

Continental 
The Future in Motion



Continental

Código de Conduta 2019

Estimadas/os colaboradoras e colaboradores,

Revimos o nosso Código de Conduta Continental (“Code of Conduct”) em 2019. Esta nova versão descreve de forma ainda mais clara o âmbito dos nossos valores para a criação de valor na Continental. Os nossos quatro valores corporativos, – Confiança, Paixão por vencer, Liberdade para agir e Uns pelos Outros, bem como a sustentabilidade das nossas ações, constituem a base da nossa visão e da nossa missão.

O Código de Conduta Continental é uma parte integrante da nossa cultura empresarial em todo o mundo: é aplicado em toda a organização e apoia os nossos negócios juntamente com a legislação, regulamentações e políticas internas. Através dele, cada um de nós obtém mais clareza, segurança e liberdade de atuação enquanto colaboradores Continental.

Ganhamos de forma justa. É esta a nossa paixão por vencer. Por outro lado, os negócios ilegais, antiéticos ou irresponsáveis prejudicam a nossa Empresa. Destroem a Confiança e colocam em risco o nosso sucesso e a nossa reputação. É acima de tudo a nossa integridade e fiabilidade que fazem com que mereçamos a confiança dos nossos clientes, parceiros de negócios, colaboradores* e todas as outras partes interessadas. Só assim podemos criar valor para os nossos stakeholders e para nós próprios. É desta forma que criamos credibilidade nos nossos produtos, sistemas e prestação de serviços, na competição global.

Definimos o valor “Uns pelos outros” com a nossa equipa Continental mundial. Estamos empenhados em defender os direitos humanos e condições de trabalho justas. Comprometemo-nos a ter um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação. A nossa diversidade permite-nos ter diferentes perspetivas que nos ajudam a desenvolver a nossa capacidade de inovação. Com ela, conseguimos aumentar o desempenho e reforçar a nossa coesão.

Para nós, é natural respeitar a lei e a justiça. Apenas ações e comportamentos sustentáveis e responsáveis nos preparam para o futuro. Para tal, preservamos recursos e promovemos a proteção do clima e do ambiente. Cumprimos a nossa responsabilidade para com os nossos stakeholders e sociedade. Isto aplica-se a cada um de nós individualmente, porque nos nossos valores corporativos para a criação de valor, cada um de nós, assume responsabilidade pelas suas ações e comportamentos. Juntos, contribuimos de forma considerável para uma organização de sucesso e um mundo saudável.

Para perguntas ou sugestões, dirija-se ao Departamento de Compliance, nosso parceiro de confiança para um “jogo justo”. Ganhar de forma justa, é o que nos interessa!

A direção da Continental AG

* Diz respeito aos colaboradores e colaboradoras, e refere-se ao preâmbulo e ao texto do código de conduta



Hans-Jürgen Duensing

Dr. Ariane Reinhart

Frank Jourdan

Dr. Elmar Degenhart

Helmut Matschi

Christian Kötz

Nikolai Setzer

Wolfgang Schäfer

Andreas Wolf

I. Enquadramento

A Continental compromete-se a agir com honestidade e integridade.

Tal como descreve a Visão e a Missão do nosso Grupo, a Continental tem plena consciência do seu papel na sociedade e da responsabilidade a ele associada de contribuir ativamente para um desenvolvimento sustentável. Estamos convencidos de que os nossos valores corporativos (OUR BASICS) «Confiança, Paixão por Vencer, Liberdade para Agir e Uns pelos Outros» nos permitem criar valor sustentável para as partes interessadas e para as sociedades em que exercemos a nossa atividade. Para a Continental, agir de forma sustentável e responsável significa respeitar a lei e a justiça, preservar os recursos e promover a proteção do clima e do ambiente, assumindo ao mesmo tempo as nossas responsabilidades para com os nossos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes, e para com a sociedade. Estamos firmemente empenhados nos objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas (UN Sustainable Development Goals). A Continental reitera, por conseguinte, a sua adesão ao Global Compact das Nações Unidas e apoia os dez princípios relativos aos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e combate anticorrupção nele contidos.

A Continental reconhece que os desafios jurídicos e culturais no mercado mundial podem variar. No presente código de conduta (a seguir designado por «Código de Conduta Continental») são definidos padrões importantes que, juntamente com os nossos valores corporativos, constituem a base vinculativa das atividades comerciais da Continental a nível mundial.

O Código de Conduta Continental prevê que cada colaborador, cada diretor e cada administrador assumam a responsabilidade pelas suas ações e comportamento e deve constituir a orientação da empresa para o nosso comportamento quotidiano. O Código de Conduta aponta igualmente os objetivos éticos e princípios para a nossa atividade empresarial e o modo como trabalhamos em conjunto.

A Continental reserva-se no direito de adaptar este Código de Conduta sempre que a situação assim o exigir. Qualquer adaptação será comunicada a nível interno do Grupo. A versão atualmente em vigor é publicada tanto no site Corporativo como na Intranet Local.

II. Regras, esclarecimentos e exemplos

O Código de Conduta Continental contém regras básicas que devemos cumprir, seguidas por esclarecimentos e exemplos específicos. Os esclarecimentos e exemplos não são, de modo algum, exaustivos, sendo apresentados a título meramente ilustrativo.

