação trabalhista ou para enviar mensagens de ofensa ou que possam acarretar prejuízo à imagem da Sociedade.

4. Conflito de interesses

A Sociedade quer instaurar com seus funcionários uma relação de plena confiança, no âmbito da qual é dever primário do funcionário utilizar os bens da empresa e suas próprias capacidades profissionais em prol da realização dos interesses corporativos, em conformidade com os princípios fixados no “Código”, que representam os valores que servem de inspiração para a Sociedade.

Os Administradores, os funcionários e os colaboradores a qualquer título da Sociedade devem evitar qualquer situação e abster-se de qualquer atividade que possa contrapor um interesse pessoal aos da Sociedade, ou que possa interferir e constituir obstáculo à capacidade de assumir, de forma imparcial e objetiva, decisões no interesse da Sociedade, ou que contraste com a correta realização das próprias tarefas ou, ainda, que possa prejudicar os interesses e a imagem da Lechler.

O verificar-se de situações de conflito de interesses, além de estar em contraste com as normas legais e com os princípios fixados no “Código”, resulta prejudicial à imagem e à integridade corporativas.

Quem operar para a Sociedade, a qualquer título (Administradores, funcionários, colaboradores etc.), caso vier a se encontrar em situações efetivas ou potenciais de conflito de interesses, deve informar tempestivamente a Sociedade, através o próprio direto responsável, que, por sua vez, deverá comunicar o fato ao Órgão de Fiscalização.

Com o objetivo de não incorrer em situações que criem ou possam criar um conflito de interesses, os funcionários devem evitar, notadamente:

- A realização de atividades que impliquem relações de negócios com a Sociedade ou que constituam concorrência à mesma. *Com ‘atividades’ entende-se também aquela exercida como Administrador de sociedades de pessoas ou de capitais, de associações ou outras entidades em geral;*
- Assumir cargos de responsabilidade, colaboração ou de outra natureza junto a pessoas, sociedades ou organizações com as quais a Sociedade mantenha relações de negócios ou que estejam em concorrência com a mesma ou que detenham algum interesse econômico em decisões ou atividades relativas ao seu ofício.
- Estabelecer contratos, a título pessoal, com condições particularmente favoráveis ou aceitar tratamentos de favor por parte de empresas ou fornecedores com os quais a Sociedade mantenha relações de negócios, a não ser que as mesmas “condições particularmente favoráveis” sejam praticadas com todos os funcionários, ou ainda que constituam normais procedimentos/políticas comerciais;
- Desenvolver atividades em contraste com a correta realização das tarefas profissionais;
- Aceitar, de sujeitos distintos da Sociedade, retribuições ou outros benefícios para prestações às quais estão obrigados para o desenvolvimento das próprias tarefas profissionais (é proibido aproveitar da posição ocupada na Sociedade para obter benefícios aos quais não se faz jus).

Todos os que tiverem conhecimento de situações de conflito de interesses devem comunicar o fato tempestivamente ao Órgão de Fiscalização da Sociedade (ODV).

5. Procedimentos operacionais, livros contábeis e lançamentos



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

A Sociedade, coerentemente com o “Código”, estabeleceu procedimentos específicos, destinados a prevenir eventos prejudiciais e consequentes impactos potencialmente negativos sobre a mesma.

As pessoas que trabalharem nos processos corporativos devem adotar e respeitar os procedimentos definidos, formalizados, oficializados no âmbito do Sistema de Gestão Integrada da Sociedade.

Sua correta atuação garante a identificação dos sujeitos responsáveis pelo processo de decisão, autorização e desenvolvimento das operações. **Para tanto, para garantir o princípio de separação das tarefas, as operações-chave são realizadas por sujeitos distintos, cujas competências são claramente definidas e conhecidas no âmbito da organização, evitando a atribuição de poderes ilimitados e/ou excessivos a um único indivíduo.**

Os procedimentos do S.G.I. disciplinam o desenvolvimento das principais operações e transações, garantindo a evidência dos princípios de legitimidade, autorização, coerência, congruidade, correto lançamento e possibilidade de controle, inclusive sob o aspecto da aplicação dos recursos financeiros.

Os Administradores, os funcionários e todos os que prestarem sua obra para a Sociedade, estão obrigados a observar rigorosamente os procedimentos previstos e, especialmente, aqueles no âmbito de suas competências e funções.

Os eventuais desrespeitos dos procedimentos e do “Código” comprometem a relação de confiança que existe entre a Sociedade e os que interagem com ela, a qualquer título.

