

CÓDIGO DE CONDUTA

ÍNDICE

1.	FINALIDADE DO CÓDIGO DE CONDUTA	4
1.1.	Âmbito de aplicação	4
1.2.	Valores da nossa Empresa	4
2.	REQUISITOS DE COMPORTAMENTO BÁSICOS	5
2.1.	Conduta Apropriada	5
2.2.	Respeito, Honestidade e Integridade	6
2.3.	Responsabilidade pela reputação do Grupo CPL	6
2.4.	Liderança, Responsabilidade e Supervisão	6
3.	AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA	6
3.1.	Ambiente	6
3.2.	Saúde e Segurança, prevenção de riscos ocupacionais	7
4.	INTERAÇÃO COM OS EMPREGADOS	7
4.1.	Tratados e Recomendações de Organizações Internacionais	7
4.2.	Representação do Empregado	8
4.3.	Desenvolvimento do Empregado	8
4.4.	Liberdade para falar sem receio de retaliação	8
5.	TRABALHAR COM PARCEIROS E TERCEIROS	9
5.1.	Competição imparcial	9
5.2.	Corrupção	9
5.3.	Presentes, cortesias e convites	10
5.4.	Atividades políticas ou associativas	11
5.5.	Trabalhar com fornecedores	11
5.6.	Relações com os clientes	12

6.	CONFLITOS DE INTERESSE	13
6.1.	Evitar conflitos de interesse	13
6.2.	Proibição de Concorrência	13
6.3.	Outras ocupações	13
7.	MANUSEAMENTO DA INFORMAÇÃO E DA PROPRIEDADE DO GRUPO CPL	14
7.1.	Proteção da propriedade do Grupo CPL	14
7.2.	Informação confidencial	14
7.3.	Proteção de dados pessoais	14
8.	OBRIGAÇÕES CONTABILÍSTICAS, FINANCEIRAS E FISCAIS	15
8.1.	Conformidade com os princípios contabilísticos e relatórios financeiros e regulamentos fiscais	15
8.2.	Prevenção de branqueamento de capitais	15
9.	CONTROLE DE EXPORTAÇÃO E ADUANA	16
10.	ASSISTÊNCIA E PREOCUPAÇÕES	16
11.	CONSEQUÊNCIAS EM CASO DE INFRAÇÃO	16



1. FINALIDADE DO CÓDIGO DE CONDUTA

O Grupo Cartonplast (definido como Cartonplast Holding GmbH e todas as suas subsidiárias diretas e indiretas e doravante designado como o “Grupo CPL”) quer ser o maior fornecedor mundial de sistemas de embalagem recuperável para as indústrias de contentores (vidro, latas, PET), oferecendo uma logística excepcional, tecnologias de limpeza inovadoras e serviços sustentáveis.

Temos consciência de que apenas conseguiremos atingir este objetivo se o nosso sucesso como empresa for baseado em práticas comerciais éticas e legítimas.

O nosso Código de Conduta inclui os princípios e as regras fundamentais que regem a forma com agimos na empresa e nas relações com terceiros.

1.1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este Código é obrigatório para todos os empregados ao Grupo CPL. Todos os diretores executivos do Grupo CPL a nível mundial são responsáveis pela implementação deste Código de Conduta.

Este Código não constitui, sob forma alguma, todos os regulamentos internos da Empresa. Para além de este Código e compatíveis com o mesmo, o Grupo CPL dispõe de numerosos procedimentos e políticas internas que foram devidamente aprovados e divulgados na Empresa, que devem ser sempre igualmente conhecidos e implementados.

1.2. VALORES DA NOSSA EMPRESA

- Temos uma paixão pelos nossos clientes
Como prestadores de serviços, esforçamo-nos por criar e manter relações comerciais duradouras e fiáveis. Procuramos a sua satisfação e empenhamo-nos no cumprimento das suas expectativas, mantendo o respeito pelos respetivos valores.