1. Aplicação

Regra:

O Código de Conduta Continental aplica-se não só à Continental AG, como a todas as suas afiliadas, incluindo participações minoritárias em empresas em que uma sociedade do Grupo Continental exerça controlo (seguidamente designadas no seu conjunto por «Continental» ou «Grupo Continental»).

O Código de Conduta Continental aplica-se, além disso, a todos os colaboradores, diretores e administradores (seguidamente designados, conforme o caso, por «nós», «nosso», «você», «seu», etc.).

O conceito «regras Continental» abrange ainda todas as diretivas, manuais, normas e disposições internas a cada nível aprovados ou publicados, de acordo com as disposições da House of Rules («Casa das Regras») (Continental at a Glance > Guidance and Rules > All Continental Rules). Para além destes, há ainda outros princípios e indicações.

Esclarecimentos:

O Código de Conduta Continental aplica-se a todas as entidades jurídicas do Grupo Continental, independentemente do seu regime jurídico, país de estabelecimento, empresa ou localização. Aplica-se igualmente a todos os colaboradores dessas entidades jurídicas, independentemente do seu cargo, funções e nível de intervenção, assim como aos membros de quaisquer órgãos sociais das referidas entidades.

Exemplo:

O código de conduta Continental aplica-se, entre outras, à Continental Automotive GmbH, Alemanha; Continental Automotive Czech Republic s.r.o., República Checa; Continental Mabor - Industria de Pneus, S.A., Portugal; Continental Tyres Ltd., Reino Unido; Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., África do Sul; Continental Tire the Americas, LLC, EUA; Continental Automotive Corporation (Lian Yun Gang) Co., Ltd., China; Benecke-Kaliko AG, Alemanha; e Elektrobot Automotive GmbH, Alemanha, assim como a todos os seus colaboradores e membros dos órgãos sociais.

2. Cumprimento do Código de Conduta Continental

Regra:

Comprometemo-nos a cumprir o Código de Conduta Continental, cujas regras reconhecemos como vinculativas e parte integrante da nossa atividade diária. A Continental não tolera a mínima violação do Código de Conduta Continental («tolerância zero»).

Ninguém poderá apresentar comportamentos que possam ser considerados como um indício de violação do Código de Conduta Continental.

Os comportamentos que constituem uma violação do Código de Conduta Continental podem também constituir uma violação da legislação local em vigor. A não observância do código de conduta ou da legislação local em vigor pode implicar um processo disciplinar e até mesmo o despedimento.

Esclarecimentos:

As regras do Código de Conduta Continental não abrangem todos os problemas que possam ocorrer. Trata-se sobretudo de princípios vinculativos que lhe devem servir de orientação na sua atividade diária.

No caso de surgirem perguntas ou dúvidas relacionadas com a aplicação do código de conduta Continental, é sua obrigação usar o bom senso e racionalidade. Os requisitos do Código de Conduta Continental em questão podem sempre ser esclarecidos junto do superior hierárquico, do seu Departamento de Relações Humanas, Jurídico e de Compliance ou do seu Coordenador de Compliance. Os dados de contacto dos departamentos que podem ser consulta-



dos em caso de dúvida podem ser encontrados nas páginas Intranet da Continental.

3. Responsabilidade pelas nossas ações e comportamentos

Regra:

Assumimos pessoalmente a responsabilidade pelas nossas ações e comportamentos e agimos de boa-fé em todas as questões relacionadas com a Continental.

Esclarecimentos:

No caso de lhe surgirem dúvidas ou se sentir inseguro em relação a instruções recebidas do seu superior hierárquico, pode contactar o seu Departamento de Relações Humanas, Jurídico ou de Compliance, a fim de verificar se as referidas instruções estão em conformidade com o Código de Conduta Continental ou outras regras, princípios ou instruções da Continental.

4. Cumprimento da legislação, das disposições e das regras, normas e instruções internas do Grupo

Regra:

Cumprimos toda a legislação e disposições em vigor nos países em que exercemos a nossa atividade. Além disso, cumprimos também todas as regras, princípios e instruções internas da empresa.

Esclarecimentos:

O cumprimento da legislação e disposições aplicáveis é obrigatório. Uma vez que a legislação e disposições em causa podem variar de país para país, não é possível enumerá-las neste Código de Conduta Continental.

Uma violação da legislação e disposições aplicáveis e, por conseguinte, do Código de Conduta Continental, para além de sanções penais, multas e perda de reputação da Continental, pode também ter como consequência sanções pessoais.

Em caso de perguntas ou dúvidas sobre se determinado comportamento é ou não permitido, consulte o seu Departamento de Relações Humanas, Jurídico ou de Compliance ou, tratando-se de diretivas ou políticas internas, contacte a área competente.

Exemplos de regras Continental:

As regras Continental abrangem, entre outros, as políticas e manuais sobre:

- › Signatários autorizados;
- › Investimentos financeiros;
- › Conservação de documentos;
- › Regras processuais padronizadas;
- › Integridade do produto;
- › Segurança da informação.

Exemplo 1:

Você pretende celebrar um contrato de fornecimento de capas de plástico para chaves com um fornecedor. As negociações revelam-se muito difíceis e arrastam-se durante muito tempo. O prazo de entrega estabelecido pelo cliente termina dentro de dois meses. A fim de poder cumprir o prazo de entrega, você pondera contornar o processo de assinatura e autorização da Continental e assinar você mesmo o contrato de fornecimento.