Aqueles aos quais é confiada a tarefa de manter os livros contábeis estão obrigados a realizar cada lançamento de forma cuidadosa, completa, verídica e transparente, bem como a permitir eventuais controles por parte de sujeitos, inclusive externos, a isto prepostos. Veracidade, cuidado, completude e clareza constituem um valor fundamental para a Sociedade, inclusive com o objetivo de garantir aos sócios e a terceiros a possibilidade de ter uma imagem clara da situação econômica, patrimonial e financeira da Sociedade.

Todas as operações relativas à atividade empresarial devem resultar de adequados lançamentos que permitam a realização de averiguações e controles sobre o processo de decisão, autorização e desenvolvimento (cada operação e transação devem ser corretamente lançadas, autorizadas, verificáveis, legítimas, coerentes e cômputas). As evidências contábeis devem fundar-se em informações precisas e verificáveis e devem respeitar plenamente os procedimentos internos em matéria contábil.

Proibido lançar nas contas da empresa entradas ou saídas financeiras falsas, ou proceder a operações de ocultação de recursos.

Cada lançamento deve permitir reconstruir a relativa operação e deve ser acompanhado por uma adequada documentação (completa, clara, verídica, cuidadosa e válida), guardada nos arquivos para exigências de controle. Nenhum pagamento pode ser destinado, total ou parcialmente, a finalidades distintas daquelas indicadas nos documentos de justificativa e suporte.

Em caso de avaliação de elementos econômico-patrimoniais, o lançamento correspondente deverá respeitar os critérios de razoabilidade e prudência, ilustrando com clareza, na documentação relativa, os critérios que orientaram a determinação do valor do bem.

Quem vier a ter ciência de possíveis omissões, falsos, irregularidades na manutenção da contabilidade e da documentação de base, ou, em todo caso, de violações dos princípios fixados pelo “Código” e dos procedimentos do S.G.I., tem obrigação de referir o caso tempestivamente ao Órgão de Fiscalização.



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

Estas violações comprometem a relação de confiança com a Sociedade, ganham destaque do ponto de vista disciplinar e serão adequadamente perseguidas.

6. Relacionamentos internos ao grupo

A Lechler exige que as Sociedades do Grupo:

- Respeitem e apliquem os valores do próprio “Código” e colaborem lealmente para alcançar os objetivos empresariais, no respeito da Lei, das Normas em vigor e dos procedimentos do S.G.I.;
- Evitem comportamentos que, embora adotados no seu exclusivo interesse, resultem prejudiciais para a integridade ou a imagem de uma das sociedades do Grupo;
- Cooperem em prol dos objetivos comuns, favorecendo a comunicação entre as Empresas do Grupo, solicitando e utilizando as sinergias internas;
- Façam com que a circulação das informações, internamente ao Grupo, notadamente com o objetivo da redação do balanço consolidado e outras comunicações, aconteça em conformidade com os princípios de veracidade, lealdade, retidão, completude, clareza, transparência, prudência, no respeito da autonomia de cada sociedade e dos específicos âmbitos de atividade.

7. Relacionamentos externos ao grupo

7.1 Critérios gerais

As relações (e a gestão relativa dos recursos financeiros) ligadas à atividade da Sociedade, mantidas com públicos oficiais ou com encarregados de serviços públicos (*que operem por conta da Administração Pública, central ou periférica, ou de órgãos legislativos, de instituições comunitárias, de organizações públicas nacionais e qualquer País do exterior*), com o Poder Judiciário, com as autoridades públicas que exerçam função de controle e demais Autoridades independentes, devem ser mantidas e geridas de acordo com o mais absoluto e rigoroso respeito das Leis e das Normas em vigor, dos princípios definidos no “Código” e nos procedimentos do S.G.I., de modo a não comprometer a integridade e a reputação de ambas as partes.

Atenção e cuidado especiais devem ser dedicados às operações relativas a: concorrências e licitações, contratos, autorizações, licenças, concessões, solicitações e/ou gestão e utilização de financiamentos públicos, qual quer que seja sua denominação (de origem nacional, internacional ou da União Europeia), gestão de ordens de trabalho, relações com Autoridades com função de controle ou outras Autoridades independentes, institutos de Previdência Social, organismos destinados à cobrança de impostos, órgãos de procedimentos de falência, processos civis, penais ou administrativos, etc.