- **Somos movidos pelo desempenho**
A posição de líder do mercado requer o melhor desempenho nas nossas obrigações diárias.

- **Somos especialistas na cadeia de abastecimento, proporcionamos produtos de qualidade**

A nossa posição na cadeia de abastecimento da produção de alimentos e bebidas requer uma embalagem de transporte segura em termos alimentares e de elevada qualidade.

- **Respeitamos e valorizamos a diversidade**
As semelhanças e as diferenças entre os empregados quanto à idade, antecedentes culturais, capacidades físicas, raça, religião, género, diferenças linguísticas e estado socioeconómico são sempre respeitadas na nossa organização.
- **Valorizamos as pessoas**
Os nossos empregados são o nosso ativo mais valioso. Somos orientados para as pessoas, procurando a motivação, o desenvolvimento profissional e a remuneração que se baseiam no desempenho e na consecução de objetivos.
- **Nunca comprometemos a segurança**
Para os nossos clientes, bem como para os nossos empregados, prestamos uma atenção rigorosa para manter as Normas de Segurança no Trabalho do Grupo CPL em tudo o que fazemos.
- **Respeitamos o ambiente**
A força impulsora para a melhoria na nossa empresa não são apenas os benefícios económicos, mas também um compromisso no cumprimento de todas as normas e regulamentações ambientais. Protegemos o nosso ambiente com os produtos sustentáveis e as práticas de gestão sólidas.

2. REQUISITOS DE COMPORTAMENTO BÁSICOS

Estes princípios aplicam-se tanto à cooperação interna, como à conduta para os parceiros externos.

2.1. CONDUTA APROPRIADA

Todos os empregados devem cumprir as leis e os regulamentos dos sistemas legais em que exercem a sua atividade, para além das políticas aplicáveis do Grupo CPL. As infrações à lei devem ser evitadas em qualquer circunstância.

2.2. RESPEITO, HONESTIDADE E INTEGRIDADE

A dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de cada indivíduo devem ser respeitados. Não toleramos a discriminação contra qualquer pessoa com base nos seus antecedentes étnicos, cultura, religião, idade, deficiência, raça, identidade sexual, mundivisão e género. O assédio ou o comportamento ofensivo, seja sexual ou de outro modo pessoal, são estritamente proibidos.

2.3. RESPONSABILIDADE PELA REPUTAÇÃO DO GRUPO CPL

A excelente reputação do Grupo CPL depende, em grande medida, do nosso comportamento num ambiente comercial. A nossa conduta nos negócios baseia-se na honestidade e na equidade. As dependências e as obrigações pessoais devem ser evitadas.

2.4. LIDERANÇA, RESPONSABILIDADE E SUPERVISÃO

Os gestores são responsáveis por áreas e pelos empregados que lhes são confiados. Devem esclarecer devidamente aos mesmos que o cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis, do Código de Conduta e de todas as regras do grupo tem sempre a máxima prioridade em todas as circunstâncias. Os gestores devem permitir aos seus empregados a máxima responsabilidade e liberdade individual possível; no entanto, a responsabilidade dos gestores não desobriga os empregados da sua própria responsabilidade.

Todos os gestores devem estar acessíveis para as dúvidas, bem como para as preocupações profissionais e pessoais dos seus colegas de trabalho. Devem conseguir o respeito do seu pessoal por via do seu comportamento pessoal, desempenho, abertura e competência social exemplares. Do mesmo modo, devem sempre enfatizar a importância de uma conduta eticamente apropriada, promovê-la através da liderança pessoal e das ações adequadas, e estabelecer metas realistas, ambiciosas e claras.

3. AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

3.1. AMBIENTE

Proteger o ambiente e preservar os recursos naturais são prioridades da nossa Empresa. Através da liderança da gestão e do compromisso do empregado, o Grupo CPL ambiciona exercer a sua atividade de uma forma segura para o ambiente e melhorar continuamente o desempenho ambiental.