Comportamento desejável:

As regras Continental em vigor devem ser cumpridas, apesar de quaisquer pressões em termos de tempo. A diretiva da empresa «External Representation» (anteriormente P 20.1) regula as autorizações necessárias para todos os contratos. Respeite sem-

pre o chamado «princípio dos quatro olhos».

Exemplo 2:

Você acha que os padrões de segurança não estão provavelmente a ser cumpridos em determinadas instalações da Continental. Que deve fazer?

Comportamento desejável:

Contacte o departamento responsável pela aplicação das normas em questão, nomeadamente o responsável pela área da segurança, o Departamento de Qualidade ou o Departamento de Relações Humanas para que verifiquem a situação.

5. Respeito dos direitos humanos e condições de trabalho justas

Regra:

Tanto como empresa como individualmente, todos nós somos responsáveis pelo respeito dos direitos humanos e condições de trabalho mais justas. Nós queremos contribuir ativamente para a sua implementação, tratando com justiça e respeito os nossos colegas, colaboradores, eventuais futuros colaboradores, fornecedores, clientes e todas as pessoas com as quais fazemos negócio. Os padrões internacionalmente reconhecidos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) norteiam, entre outros, a nossa ação. Isso significa que, no mínimo, todos os colaboradores gozam de liberdade de associação e do direito de verem os seus interesses defendidos por representantes eleitos. Repudiamos firmemente qualquer forma de trabalho infantil ou forçado. Não toleramos nenhuma forma de assédio ou de abuso físico ou psicológico. Comprometemo-nos coletivamente a criar um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação baseada no género,

idade, raça, cor da pele, origem social ou étnica, nacionalidade, orientação sexual, convicções religiosas ou políticas, bem como qualquer outra característica protegida por lei. Abordamos, por isso, os comportamentos inapropriados de forma ativa e construtiva e tentamos resolver os conflitos em conjunto. Se tiver a impressão de que alguém está a ter um comportamento inapropriado, contacte o seu Departamento local de Relações Humanas ou de Compliance.

Estamos orgulhosos da diversidade que os nossos colaboradores de todo o mundo conferem à nossa empresa. Todos juntos, queremos tirar partido dessa diversidade em termos de género, cultura e religião como perspetiva para a inovação e a eficiência. Nesse sentido, queremos promover a capacitação das mulheres para uma participação plena na vida económica em todos os países e setores da sociedade, de acordo com os «Women's Empowerment Principles» das Nações Unidas, de modo a fortalecer as sociedades em que exercemos a nossa atividade.

Esclarecimentos:

Direitos humanos, condições de trabalho justas e respeito mútuo são para a Continental emblemáticos do nosso valor corporativo «uns pelos outros». Estamos convictos de que o empenho no respeito dos direitos humanos e de condições de trabalho justas reforçam o nosso poder de inovação, eficiência e coesão, consolidam as nossas relações com os clientes, fornecedores e outros grupos de interesse e promovem o desenvolvimento económico nos nossos mercados e regiões. Independentemente do quadro cultural ou jurídico de cada país em que a nossa empresa está presente, cada um dos nossos colaboradores deve contribuir para um ambiente de trabalho caracterizado pela confiança e se-

gurança, a todos os níveis hierárquicos. A regra aplica-se, portanto, a todos os colaboradores e a todos os processos da empresa. Em caso de desconfiança ou preocupação, pode dirigir-se ao seu Departamento local de Relações Humanas ou de Compliance.

Exemplo 1:

É necessário admitir um diretor de vendas para o Departamento de Vendas. Você considera que o setor das vendas é uma «coisa de homens» e pondera considerar para a função apenas candidatos do sexo masculino.

Comportamento desejável:

Não lhe é permitido escolher apenas candidatos do sexo masculino nem recusar as candidaturas de candidatas do sexo feminino pelo facto de serem mulheres, uma vez que isso constituiria uma discriminação de género. A sua escolha deve basear-se nas qualificações, competências e experiência dos candidatos e no modo como os mesmos satisfazem os requisitos básicos do cargo, independentemente do género.

Exemplo 2:

Você tem conhecimento de que, há alguns meses, um colega tem vindo a ser constantemente criticado pelo seu superior hierárquico, devido à má qualidade do seu trabalho. De há três semanas para cá, esse superior hierárquico ofende o colega diante de todos, afirmando, por exemplo, que é demasiado gordo para conseguir cumprir as suas obrigações.

Comportamento desejável:

É importante que qualquer colaborador da Continental receba feedback sobre o seu trabalho. No entanto, este deve ser sempre construtivo e assumir uma forma apreciativa. O comportamento acima descrito é classificado como intimidação verbal («as-

sédio moral») ou física e pode ter consequências disciplinares ou até mesmo penais para o superior hierárquico. Dirija-se ao Departamento local de Relações Humanas ou comunique o facto anonimamente, a qualquer momento, através da hotline de Compliance e Anticorrupção da Continental.

Exemplo 3:

Você ouviu rumores de que um fornecedor com quem a sua fábrica trabalha recorre ao trabalho infantil nas suas instalações de produção.