No decorrer de uma negociação, solicitação ou relação comercial com a Administração Pública, não deverão ser postas em prática, direta ou indiretamente, ações que possam propor oportunidade de admissão e/ou vantagens comerciais, das quais derivem vantagens, para si ou para terceiros, aos funcionários de dita Administração Pública.

A Sociedade não favorece nem discrimina, direta ou indiretamente, qualquer organização de caráter político ou sindical.

A Sociedade não contribui, em nenhuma forma ou qualquer maneira, ao financiamento de partidos políticos, movimentos, comitês e organizações políticas e sindicais, de seus representantes e candidatos, exceto por quanto de sua obrigação, com base em disposições legais específicas.



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

No respeito da disciplina em vigor do direito de associação, a adesão do funcionário a associações e organizações, cujos interesses sejam mesmo que indiretamente envolvidos no desenvolvimento das funções a ele atribuídas, deve ser comunicada ao próprio responsável direto, que, por sua vez, deverá informar o Órgão de Fiscalização.

A disposição não se aplica aos partidos políticos e aos sindicatos.

O funcionário não obriga outros colegas a aderirem a associações das quais participa, tampouco tenta convencê-los prospectando vantagens no plano de carreira.

Para não prejudicar o correto e normal desenvolvimento das atividades de produção, e ressalvado tudo quanto previsto no “Estatuto dos trabalhadores”, a Sociedade proíbe aos funcionários o envolvimento em atividades políticas ou de propaganda política no local de trabalho.

7.2. Relacionamento com os clientes

A relação correta e transparente com seus clientes representa um aspecto relevante para a Lechler.

Os contratos as comunicações com os clientes devem estar em conformidade com os procedimentos do S.G.I e, conseqüentemente, claros, simples e formulados com linguagem quanto mais próxima possível daquela dos clientes em geral, de modo que estes possam adotar escolhas conscientes.

A Sociedade compromete-se a favorecer a interação com os clientes, mediante a gestão e a solução rápida de eventuais reclamações, aplicando procedimentos oficiais e apropriados sistemas de comunicação.

A Sociedade tutela a privacidade dos clientes segundo as Normas em vigor em matéria, comprometendo-se a não comunicar ou difundir os relativos dados pessoais, econômicos e de consumo, ressalvadas as obrigações de lei.

7.3. Relacionamento com os fornecedores

As modalidades de seleção do fornecedor devem respeitar as Normas em vigor e os procedimentos oficiais definidos pela Lechler (S.G.I.).

A escolha do fornecedor e a compra de bens e serviços de qualquer natureza devem acontecer respeitando os princípios de concorrência e com base em avaliações objetivas relativas à competitividade, à qualidade e ao preço do fornecimento.

Notadamente, na seleção de consultores e/ou colaboradores, a Sociedade considera os respectivos requisitos de ética e profissionalismo.

Na seleção do fornecedor, a Lechler deverá levar em conta a capacidade do mesmo de garantir a eficácia de seu Sistema de qualidade adotado, da disponibilidade de meios e estruturas organizacionais e da capacidade de enfrentar e respeitar as exigências de sigilo.

Qualquer processo seletivo deve ser realizado respeitando as mais amplas condições de concorrência e toda eventual derrogação a este princípio deve ser autorizada e justificada.

As relações com os fornecedores, inclusive os contratos financeiros e de consultoria, são disciplinadas pelas Normas deste "Código" e são objeto de constante e atenta monitoração por parte da Sociedade, inclusive sob o aspecto da congruidade das prestações ou dos bens fornecidos, em relação à importância definida como pagamento.

A Lechler prepara procedimentos oficiais para garantir a máxima transparência das operações de seleção e qualificação do fornecedor e de compra de bens e serviços.



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

Os procedimentos internos (e o sistema dos mandatos) prevêm a separação funcional entre o solicitante do fornecimento e aquele que fechar o contrato, além de um cuidadoso sistema de documentação do inteiro processo de seleção e de compra, de modo a permitir a reconstrução e a verificabilidade de cada operação.

A Sociedade, no âmbito das atividades de suprimentos, compromete-se a promover o respeito das prescrições em matéria de meio-ambiente.