Todos os empregados devem contribuir para estes objetivos através do seu próprio comportamento e da utilização das instalações, do equipamento e dos recursos disponíveis.



3.2. SAÚDE E SEGURANÇA, PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS

A saúde e a segurança dos nossos empregados no local de trabalho assumem a maior prioridade para o Grupo CPL. Isto inclui a manutenção e a melhoria constante das normas nas áreas da segurança operacional, do trabalho e de proteção da saúde. Cada área de trabalho e a respetiva envolvente no Grupo CPL devem cumprir estas normas de segurança.

Cada empregado do grupo assume a responsabilidade conjunta de criar e suportar umas condições de trabalho seguras. Portanto, os empregados são obrigados a prestar uma atenção contínua à segurança no local de trabalho.

Os gestores são responsáveis pela segurança e pela proteção dos seus empregados de acordo com as leis e os regulamentos aplicáveis. Adicionalmente, estão obrigados a familiarizar-se, a formar regularmente e a supervisionar os seus empregados em conformidade. São igualmente responsáveis pela realização das avaliações de risco adequadas para os locais de trabalho nas áreas sob a sua responsabilidade e por definir as disposições para o exame médico ocupacional e o tratamento dos seus empregados.

4. INTERAÇÃO COM OS EMPREGADOS

4.1. TRATADOS E RECOMENDAÇÕES DE ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

Para além das leis e das regulamentações de cada país, existe alguns tratados e recomendações importantes de organizações internacionais que constituem diretrizes importantes para a conduta dos empregados das empresas que realizam negócios a nível internacional.

O Grupo CPL apoia estas recomendações, em particular a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 (UN) e a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais de 1950.

Adicionalmente, reconhecemos diferentes declarações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação do trabalho infantil, a abolição do trabalho forçado, as políticas antidiscriminação, a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

4.2 REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO

e dos regulamentos aplicáveis. Em empreendimentos com representantes do trabalhador eleitos democraticamente pelo pessoal, a direção irá trabalhar de forma aberta e construtiva com estes representantes, em conformidade com o quadro legal de cada país particular.

4.3. DESENVOLVIMENTO DO EMPREGADO

O nosso sucesso baseia-se, numa medida significativa, no know-how e no compromisso dos nossos empregados. Estamos assim empenhados em investir no desenvolvimento e nas qualificações dos nossos empregados e em promover o talento nos limites das necessidades e dos recursos económicos do Grupo CPL.

4.4. LIBERDADE PARA FALAR SEM RECEIO DE RETALIAÇÃO

Conseguir falar livremente ajuda a prevenir o comportamento reprovável e a detetar e corrigir o mesmo, se ocorrer. Portanto, valorizamos um ambiente de trabalho em que os empregados possam abordar os seus supervisores ou a direção para levantar questões ou verbalizar críticas sem quaisquer preocupações. Os gestores são responsáveis por encorajar um diálogo aberto, suportar os seus empregados e abordar as suas preocupações de uma forma justa e imparcial.

A intimidação e a retaliação contra os empregados que, de boa-fé, comunicam uma conduta imprópria real ou alegada não serão toleradas. Comunicar uma conduta imprópria “de boa-fé” significa que um indivíduo acredita na verdade daquilo que assevera, independentemente de uma investigação subsequente provar ou não a veracidade desse relato.

Se os empregados sentirem desconforto em suscitar as preocupações diretamente, são encorajados a interpor a sua denúncia através do nosso Sistema de Denunciante.



5. TRABALHAR COM PARCEIROS E TERCEIROS

5.1. COMPETIÇÃO IMPARCIAL

Para o Grupo CPL, as suas ações no mercado baseiam-se nos princípios da concorrência livre e da igualdade de oportunidades. Rejeitamos qualquer ação que vise a obtenção de um lucro, benefício ou vantagem injustos e ilegais para com os nossos clientes, fornecedores, concorrentes ou outros agentes do mercado.