Comportamento desejável:

Dirija-se ao Departamento de Compras ou reporte o facto através da hotline de Compliance e Anticorrupção da Continental. Embora antes de tudo haja lugar à presunção de inocência, o caso deve ser analisado de forma aprofundada. Nós não toleramos, de modo algum, o trabalho infantil, tanto na nossa própria atividade empresarial como na nossa cadeia de abastecimento. Caso as suspeitas se venham a confirmar, as relações comerciais com o fornecedor em questão devem ser reavaliadas.

6. Saúde, segurança, ambiente e integridade do produto

Regra:

A proteção da saúde e da segurança constituem um elemento fundamental da nossa responsabilidade e atividade empresarial. É nossa obrigação adotar medidas para a proteção da saúde e da segurança, cumprir as disposições e instruções de trabalho e utilizar o equipamento de proteção legalmente exigido.

A proteção do ambiente constitui parte integrante da nossa política empresarial. Consideramos que economia e ambiente

não têm de se excluir mutuamente. Na Continental, ambos constituem a base de uma criação sustentável de valor. Comprometemo-nos a desenvolver e fabricar produtos seguros. Com os nossos processos e produtos, contribuímos de forma considerável para uma gestão sustentável dos recursos, para a proteção do ambiente e para a proteção do clima. Estamos empenhados na preservação dos recursos através da adaptação contínua da nossa produção, da qualidade e desempenho dos nossos produtos em termos do seu impacto ambiental e da redução do consumo de energia, água, matérias-primas e consumíveis.

Estamos obrigados, sejamos nós líderes ou colaboradores, a respeitar as normas de trabalho e proteção do ambiente. Caso tenha dúvidas ou observações a apresentar relacionadas com estas questões no seu local de trabalho, contacte o seu Superior Hierárquico, o Diretor local de Segurança e Ambiente ou o seu Departamento de Relações Humanas.

Exemplo:

Durante o trabalho, é obrigado a usar um capacete de proteção e calçado de segurança. Um dia, ao chegar ao seu local de trabalho, dá conta de que se esqueceu de usar o calçado de segurança. Nessa altura, pondera se deve ou não voltar ao vestiário, que se encontra noutra edificação, para ir buscar o calçado de segurança.

Comportamento desejável:

Espera-se de todos os colaboradores que cumpram das disposições em matéria de segurança e o presente Código de Conduta Continental e usem o vestuário de proteção previsto para as exigências do respetivo local de trabalho. No caso do nosso exemplo, deve, portanto, ir buscar o calçado de segu-

rança e calçá-lo antes de iniciar o seu trabalho.

7. Prática empresarial honesta

Regra:

Tratamos com lealdade e honestidade os clientes, fornecedores e revendedores da Continental. O mesmo se aplica à prossecução dos interesses comerciais da Continental em relação aos seus concorrentes. Não divulgamos boatos infundados ou falsas declarações sobre os nossos concorrentes e/ou os seus produtos nem recorremos a outras práticas desleais com o objetivo de prejudicar os nossos concorrentes.

8. Cumprimento da legislação antitrust

Regra:

Cumprimos qualquer legislação antitrust aplicável, nomeadamente leis e disposições em matéria de monopólios, concorrência desleal, restrições comerciais e da concorrência e sobre as relações com a concorrência e com os clientes.

Temos plena consciência de que a violação das regras da concorrência pode levar à anulação de contratos, a sanções penais e pecuniárias, e à perda de reputação da Continental.

Sempre que surgirem dúvidas quanto ao facto de determinada situação estar ou não em conformidade com a legislação antitrust, consulte imediatamente o Departamento de Compliance.

Esclarecimentos:

Tal como todas as outras empresas, também a Continental tem por objetivo au-



mentar o seu volume de negócios e tornar-se a empresa de maior sucesso no seu mercado. No entanto, tal tem de ser conseguido de acordo com a lei. A legislação Antitrust pretende proteger a livre concorrência e garantir a defesa dos superiores interesses dos consumidores.

Exemplo 1:

Numa feira encontra um antigo colega por acaso, que agora trabalha para a concorrência. Ambos recordam tempos antigos, quando o seu ex-colega lhe pergunta de repente se a Continental irá atualizar os preços de determinado produto, devido ao aumento dos preços das matérias-primas. Como é que reage?

Comportamento desejável:

Deve terminar a conversa e esclarecer que não tem autorização para falar desses assuntos com um concorrente. Sejam quais forem as circunstâncias, não pode nunca fornecer informações/respostas a esta pergunta ou a perguntas semelhantes/em conversas deste tipo, que impliquem o intercâmbio de informações sensíveis do ponto de vista económico com a concorrência. Comunique o facto ao Departamento de Compliance.

Exemplo 2:

Recebe um telefonema de um cliente (do segmento automóvel) com o qual temos negócios nessa área. Ele pergunta-lhe como é que a Continental procede à avaliação e classificação dos fornecedores. Como é que reage?

Comportamento desejável:

Deve explicar ao cliente que não lhe vai fornecer qualquer informação. Embora a pergunta parta de um cliente, nós temos negócios em áreas coincidentes e em termos da procura somos muito provavelmente con-

correntes. Em caso de dúvida, dirija-se ao Departamento de Compliance.