Mesmo com a definição de cláusulas contratuais específicas, a Sociedade irá solicitar de seus fornecedores:

- Uma declaração idônea que ateste a sua adesão a específicas obrigações sociais e seu compromisso dedicado a evitar que sejam cometidos crimes contra a Administração Pública e desastres ambientais imputáveis à atividade da empresa fornecedora;
- A assunção de responsabilidade direta para as ações de eventuais sub-fornecedores, em conformidade com o procedimento do S.G.I., “Gestão Licitações e Concorrências”;

7.4. Presentes, brindes, dáções, promessas de favores, benefícios e outras utilidades

A Sociedade proíbe a todos os que agirem no interesse da mesma, em seu nome ou por sua conta, aceitar, oferecer ou prometer, inclusive indiretamente, dinheiro, presentes, bens, serviços, prestações, benefícios ou favores indevidos (quer diretos, quer indiretos e inclusive em termos de possibilidade de emprego) no quadro de relações mantidas com oficiais públicos, encarregados de serviços públicos, servidores públicos e qualquer sujeito privado, clientes e fornecedores, com o fito de influenciar as decisões, objetivando tratamentos mais favoráveis ou prestações indevidas, ou qualquer outra finalidade.

Brindes ou manifestações de cortesia e hospitalidade são permitidos desde que, em função de seu valor contido e respeitando normais procedimentos comerciais e de bons modos, por natureza e valor não comprometam a integridade, a imagem, a independência e a reputação de uma das partes, nem possam ser interpretados como finalizados à obtenção de algum tratamento de favor não determinados pelas regras do mercado.

É terminantemente proibido aceitar ou doar dinheiro ou presentes equivalentes (por exemplo, vouchers para a compra de bens).

Eventuais pedidos ou ofertas (mesmo quando não aceitas) de dinheiro ou favores de qualquer tipo (incluindo brindes ou presentes de valor consistente), que vão além das normais atitudes de gentileza, formulados indevidamente a quem ou por quem agir por conta da Sociedade, no quadro do relacionamento com a Administração Pública (italiana ou de países do exterior) ou com sujeitos privados italianos ou do exterior (por ex., clientes e fornecedores) devem ser imediatamente comunicados ao próprio responsável direto, que, por sua vez, informará o Órgão de Fiscalização.

7.5 Política Ambiental

No quadro das próprias políticas (Segurança e saúde no local de trabalho, Meio-ambiente, Qualidade, *Responsible Care*) a Sociedade estabelece o próprio compromisso, orientado à proteção do meio-ambiente e ao uso sustentável dos recursos, mediante busca da melhoria contínua e o recurso, quando possível, às melhores tecnologias disponíveis para a salvaguarda e a eficiência energética. A Sociedade compromete-se a gerenciar suas atividades no pleno respeito das Normas em vigor em matéria de prevenção e proteção.



7.6. Gestão das informações

Todos os que agirem, a qualquer título, por conta da Sociedade, devem manter o máximo sigilo acerca das informações das quais vierem a ter conhecimento no exercício de suas funções, em conformidade com as Leis, os Regulamentos e as circunstâncias específicas; nunca deverão divulgar, comunicar ou solicitar indevidamente notícias sobre documentos, sobre *know-how*, sobre os projetos de pesquisa, sobre as operações corporativas e, em geral, sobre qualquer informação da qual tenham conhecimento, em razão de sua função profissional.

Especialmente, consideram-se informações restritas ou secretas todas as notícias de qualquer natureza (técnica, comercial, organizacional etc.) das quais se tenha tomado conhecimento ao desenvolver ou no quadro de atividades profissionais, cuja difusão e uso possam provocar um perigo ou um prejuízo para a Sociedade e/ou um lucro indevido do funcionário.

Consideram-se restritas também as informações e as notícias relativas aos funcionários (por ex., avanços de carreira, níveis salariais, situações pessoais).

A violação do compromisso de sigilo por parte dos funcionários ou colaboradores fere gravemente a relação de confiança com a Sociedade e pode determinar a aplicação de medidas disciplinares ou contratuais.

O dever de sigilo continua mesmo depois a cessação da relação trabalhista, até quando o uso ou a divulgação de informações ou notícias possa trazer prejuízo aos interesses da Sociedade, e o funcionário deverá envidar seus melhores esforços para que sejam respeitadas as determinações previstas pelas normas em vigor sobre privacidade.

8. Documento informativo corporativo

Dentro dos limites definidos pelas normas em vigor, a Sociedade fornece tempestiva e completamente as informações, os esclarecimentos, os dados e a documentação solicitada por sócios, clientes, fornecedores, autoridades públicas que exerçam função de controle, instituições, organismos, entidades.