É por este motivo que estas práticas são totalmente proibidas e todos os empregados devem evitar qualquer conduta ou procedimento que viole os princípios de uma concorrência justa, o que inclui o conluio com os concorrentes, as disposições que excluam pessoas ou grupos de pessoas, a utilização da posição de mercado para exercer uma pressão injusta sobre os concorrentes e os fornecedores e a conduta fraudulenta destinada a uma concorrência enganadora. Adicionalmente, esforçamo-nos por negociar imparcialmente com quem interaja com a nossa Empresa.

Em conformidade, também é proibido participar em qualquer forma de espionagem industrial. Todos os que trabalham no Grupo CPL são obrigados a identificar-se como um empregado da empresa se e quando visitarem instalações de terceiros. Do mesmo modo, toda a ciberespionagem é proibida. Também é proibido, como princípio, trocar a informação comercial confidencial com concorrentes para facilitar o conhecimento das capacidades competitivas atuais ou futuras.

5.2. CORRUPÇÃO

No Grupo CPL, a oferta ou aceitação de um suborno, sob qualquer forma, para ou de qualquer pessoa do setor público ou privado, são proibidas.

As despesas razoáveis ou bona fide de cortesia ou promocionais ou outras, que pretendam manter umas relações cordiais ou apresentar produtos ou serviços, são reconhecidas como uma parte legítima de fazer negócios.

5.3. PRESENTES, CORTESIAS E CONVITES

O Grupo CPL tem consciência de que a troca de presentes e de convites pode contribuir para construir ou melhorar as boas relações comerciais. No entanto, estas ações também podem suscitar conflitos de interesse pessoais e profissionais relevantes. Adicionalmente, alguns presentes e determinados convites podem influenciar indevidamente o destinatário (ou parecer influenciá-lo); podem até ser vistos como subornos ou atos corruptores, que são expressamente proibidos.

Os critérios ou os requisitos que todos os presentes, cortesias e convites devem cumprir antes de os nossos empregados poderem oferecê-los ou aceitá-los são os seguintes:

- Qualquer cortesia deve ter um propósito comercial específico. Por exemplo, os convites para almoço oferecidos aos clientes com o objetivo de criar ou consolidar os negócios para o Grupo CPL devem ser entendidos como tendo um propósito comercial legítimo. Devem ser sempre enquadrados na prática comum e corrente no mercado, em termos de valor e de frequência.
- Os valores apropriados são 70 € por presente e 70 € por convite e por pessoa. Geralmente, estes não são considerados como de valor elevado e podem ser aceites ou oferecidos pelo empregado do Grupo CPL. Não é permitido aceitar ou oferecer mais de dois presentes por doador ou destinatário em qualquer ano civil. Quaisquer presentes, convites ou cortesias que excedam os valores e as frequências anteriores devem ser comunicadas ao gestor responsável em cada unidade organizacional.
- Os presentes, cortesias e convites podem ser oferecidos como parte da atenção normal para construir ou manter uma relação comercial ou institucional e não para influenciar a objetividade do destinatário quando tiverem de tomar uma decisão de negócios ou comercial específica. É proibido aceitar ou oferecer cortesias se provavelmente influenciarem decisões comerciais. Os presentes, cortesias e convites são proibidos se for expectável que o destinatário proporcione qualquer serviço em troca (p. ex., concordar com determinadas condições contratuais). Ao oferecer ou aceitar qualquer tipo de presentes, cortesias ou convites, o princípio dos “quatro olhos” deve ser sempre considerado.
- Os presentes, as cortesias e os convites devem ser sempre de uma natureza apropriada. Não são permitidos quaisquer presentes ou cortesias que consistam em dinheiro ou similares.
- A cortesia deve ser legítima tanto no país de origem, como no país do

destinatário. Também deve ser admissível em conformidade com este Código e com as políticas internas do destinatário.