Encontra mais informação sobre este assunto em: «Antitrust Compliance» (ver página Intranet: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page – get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Antitrust > Corporate Manual Antitrust)

9. Anticorrupção

Regra:

As nossas relações comerciais pautam-se pela integridade e cumprimos rigorosamente todas as leis e disposições anticorrupção, incluindo nomeadamente as que se referem ao suborno de colaboradores estrangeiros.

Esforçamo-nos por construir relações positivas e de cooperação com os nossos clientes, fornecedores e stakeholders. Os convites e pequenos presentes podem reforçar as relações, mas não os utilizamos para influenciar de forma desleal relações comerciais ou decisões.

Recusamos e não toleramos qualquer forma de corrupção, suborno, roubo, fraude, extorsão ou pagamento ilícito. Não fazemos pagamentos ilícitos a nenhuma pessoa singular, empresa, organização internacional ou entidade pública nem lhes concedemos quaisquer outras vantagens ilegais com o objetivo de influenciar processos de decisão, violando as leis em vigor.

Não oferecemos, concedemos, exigimos ou recebemos quaisquer subornos, pagamentos ilegais, luvas, comissões, incentivos, presentes generosos, almoços, jantares, convites para eventos, favores ou quais-

quer outros benefícios ou donativos de valor pela concretização de oportunidades de negócio com a Continental ou relacionadas com a sua atividade empresarial.

A violação das leis anticorrupção pode levar à anulação de contratos e a sanções penais e pecuniárias. Qualquer envolvimento em atos de corrupção prejudica a Continental.

Esclarecimentos:

Corrupção é a utilização abusiva do poder ou da confiança conferidos a uma pessoa por entidades públicas ou privadas com base no compromisso por parte dessa pessoa de não obter, no âmbito do exercício desses poderes e autoridade, quaisquer vantagens indevidas para si própria.

A oferta e aceitação de incentivos, presentes e favores fazem muitas vezes parte do dia a dia no mundo dos negócios. Na maior parte dos casos, trata-se de convites para almoços, jantares e eventos. Na Política Anticorrupção da Continental (ver página Intranet: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page – get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Corruption Prevention > Corporate Policy Anti-Corruption) encontra mais pormenores sobre a admissibilidade dessas ofertas e outros temas comuns relacionados com o combate à corrupção.

A regra sobre donativos e afins acima apresentada não impede, no entanto, a Continental ou os seus colaboradores de manifestarem a sua opinião sobre políticas ou práticas de legisladores e autoridades governamentais ou do público em geral.

Exemplo 1:

Foi-lhe solicitada a entrega de uma propos-

ta para fornecimento de pneus a um OEM (Original Equipment Manufacturer). Apercebe-se que a concorrência também recebeu o mesmo pedido para apresentação de uma proposta. Uma vez que eles têm melhores preços, parte do princípio de que serão escolhidos pelo OEM. Você pondera então convidar os membros do Departamento de Compras do OEM e as suas famílias para um evento desportivo, assumindo também as despesas de viagem e alojamento, com o objetivo de lhes dar um motivo pessoal para a aceitação da proposta da Continental.

Comportamento desejável:

Uma vez que é razoável considerar um convite desta natureza como uma tentativa para influenciar o processo de decisão do OEM, ele pode muito bem ser considerado como corrupção. Não deve nunca fazer um convite deste tipo. Leia a diretiva da Continental em matéria de combate à corrupção.

Exemplo 2:

A Continental está a planear uma nova fábrica de pneus no país A. Para a construção do edifício da nova unidade de produção são necessárias diversas autorizações e concessões de uma autoridade desse país. Depois de esperar vários meses pela respetiva documentação, você começa a pensar se um incentivo ao membro da autoridade em questão que está a tratar do seu pedido não poderá acelerar o processo de aprovação.

Comportamento desejável:

Mesmo que você tenha direito à concessão das autorizações, uma tentativa deste tipo para influenciar o processo de aprovação é classificada como corrupção pela legislação da maior parte dos países. Além disso, ela constitui uma violação clara da diretiva



de combate à corrupção da Continental. Deve pôr tal ideia completamente de parte e familiarizar-se com a diretiva de combate à corrupção da Continental. Lembre-se de que a concessão de presentes ou favores a colaboradores, por exemplo, colaboradores de autoridades governamentais, tem de ser submetida à apreciação crítica e avaliação interna ao mais alto nível no Departamento de Compliance. Em caso de dúvida sobre como deve proceder em relação a um colaborador, dirija-se ao Departamento de Compliance.

Exemplo 3:

Você trabalha no Departamento de Compras e um potencial representante com quem está em negociações propõe-lhe um «negócio especial»: você encomenda-lhe determinados serviços num montante superior ao que é apresentado aos concorrentes desse representante. O montante da diferença entre a proposta dele e a proposta da concorrência é depois transferido para uma conta numerada nas ilhas Caimão à qual só você tem acesso. Você fica desconfiado e não sabe como reagir a tal proposta.

Comportamento desejável:

Recuse esse «negócio especial» e esclareça que uma prática comercial desse tipo viola provavelmente as leis e/ou o Código de Conduta Continental. Além disso, deve dar imediatamente conhecimento de tal proposta aos seus superiores hierárquicos ou ao Departamento Jurídico, de Compliance ou de Auditoria Interna.