A comunicação societária clara e completa constitui garantia de relacionamentos corretos:

- Com os sócios, que devem poder ter fácil acesso aos dados informativos, de acordo com a norma em vigor;
- Com terceiros que entrarem em contato com a Sociedade, e que devem poder ter uma representação da situação econômica, financeira e patrimonial da Empresa;
- Com os órgãos de revisão contábil e controle interno, que devem desenvolver com eficácia suas atividades;
- Com as demais Sociedades do Grupo, inclusive em termos de redação do balanço consolidado e demais comunicações da Sociedade.

9. Sistema de controle interno

No respeito das Normas em vigor e na ótica do planejamento e gestão das atividades corporativas, orientadas à eficiência, à retidão, à transparência e à qualidade, a Lechler atua, em conformidade com os modelos organizacionais adotados, a gestão e o controle que determinam a adoção de medidas idôneas à garantia do respeito das Leis e dos princípios do "Código", a prevenir comportamentos ilícitos, descobrir e eliminar tempestivamente as situações de risco.



Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

Com o objetivo de prevenir o risco de perpetração dos crimes apontados pelo Decreto-Lei italiano n. 231/2001, a Sociedade adota um modelo organizacional que responde às prescrições do aludido Decreto.

Em matéria de controle interno, a Lechler adota um sistema específico, integrado, destinado a verificar a correta aplicação dos modelos organizacionais e gerenciais utilizados, o respeito das normas internas e externas, a adequação dos princípios e dos livros contábeis. Este sistema conta com a atividade de controle desenvolvida pelas funções operacionais, pelas funções prepostas ao controle e pelos Órgãos de fiscalização institucionais (Conselho Fiscal e Sociedade de Revisão das contas).

A Sociedade cuida e promove o conhecimento do Código de Conduta por parte dos sujeitos aos quais é destinado.

A todo o pessoal do quadro de funcionários (e a todos os que vierem a ser admitidos ou com os quais for instaurada alguma forma de relação trabalhista) é entregue uma cópia impressa do "Código".

O Órgão de Fiscalização (ODV) está disponível para conselhos e esclarecimentos sobre o "Código".

Cabe ao Conselho de Administração aprovar o "Código" e suas modificações, para adequá-lo as eventuais novas Normas de referência e à evolução da sensibilidade civil. **Qualquer alteração e/ou integração deverá acontecer com base em decisão do Conselho de Administração da Sociedade.**

O Empregador da Sociedade providenciará, se for o caso, a emanação de diretivas para a correta aplicação do "Código".

Todos os sujeitos interessados, internos e externos, têm obrigação de indicar com tempestividade, oralmente ou por escrito (a depender da natureza da violação) e em maneira não anônima, eventuais desrespeitos deste "Código" e qualquer pedido de violação do mesmo, independente de quem for o autor, ao próprio Responsável direto, que, por sua vez, deverá informar o Órgão de Fiscalização. A Sociedade tutela os autores das indicações contra eventuais retaliações que venham a enfrentar por ter denunciado os comportamentos indevidos, mantendo reservada a sua identidade (ressalvadas as obrigações legais).

Os autores de denúncias claramente sem fundamento estão sujeitos à cominações previstas pelo Sistema de ações disciplinares.

10. Sistema de ações disciplinares

A observância das normas do Código deve considerar-se parte essencial das obrigações contratuais dos funcionários da Sociedade, nos termos e para os efeitos do Código Civil.

A grave e persistente violação das normas do "Código" fere a relação de confiança instaurada com a Sociedade e constitui um desrespeito das obrigações derivantes da relação trabalhista, com as consequências legais e contratuais cabíveis, mesmo relativamente à relevância da mesma como ilícito disciplinar e/ou à preservação da relação trabalhista; conseqüentemente, são previstas ações disciplinares e reparadoras do dano, ressalvado, para os funcionários da empresa, o respeito dos procedimentos previstos pelo *Estatuto dos Trabalhadores*, pelos contratos nacionais de trabalho aplicáveis e pelos códigos disciplinares adotados pela Sociedade.

O sistema disciplinar deve estar conforme com as disposições da Lei italiana n. 300 de 1970, das normas específicas do setor, caso existam, do contrato nacional de trabalho e dos códigos disciplinares corporativos.

Com a expressão "graves desrespeitos" identificam-se, no âmbito deste Código, todas aquelas condutas persistentes de violação das quais decorram, ou possam decorrer, penalidades para a Sociedade.

LECHLER S.P.A.

MODELO DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

Em conformidade com o Decreto-Lei 231/2001

Código de ética, de conduta empresarial e ações disciplinares

Com ressalva das demais responsabilidades de caráter criminal, civil e administrativo que as condutas contrárias às disposições deste Código podem comportar, para quem transgredir.

