

# Code of Conduct



# Code of Conduct (Código de Conduta) para o Grupo ZEISS

A ZEISS é uma empresa que presta serviços especiais e cumpre as mais elevadas exigências, não só do ponto de vista tecnológico como também no respeito pelas «regras do jogo» de uma conduta correta e leal frente à concorrência e nas relações com os nossos colaboradores e clientes.

Por isso, a ZEISS adotou, já em 2007, um Código de Conduta válido a nível internacional, que estabelece e explica as regras fundamentais aplicáveis a diversos domínios da nossa atividade comercial.

Este Código de Conduta provou ser eficaz. A recompensa que temos recebido pelo cumprimento do Código de Conduta é a confiança depositada nas nossas empresas e a excelente reputação de que a marca ZEISS goza nos mercados internacionais. É nossa firme convicção de que o sucesso económico a longo prazo é indissociável do cumprimento das leis e do direito, bem como dos nossos regulamentos internos.

Passados cinco anos, procedemos agora à revisão do Código de Conduta. Alguns aspectos, como a segurança do produto e a proteção de dados pessoais, foram aperfeiçoados e, em termos de redação, o Código de Conduta foi integrado no dispositivo normativo do Grupo ZEISS.

Convidamo-lo a adotar este Código de Conduta como guia de atuação no seu dia-a-dia. Poderá constatar que a maioria dos princípios já são naturalmente aplicados na atividade quotidiana. Mas haverá uma ou outra área em que ainda podemos melhorar a nossa conduta. Esses aspectos também devem merecer a nossa atenção.

## Índice

1	Princípios	4
2	Tratamento justo dos colaboradores e parceiros comerciais	4
3	Concorrência leal	5
4	Concessão de vantagens/Aceitação de vantagens	5
5	Trato dos bens da empresa	6
6	Proteção de segredos comerciais	6
7	Proibição do uso de informações privilegiadas	7
8	Prevenção de conflitos de interesses/atividades privadas	7
9	Não discriminação	8
10	Cumprimento das disposições em matéria de controle das exportações e de controle aduaneiro	8
11	Segurança e saúde ocupacional	9
12	Segurança do produto	9
13	Proteção ao meio ambiente	10
14	Proteção de dados/Tratamento de informações/Documentação	10
15	Conduta frente às autoridades	11
16	Cumprimento do Código de Conduta e monitoramento	11

# 1

## Princípios

A competência, a motivação e o sentido de responsabilidade dos colaboradores são condições essenciais ao êxito da ZEISS. A responsabilidade frente às pessoas e à natureza, bem como a retidão e a tolerância são valores que merecem particular destaque na visão estratégica da nossa empresa. Aí se incluem os princípios seguintes:

- Conduta conforme com a lei e irrepreensível do ponto de vista ético, observância do enquadramento legal e cultural
- Lealdade para com a ZEISS
- Tratamento justo, educado e respeitoso dos colaboradores e de terceiros
- Consideração adequada dos interesses dos clientes e parceiros comerciais
- Engajamento social
- Defesa do meio ambiente e da segurança no trabalho
- Renúncia a todo o tipo de discriminação por motivo de sexo ou de pertença a uma determinada raça ou religião ou de outras características
- Conduta responsável e transparente no tratamento de riscos
- Profissionalismo, equidade e confiabilidade em todas as relações comerciais

# 2

## Tratamento justo de colaboradores e parceiros comerciais

Os nossos parceiros comerciais (clientes, revendedores e fornecedores) e colaboradores estão no centro das nossas atividades. As relações com os nossos parceiros comerciais e colaboradores devem ser duradouras e marcadas pela confiança mútua. O que se espera de nós é honestidade, boa educação, respeito e retidão. Isso implica que as decisões sejam tomadas e comunicadas de forma transparente e compreensível.

Só é possível implementar estes princípios nas relações com os parceiros comerciais e colaboradores se a diretoria der o exemplo, aplicando-os de igual modo com relação aos trabalhadores, e se forem cumpridos entre os colaboradores.

### 3

#### Concorrência leal

Um elemento indispensável em uma economia de mercado livre são os dispositivos normativos para salvaguarda da concorrência leal. Praticamente todos os países adotaram leis sobre esta matéria. Estas tratam, essencialmente:

- da proibição de acordos entre concorrentes sobre preços, divisões territoriais, volumes de produção e outros parâmetros relevantes para a concorrência,
- da imposição ilícita de preços aos revendedores,
- da proibição do abuso de posição dominante e
- do controle de fusões empresariais, com vista a impedir o surgimento de posições dominantes no mercado.

Os acordos ilícitos celebrados entre agentes do mercado com o intuito de limitar a concorrência, proibidos em praticamente todos os sistemas jurídicos, assumem particular relevância neste contexto. A proibição abrange, desde logo, conversas informais, acordos de cavalheiros ou uma simples atuação concertada quando esta serve para acordar ou implementar uma medida destinada a limitar a concorrência. É de evitar despertar sequer a impressão de uma tal prática conspirativa.