Exemplo 4:

Você trabalha no Departamento de Vendas. Devido aos diversos produtos concorrentes no mercado, o produto que você vende está a ser escoado com dificuldade. Um cliente propõe-lhe que lhe conceda um

desconto no produto que a Continental lhe pretende vender. O desconto pretendido está dentro da margem de tolerância. Ele sugere então que a diferença entre o preço habitual e o preço com desconto seja dividida entre ambos. Depois de cada compra, ele far-lhe-ia chegar a sua parte em numérico. Que deve fazer?

Comportamento desejável:

Recuse a proposta e esclareça o cliente que uma tal prática comercial pode ser considerada ilegal e violar tanto a legislação em vigor como o Código de Conduta Continental. Além disso, deve dar imediatamente conhecimento de tal proposta aos seus superiores hierárquicos ou ao Departamento Jurídico, de Compliance ou de Auditoria Interna.

10. Combate ao branqueamento de capitais**Regra:**

De acordo com a legislação nacional em matéria de combate ao branqueamento de capitais, a Continental está sujeita a determinadas obrigações que podem ser aplicáveis a nível internacional. Por essa razão, todas as unidades comerciais da Continental devem verificar qualquer transação ou pagamento duvidoso e supervisionar as suas relações comerciais.

Esclarecimentos:

O branqueamento de capitais consiste na transformação de lucros resultantes de atividades criminosas, por exemplo, evasão fiscal, em valores patrimoniais aparentemente legítimos. Em termos de branqueamento de capitais, considera-se que existe um risco elevado quando os pagamentos são efetuados por terceiros e não pelo próprio cliente.

Exemplo:

Você tem negócios com um cliente no país A. Durante o processo de pagamento, o cliente informa-o, sem razão aparente, de que os custos serão suportados por terceiros no país B. Você concorda?

Comportamento desejável:

Na Continental, como regra geral, não aceitamos pagamentos por terceiros, sobretudo quando o cliente ou a parte terceira estão sediados em países com risco elevado. Dirija-se ao Departamento Jurídico ou de Compliance. Se já tiver sido aceite um pagamento por terceiros, este deve manter-se na conta como pagamento destinado a devolução ao remetente e não pode ser processado como pagamento do pedido.

11. Conflitos de interesses**Regra:**

Os nossos interesses privados e considerações pessoais não influenciam de modo algum o nosso discernimento quando se trata de atuar em função dos superiores interesses da Continental.

Evitamos, por conseguinte, todas as atividades e situações que possam conduzir a um conflito entre os nossos interesses pessoais e os interesses comerciais da Continental. No caso de se apresentar um eventual conflito de interesses, comunique imediatamente o facto ao seu superior hierárquico, ao Departamento Jurídico ou ao Departamento de Relações Humanas.

Esclarecimentos:

A Continental respeita o direito dos seus colaboradores se dedicarem a atividades extraprofissionais de natureza privada que de nenhum modo possam entrar em conflito com a Continental ou ter um reflexo

negativo na Continental ou na imagem da empresa. Não deve, assim, cultivar direta ou indiretamente relações e interesses comerciais ou financeiros que se oponham aos interesses da Continental ou prejudiquem a sua eficiência no cumprimento pleno das suas obrigações no quadro da sua relação laboral, defendendo os superiores interesses da Continental.

Pode haver conflito de interesses nos seguintes casos:

- › se, para além do seu trabalho na Continental, você mantiver uma relação laboral com outra empresa, sobretudo se essa outra empresa for um concorrente, cliente ou fornecedor da Continental (ou se se tratar de uma empresa com probabilidade de vir a ser em breve concorrente, cliente ou fornecedor);
- › se você mantiver relações comerciais com uma sociedade da qual um familiar seu é acionista, intervém na administração ou de qualquer outro modo detém uma participação relevante na sociedade;
- › se você detiver interesses financeiros relevantes numa empresa ou intervier na administração de uma empresa que é um fornecedor ou cliente da Continental;
- › se você negociar ou especular com materiais, equipamentos ou consumíveis que são comprados pela Continental ou negociar por conta própria com produtos vendidos pela Continental;
- › se você pedir dinheiro emprestado a clientes ou pessoas singulares ou empresas às quais a Continental adquire serviços, materiais, equipamentos ou consumíveis ou com as quais a

Continental mantém relações comerciais.

A lista acima é apresentada a título de exemplo e não é exaustiva.

Exemplo 1:

A Continental pretende recorrer a um novo fornecedor. O seu irmão dirige a empresa que foi selecionada como novo fornecedor.

Comportamento desejável:

Em determinadas circunstâncias, a celebração de um contrato com a empresa do seu irmão pode ser aceitável para a Continental. Comunique a relação de parentesco ao seu superior hierárquico e ao Departamento de Compras e assegure-se de que não intervém no processo de concurso nem nas decisões com ele relacionadas. Em caso de dúvida dirija-se ao Departamento Jurídico ou de Compliance.

Exemplo 2:

Você verifica que há peças entregues por um fornecedor da Continental que apresentam defeitos. Sabe que o prazo de garantia ainda não terminou. A empresa fornecedora pertence à sua irmã e você pondera se vai ou não exigir a correção dos defeitos.