- As cortesias não devem ser estendidas aos cônjuges ou a terceiros relacionados com fornecedores ou clientes, dado que estas práticas podem ser consideradas excessivas e sem um propósito comercial. De uma forma geral, é recomendável limitar os convites a fornecedores e a clientes exclusivamente.
- Ter em conta as práticas e os costumes locais, informe o fornecedor ou o cliente que recebe o convite que, se o aceitar, não está obrigado a conceder ao Grupo CPL qualquer vantagem comercial.
- Não devemos aceitar descontos nem benefícios pessoais de um fornecedor ou cliente, exceto se os referidos benefícios forem oferecidos a todos os empregados do Grupo CPL.
- Os vouchers de admissão a feiras de negócios podem ser aceites se existir uma ligação de negócio.
- Em relação às cortesias recebidas de fornecedores e as mesmas tiverem sido autorizadas, o destinatário em causa deve sempre aceitá-las em nome do Grupo CPL e nunca no seu próprio ou para o benefício pessoal. Os pagamentos para acelerar o processamento e as formalidades também são proibidos. Por exemplo, as pequenas quantias pagas geralmente a funcionários públicos subalternos para abreviar os prazos e as formalidades normais não são, de todo, permitidas.
- As únicas exceções a esta regra são os pagamentos feitos para agilizar o processamento nos casos em que existir um perigo para a vida e a integridade física de algum dos nossos empregados. Nestes casos, o empregado que for afetado deve comunicar imediatamente o dito pagamento ao Responsável de Conformidade e ao Gestor responsável.

5.4. ATIVIDADES POLÍTICAS OU ASSOCIATIVAS

A nossa Empresa não faz donativos em dinheiro, ativos ou serviços a partidos políticos.

Portanto, a associação, a filiação ou a colaboração com partidos políticos ou com outras entidades, instituições ou associações que tenham finalidades públicas ou finalidades diferentes do Grupo CPL e quaisquer contributos ou serviços para os referidos grupos associações que os nossos diretores ou empregados possam querer proporcionar devem ser realizados ao nível pessoal, tornando esta condição muito clara e evitando qualquer envolvimento do Grupo CPL sob qualquer forma.

5.5. TRABALHAR COM FORNECEDORES

No Grupo CPL valorizamos particularmente os fornecedores que partilham os princípios que inspiram este Código. Portanto, as relações que temos com qualquer

dos nossos fornecedores devem ser baseadas em critérios exclusivamente objetivos, em particular para a qualidade, a veracidade e os preços competitivos, bem como para o cumprimento das normas de gestão empresarial, sociais e ambientais. O Grupo CPL espera que os seus fornecedores ajam em concordância com o Código de Base da Iniciativa do Comércio Ético.

Os Princípios Básicos do Código de Base ETI são:

- O emprego é selecionado livremente
- A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva são respeitados
- As condições de trabalho são seguras e saudáveis
- O trabalho infantil não deve ser utilizado
- Serão pagos salários dignos
- As horas de trabalho não serão excessivas
- Não é praticada qualquer discriminação
- É proporcionado um emprego regular
- Não é permitido qualquer tratamento rígido ou desumano

Os empregados do Grupo CPL e, mais especificamente, aqueles que tomam decisões sobre a contratação de ativos, aprovisionamentos ou serviços ou sobre o estabelecimento de termos e condições económicas para essa contratação, devem evitar qualquer interferência que possa afetar a sua imparcialidade ou objetividade.

5.6. RELAÇÕES COM OS CLIENTES

Os clientes estão no centro do nosso negócio, sendo por isso que dirigimos o nosso trabalho para as suas necessidades e interesses, com o único objetivo de estabelecer relações duradouras com os mesmos, que se baseiem na valorização recíproca e na confiança mútua.

Devemos informar todos os nossos clientes imparcialmente e com precisão sobre os produtos que fornecemos e os serviços que prestamos e sobre se são ou não adequados para as suas expectativas e as necessidades. Devemos evitar qualquer conduta que possa implicitamente enganar ou sonegar informação relevante e participar em práticas desleais.