Nas conversas com concorrentes não é permitido trocar informações confidenciais sobre preços e alterações de preços iminentes ou sobre as relações com clientes e fornecedores. São admitidas exceções quando, no âmbito de um determinado projeto, p. ex., um plano de aquisição ou constituição de uma empresa comum, são divulgadas informações mediante a celebração de um acordo de confidencialidade.

Além disso, devem ser observados os regulamentos em vigor sobre a **Conduta em face da concorrência**.

### 4

#### Concessão de vantagens/ Aceitação de vantagens

A nossa empresa convence pelo preço, desempenho, qualidade e adequação dos produtos e serviços que oferece. Seleccionamos os nossos fornecedores de acordo com os mesmos critérios.

Não é permitido exigir, aceitar, oferecer ou conceder vantagens pessoais tendo em vista o favorecimento na preparação, adjudicação ou execução de um contrato. Neste contexto, no caso da intervenção de representantes comerciais e consultores, também importa observar o regulamento sobre a **Celebração de contratos com intermediários comerciais e comissionados**. Por princípio, não é permitido oferecer nem aceitar presentes. As únicas exceções admitidas são brindes ocasionais ou publicitários geralmente aceitos e presentes que correspondam aos costumes e às regras de boa educação de um país e que se coadunem com os regulamentos legais aplicáveis. Particular discricção impõe-se no caso de funcionários públicos ou titulares de cargos públicos, incluindo de países estrangeiros.

A cedência ou aceitação de produtos e outros objetos emprestados por tempo indeterminado também pode assumir o caráter de oferta ilícita ou de aceitação ou concessão de vantagens.

Os convites endereçados a ou recebidos de parceiros comerciais, que não estejam relacionados a visitas comerciais ou sejam insólitos ou desproporcionados, carecem de aprovação interna da empresa. Sempre que um colaborador se confrontar com a oferta ou solicitação de vantagens pessoais, deve comunicar esse facto de imediato ao seu superior hierárquico. De resto, deve ser cumprido o regulamento em vigor sobre a **Oferta e aceitação de presentes e convites (gratificações)**. No caso das doações, devem ser cumpridos os princípios em vigor para a **Concessão de doações** do Grupo ZEISS, que estabelecem o respetivo tipo e montante.

Para o esclarecimento de eventuais dúvidas sobre casos concretos deve dirigir-se ao *Corporate Compliance Office*.

## 5

### Trato dos bens da empresa

Todo colaborador tem a obrigação de tratar os equipamentos da empresa, designadamente as máquinas e ferramentas, bem como os sistemas de informação e comunicação, com cuidado e de acordo com a sua finalidade. Sobretudo os sistemas de informação e comunicação só podem ser usados para fins ligados à empresa. O posto de trabalho e todos os equipamentos ao serviço dos funcionários ou da empresa devem ser sempre mantidos em bom estado; eventuais danos devem ser comunicados ao superior hierárquico.

Sem a autorização expressa do departamento responsável da empresa, não é permitido usar os bens da empresa para fins particulares ou retirá-los do espaço físico da empresa.

Com relação ao reembolso de despesas deve ser observada a **Política de viagens** em vigor na sociedade ZEISS em questão.

## 6

### Proteção de segredos comerciais

As nossas invenções e o nosso *know-how* são fundamentais para o sucesso a longo prazo da nossa empresa. A promoção das competências criativas e inovadoras dos nossos colaboradores assume, por isso, uma importância estratégica, tal como a proteção da propriedade intelectual contra a tomada de conhecimento por terceiros e o acesso ilícito de terceiros. Assim, exigimos de todos os colaboradores que cumpram padrões de segurança adequados e necessários, tanto nas relações pessoais como na comunicação eletrônica com terceiros.

O mesmo se aplica às informações confidenciais que nos são facultadas por terceiros.

Sem a devida autorização, os colaboradores não podem participar, na qualidade de empregados da ZEISS, em discussões públicas (p. ex., palestras, fóruns da Internet, etc.) nem colocar informações relevantes para a empresa em sítios públicos (p. ex., na Internet).

Além disso, devem ser observadas as disposições em vigor sobre a **Comunicação na ZEISS**.

## 7

## Proibição do uso de informações privilegiadas

O direito relativo às informações privilegiadas proíbe o abuso de informações privilegiadas para obter vantagens pessoais diretas ou indiretas na compra ou venda de valores mobiliários, assim como a transmissão não autorizada de tais informações. Informações privilegiadas são fatos não conhecidos do público referentes a um emitente de valores mobiliários, cuja divulgação é suscetível de influenciar significativamente a cotação desses valores mobiliários, sendo, por isso, importantes para a decisão dos investidores a favor ou contra a compra ou venda de um título. Pode tratar-se, por exemplo, de informações sobre aquisições planejadas, alianças estratégicas, resultados financeiros, novos produtos, problemas com produtos ou contratos importantes.

Os colaboradores que, em virtude de sua atividade comercial na ZEISS, dispõem de informações privilegiadas sobre as sociedades ZEISS cotadas em bolsa (p. ex., a Carl Zeiss Meditec AG) ou sobre outras empresas listadas em bolsa, não têm permissão para comprar ou vender as ações dessas empresas nem para facultar tais informações a terceiros. Neste caso, também se consideram «terceiros» os familiares ou companheiros e amigos ou os colaboradores da ZEISS que não tenham conhecimento oficial da informação privilegiada. A proibição é válida até que a informação deixe de ser relevante para a cotação ou tenha sido divulgada publicamente.