Comportamento desejável:

Não deve participar na decisão de reivindicação da garantia dentro do prazo. Antes mesmo de ser feita a encomenda à empresa da sua irmã, você deve comunicar a relação de parentesco ao seu superior hierárquico, assim como aos outros departamentos envolvidos. Em caso de dúvida, contacte com o Departamento Jurídico ou de Compliance.

12. Utilização do património da Continental**Regra:**

Nós lidamos com o património empresarial da Continental com o devido cuidado e sentido de responsabilidade. A menos que estipulado em contrário nas regras Continentais locais, o património empresarial da Continental destina-se a ser utilizado no âmbito da nossa atividade comercial.

Esclarecimentos:

O património empresarial da Continental inclui bens físicos, como, por exemplo, os produtos fabricados pela Continental, equipamento de produção e administrativo, ferramentas, instalações e veículos, assim como ativos imateriais, como, por exemplo, o conhecimento e os direitos de propriedade intelectual.

13. Proteção de dados e cibersegurança**Regra:**

Nós cumprimos todas as leis e disposições aplicáveis, assim como as regras, princípios e diretivas da Continental em matéria de proteção de dados e cibersegurança.

Esclarecimentos:

O incumprimento das medidas de cibersegurança e de proteção pode ter consequências graves, como, por exemplo, a perda de dados, a divulgação de informações confidenciais e segredos comerciais ou o roubo ou utilização abusiva de dados pessoais. Caso surjam questões relacionadas com a proteção de dados, deve, portanto, entrar em contacto com os responsáveis pela proteção de dados e cibersegurança ou com o seu Departamento de Relações Humanas.

14. Informações confidenciais e propriedade intelectual

Regra:

A proteção de informações comerciais confidenciais e segredos comerciais («informações confidenciais») é imprescindível para salvaguarda dos interesses e do sucesso da Continental. Somos por isso responsáveis por garantir que as informações confidenciais a que temos acesso no âmbito da nossa atividade comercial são rigorosamente tratadas de forma confidencial, não sendo utilizadas de forma abusiva nem divulgadas junto de colegas ou de terceiros.

Temos plena consciência de que, em caso de utilização abusiva ou divulgação de informações confidenciais, podemos sofrer medidas disciplinares e até despedimento, mesmo que não tenhamos beneficiado pessoalmente da divulgação em causa. Quando saímos da Continental, não divulgamos informações confidenciais nem as utilizamos: o património desta natureza, incluindo as informações confidenciais, é imediatamente devolvido à Continental.

Além disso, respeitamos as informações confidenciais dos nossos fornecedores, clientes e demais parceiros e usamo-las exclusivamente de acordo com a legislação em vigor e/ou com as obrigações contratuais.

Esclarecimentos:

As informações comerciais confidenciais da Continental incluem todas as informações e dados, nomeadamente termos contratuais, todas as formas de propriedade empresarial, comercial, financeira e intelectual, informações técnicas e dos clientes, assim como dados divulgados entre parceiros comerciais no âmbito da sua relação comercial ou para a definição, desenvolvimento, comer-

cialização, venda, fabrico e distribuição de produtos, desde que não possam ser obtidas a partir de fontes públicas. Incluem, além disso, as informações sobre o pessoal, clientes, custos, listas de preços e dados relativos ao volume de negócios, diretivas relativas à cobrança de créditos, relatórios, demonstrações financeiras, salários e atividade comercial. As informações comerciais confidenciais não podem nunca ser reveladas, seja por via oral, escrita ou eletrónica.

Exemplo 1:

Já há alguns anos que mantém uma relação contratual com o fornecedor A. Uma vez que nunca esteve satisfeito com a qualidade do produto, decide denunciar os contratos com o fornecedor A e celebrar para o mesmo produto um contrato com o fornecedor B, que oferece o produto a um preço mais baixo. No entanto, o fornecedor B depara-se com problemas graves em termos de qualidade que não consegue resolver e pede-lhe para consultar a documentação técnica que o fornecedor A lhe tinha facultado. O seu cliente está a pressioná-lo para que resolva os problemas de qualidade, mas você não tem a certeza se deve ou não ceder ao pedido do fornecedor B.

Comportamento desejável:

Se a documentação técnica for constituída por informações confidenciais do fornecedor A, não lhe é permitido revelar ou transmitir seja de que forma for essas informações ao fornecedor B. O facto de a documentação técnica ser ou não constituída por informações confidenciais depende dos acordos contratuais entre a Continental e o fornecedor A e do acordo de confidencialidade que você eventualmente celebrou com a Continental. A Continental pode, por exemplo, ter celebrado um acordo de confidencialidade ou pode existir uma cláusula de confidencialidade no contrato com o



fornecedor A que proíba a divulgação das informações em causa.

Além disso, é ainda necessário verificar se a utilização da documentação técnica não será proibida por outros motivos, nomeadamente restrições em termos de direitos de autor ou de patente.

Exemplo 2:

A Continental participa num concurso online de um potencial cliente e, devido a um erro técnico, é-lhe enviada inadvertidamente a proposta de um concorrente. Você pondera se deve ou não abrir o ficheiro.

Comportamento desejável:

Não abra o ficheiro nem o utilize de qualquer outra forma. Devolva-o ao remetente.