A nossa Empresa proíbe estritamente que os seus empregados utilizem práticas corruptas para obter clientes.

As pessoas que trabalham no Grupo CPL devem lidar com os clientes de uma forma estritamente profissional, dentro e fora da Empresa e durante e para além do horário de trabalho.



6. CONFLITOS DE INTERESSE

6.1. EVITAR CONFLITOS DE INTERESSE

Na nossa atividade diária podemos depararmo-nos com situações em que uma decisão que seja no melhor interesse da empresa compete com os nossos interesses pessoais. Um conflito de interesse pode dificultar a tomada de decisões imparciais por um indivíduo e que sejam no melhor interesse da empresa.

Os empregados com um conflito de interesses real ou potencial devem divulgá-lo ao seu gestor ou à direção da empresa para uma resolução rápida.

6.2. PROIBIÇÃO DE CONCORRÊNCIA

É proibido que um empregado trabalhe para ou administre qualquer empresa em concorrência com o Grupo CPL ou que persiga quaisquer atividades em concorrência com o Grupo CPL.

6.3. OUTRAS OCUPAÇÕES

Outras ocupações remuneradas devem ser autorizadas previamente pelo gestor do empregado envolvido e pela autoridade competente no Grupo CPL e requerem uma aprovação escrita preliminar. As exceções são as publicações, as conferências e outras atividades ocasionais ou voluntárias. No entanto, nenhuma informação confidencial do Grupo CPL, nem dos seus parceiros comerciais, pode ser utilizada nem publicada durante o processo.



7. MANUSEAMENTO DA INFORMAÇÃO E DA PROPRIEDADE DO GRUPO CPL

7.1. PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE DO GRUPO CPL

O Grupo CPL mantém uma variedade de aplicações, equipamento e outros materiais de trabalho nas suas instalações e escritórios operacionais. Cada empregado é obrigado a tratar esta propriedade com zelo e na forma pretendida. A propriedade do Grupo CPL não pode ser utilizada para efeitos privados ou removida das instalações da empresa sem a aprovação expressa.

7.2. INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

Proteger a informação interna e os segredos comerciais do Grupo CPL é de extrema importância. A informação reservada de ou relativa a fornecedores, clientes, empregados, agentes, consultores e outros terceiros também deve ser protegida de acordo com os requisitos legais e contratuais.

A informação confidencial pode incluir:

- Dados relativos à organização e equipamento do grupo, preços, vendas, lucros, mercados, clientes ou outras matérias negociais
- A informação sobre o fabrico ou a investigação e o desenvolvimento
- Valores de comunicação interno

A obrigação de manter a confidencialidade estende-se para além do termo da relação relevante, visto que a divulgação de informação confidencial pode lesar o nosso negócio ou os clientes, independentemente do momento em que ocorra.

7.3. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Os dados pessoais podem ser recolhidos, tratados ou utilizados desde que seja necessário para efeitos predeterminados, claros e legítimos. Para além disso, os dados pessoais devem ser mantidos de uma forma segura, sendo tomadas as

precauções apropriadas quando forem transmitidos. Devem ser assegurados uns padrões elevados para a qualidade dos dados e a proteção técnica contra o acesso não autorizado. A utilização dos dados deve ser transparente para a pessoa em causa, para além de ser respeitado o seu direito de obter a informação, de se opor e de exigir o bloqueio ou o apagamento da mesma.

Em algumas jurisdições (como a União Europeia) existem leis e regulamentos estritos sobre a recolha e a utilização de dados pessoais, incluindo os dados de terceiros, como clientes ou parceiros comerciais. Todos os empregados devem cumprir estas leis, na medida em que sejam aplicáveis, para proteger a sua privacidade.