Exemplo 3:

Durante uma viagem de negócios, você aproveita para trabalhar no seu portátil de trabalho. De repente, repara que o passageiro sentado ao seu lado no avião está muito interessado no que você está a fazer, observa atentamente o ecrã e começa a tomar notas.

Comportamento desejável:

Interrompa imediatamente o que estava a fazer no computador e continue o trabalho num ambiente com mais privacidade.

15. Normas de importação e exportação

Regra:

Nós estamos obrigados a cumprir toda a legislação em vigor em matéria de importação e exportação, nomeadamente no que diz respeito a sanções, embargos e demais leis, disposições, decretos ou diretivas governamentais, incluindo todas as diretivas da direção da Continental em matéria de

regulação do transporte ou do envio de bens e tecnologia pela Continental.

Esclarecimentos:

Há situações em que, devido a embargos e outras restrições, os produtos, software e tecnologia da Continental não podem ser enviados ou entregues em determinados países. Caso existam critérios de autorização, é necessário consultar o controlo de exportações para obtenção da referida autorização.

Caso surjam perguntas ou dúvidas sobre a aplicação de determinado requisito de importação ou de exportação, deve esclarecer a situação junto do departamento ou pessoa responsável pelo controlo de exportações ou questões alfandegárias.

Exemplo 1:

Um cliente entra em contacto consigo e pede-lhe que forneça produtos a um novo cliente sediado num país em relação ao qual estão em vigor restrições de exportação. Você não sabe se pode ou se deve satisfazer o pedido do cliente.

Comportamento desejável:

Deve perguntar ao controlo de exportações como lidar com este pedido. O facto de poder ou não fazer a entrega depende de muitos fatores, como o país para o qual o produto deve ser enviado, o produto a ser exportado e também como e por quem o produto vai ser utilizado.

Exemplo 2:

Você trabalha para uma empresa Continental sediada nos EUA e pretende enviar produtos dos EUA para Israel e para Cuba, mas não sabe se isso é possível e permitido. Que deve fazer?

Comportamento desejável:

Deve consultar sempre o controlo de exportações antes de efetuar negócios que estejam direta ou indiretamente relacionados com um país sensível.

Exemplo 3:

Você trabalha em Ratisbona e prepara-se para um encontro num país que não é membro da União Europeia. Está a pensar em levar consigo amostras de materiais de produção para fins de apresentação. Uma vez que o material de produção é de dimensões reduzidas, você pondera levá-lo na bagagem de mão. Que deve fazer?

Comportamento desejável:

Tenha em atenção que a hipótese acima apresentada em relação à bagagem de mão implica o risco de fraude fiscal e aduaneira. Quaisquer materiais importados ou exportados têm de ser devidamente declarados e submetidos a verificações de controlo à exportação. No caso da importação, os fornecimentos transportados na bagagem de mão não podem passar no chamado canal verde (Nada a Declarar). Antes da partida, assegure-se de que está informado sobre todas as disposições relevantes em matéria de exportação e importação (nomeadamente controlos de exportação) dos países em causa e notifique o seu departamento aduaneiro e o controlo de exportações. Certifique-se também de ter prontos e consigo no posto fronteiriço todos os documentos exigidos (relativamente à importação e exportação). Estas indicações aplicam-se igualmente a onboard couriers.

16. Cumprimento das obrigações fiscais

Regra:

Temos plena consciência da nossa responsabilidade social no cumprimento das obri-

gações fiscais e declaramo-nos explicitamente a favor da observância das disposições nacionais e internacionais em matéria de legislação tributária. É nossa preocupação evitar qualquer redução ilícita de impostos ou incumprimento da obrigação de cooperação com as autoridades fiscais.

Esclarecimento:

Em virtude da dimensão mundial das nossas atividades e da exploração de novos mercados, somos obrigados a respeitar variadíssimas disposições em matéria fiscal. O cumprimento das disposições em matéria fiscal promove a confiança dos clientes, das autoridades fiscais e da opinião pública. A ocorrência de irregularidades pode provocar ao Grupo Continental danos financeiros consideráveis e prejudicar de forma muito grave a sua reputação e até mesmo os colaboradores responsáveis podem ter consequências negativas.

Exemplo:

Você é responsável pelo registo de determinadas transações, como despesas gerais (despesas de manutenção) e custos de produção nas demonstrações financeiras. Um projeto ultrapassou em data anterior determinados indicadores de controlo. Devido a esse facto, você recebe indicações para registar despesas de manutenção, embora seja evidente que se trata de um investimento e, portanto, de custos de produção de ativação obrigatória.

Comportamento desejável:

Proceda ao registo de acordo com as disposições legais. Todas as transações devem ser registadas no sistema contabilístico de acordo com as disposições legais em matéria comercial e fiscal, uma vez que o sistema contabilístico constitui a base para as declarações fiscais. Qualquer erro no sistema contabilístico pode, assim, implicar in-

Continental Aktiengesellschaft

Vahrenwalder Str. 9, D-30165 Hannover

www.continental-corporation.com

For all its subsidiaries

Photos

Nikolaj Georgiew, Hannover (Cover)

Continental AG (Page 3)

Getty Images (Page 11), AdobeStock (Page 6, 14 & 19)