8. OBRIGAÇÕES CONTABILÍSTICAS, FINANCEIRAS E FISCAIS

8.1 CONFORMIDADE COM OS PRINCÍPIOS CONTABILÍSTICOS E RELATÓRIOS FINANCEIROS E REGULAMENTOS FISCAIS

Os nossos registos financeiros servem de base para a gestão dos nossos negócios. Eles fornecem às partes interessadas uma imagem precisa e oportuna do nosso desempenho comercial e dos factos relevantes.

O manuseio adequado dos nossos registos financeiros é fundamental para a nossa empresa. No Grupo CPL, estabelecemos políticas e procedimentos para assegurar que as transações sejam registadas de forma precisa, completa e oportuna. Todos nós assumimos o cumprimento dos regulamentos contabilísticos nacionais. A contabilidade e os relatórios locais nas filiais são realizados de acordo com os princípios contabilísticos locais, estatutários e outros princípios contabilísticos obrigatórios (GAAP local). A contabilidade e os relatórios do Grupo, tanto externos quanto internos, são preparados de acordo com as normas contabilísticas alemãs geralmente aceites (Handelsgesetzbuch; HGB).

Comprometemo-nos a observar e a cumprir todas as leis e regulamentos fiscais aplicáveis. Todos os colaboradores estão vigilantes de que a infração fiscal vem associada a um alto risco de lesões e danos à reputação. O Grupo CPL estabeleceu políticas e procedimentos que assegurem que todas as obrigações fiscais sejam cumpridas de forma completa, precisa e oportuna.

8.2 PREVENÇÃO DE BRANQUEAMENTO DE CAPITALS

O Grupo CPL cumpre todas as leis aplicáveis que proíbem o branqueamento de capitais e toma todas as medidas que sejam necessárias e apropriadas a fim de evitar que os produtos do crime sejam branqueados. O branqueamento de capitais

é o processo pelo qual uma pessoa ou grupos tentam ocultar os rendimentos de atividades ilegais ou tentam fazer com que as fontes de fundos ilegais pareçam legítimas. Asseguramos obter informações suficientes sobre o ambiente de negócios da parte contratante, a própria parte contratante e as transações que a parte contratante pretenda realizar (“conhecer o seu cliente”). Os colaboradores são incentivados a ficar atentos às transações financeiras que possam indicar um problema e relatar quaisquer preocupações se virem ou suspeitarem de uma atividade ou transação que esteja fora do processo normal.

9. CONTROLE DE EXPORTAÇÃO E ADUANA

A comercialização de mercadorias, serviços e tecnologias é regulamentada por leis nacionais e internacionais. Na compra e venda transfronteiriça de produtos, serviços e tecnologias, o Grupo CPL assegura o cumprimento da legislação de comércio exterior e alfândega. Todas as exportações e importações devem ser declaradas de forma correta e transparente às autoridades aduaneiras. A conduta legal de negócios de exportação e importação deve ser avaliada com antecedência pelos indivíduos responsáveis pelo comércio exterior com base nas regulamentações aplicáveis.

10. ASSISTÊNCIA E PREOCUPAÇÕES

Todos os empregados podem interpor uma denúncia junto do seu supervisor ou responsável de conformidade. As circunstâncias que apontem para uma violação deste Código de Conduta devem ser comunicadas. As vias de comunicação disponíveis são definidas no procedimento de processo do Sistema de Denunciante.

Todas as denúncias podem ser submetidas de forma confidencial ou anônima e todas serão investigadas. Serão implementadas as medidas corretivas, se for necessário. Toda a documentação será mantida confidencial, na medida permitida pela lei. Não será admitido qualquer tipo de represália contra os denunciantes.

11. CONSEQUÊNCIAS EM CASO DE INFRAÇÃO

Independentemente de quaisquer outras responsabilidades que possam emergir em conformidade com as leis em vigor, a infração de quaisquer critérios e normas de ação incluídas neste Código de Conduta pode originar diferentes punições disciplinares, incluindo a cessação da relação de trabalho com o Grupo CPL nos casos mais graves.