Os negócios ilícitos com informações privilegiadas podem ter consideráveis consequências civis e penais tanto para o colaborador como para a empresa.

## 8

## Prevenção de conflitos de interesses/ atividades privadas

A fim de evitar conflitos entre os interesses pessoais e os interesses da empresa, todo colaborador tem de comunicar ao seu superior hierárquico ou ao departamento de recursos humanos responsável

- a intenção de aceitar um mandato em outra empresa,
- o início de uma atividade paralela remunerada ou
- o início de uma atividade empresarial, e obter a sua aprovação. O mesmo se aplica ao exercício de uma atividade paralela não remunerada se for suscetível de criar conflitos de interesses.

Nos casos em que os colaboradores estão impedidos de exercer determinadas atividades, devido a um possível conflito de interesses, também não podem incitar seus familiares, companheiros ou terceiros a exercer essa atividade.

A ZEISS apóia o engajamento sociopolítico e social dos colaboradores. As atividades em associações, partidos ou demais instituições societárias, políticas ou sociais, seja como titular de um mandato ou em cargo honorário, têm de coadunar-se com as obrigações estipuladas no contrato de trabalho. As opiniões pessoais manifestadas em público não podem fazer referência ao cargo ocupado na empresa e devem pautar-se pela lealdade para com a ZEISS. Tal não é contrário a uma cultura de debates construtivos em benefício da ZEISS e dos empregados da ZEISS.

## 9

### Não discriminação

Todas as colaboradoras e todos os colaboradores e parceiros comerciais têm direito a um tratamento justo, educado e respeitoso por parte de seus superiores hierárquicos, colaboradores e colegas.

Ninguém pode ser importunado ou desfavorecido por motivo da sua raça, cor da pele, nacionalidade, ascendência, sexo, identidade sexual, crença ou ideologia, convicção política, idade, constituição física ou aparência.

Todo colaborador tem a obrigação de respeitar a esfera pessoal dos outros colaboradores. O assédio sexual e moral é proibido.

## 10

### Cumprimento das disposições em matéria de controle das exportações e de controle aduaneiro

A ZEISS é uma empresa de atuação global que, no âmbito da sua atividade comercial internacional, tem de cumprir normas que impõem restrições à livre circulação de mercadorias. Existem diversas leis ou embargos nacionais e internacionais que limitam ou proíbem a importação, a exportação ou o comércio interno de produtos, tecnologias ou serviços, bem como a circulação de capitais e de pagamentos. As restrições e proibições podem ser derivadas às características da mercadoria, ao país de origem ou de destino ou ao parceiro comercial.

Um papel especial cabe às normas nacionais e internacionais de controle das exportações. Todos os colaboradores têm de cumprir essas normas de controle aquando da compra, mediação, produção ou colocação em circulação de mercadorias ou serviços ou da transferência ou recepção de tecnologias. Antes de realizar qualquer destas operações, é necessário verificar se requerem autorizações oficiais.

As empresas ZEISS também estão empenhadas no combate ao contrabando. Cada empresa ZEISS e seus funcionários têm de cumprir as disposições aplicáveis do direito aduaneiro, tanto nas importações como nas exportações.

As infrações às disposições citadas podem prejudicar gravemente a reputação de todo o grupo e ter consequências incalculáveis, para além das repercussões para a área corporativa em questão. Todas as empresas ZEISS têm de tomar as medidas organizacionais necessárias e nomear pessoas responsáveis que garantam o cumprimento das normas acima referidas.

De resto, deve ser cumprido o regulamento em vigor sobre **Controle alfandegário e controle das exportações**.



## 11 Segurança e saúde ocupacional

A segurança no local de trabalho e proteção da saúde de todos os trabalhadores é um princípio fundamental para a ZEISS já consagrado nos estatutos da fundação.

De todos os colaboradores se espera que cumpram as normas de segurança, tenham consciência dos perigos e prestem atenção em todas as atividades relevantes para a segurança. Isso é válido para todos os perigos que possam surgir no local de trabalho dos nossos colaboradores ou na utilização dos nossos produtos. Os acidentes presenciados ou os riscos e impactos potenciais, bem como os quase acidentes devem ser imediatamente comunicados ao superior hierárquico responsável.

Compete à diretoria das áreas corporativas criar uma estrutura de segurança e monitorar o seu funcionamento. Todo superior hierárquico é responsável pela segurança dos seus colaboradores e deve instruí-los, treiná-los e supervisioná-los devidamente. Com o objetivo de determinar e avaliar os riscos e impactos para as pessoas, todos os dirigentes têm a obrigação de realizar avaliações periódicas de risco, que identifiquem e avaliem os riscos para as pessoas e a saúde no local de trabalho. Tal abrange também a organização da medicina preventiva no trabalho.

## 12 Segurança do produto

A segurança e confiabilidade dos nossos produtos ditam o nosso sucesso. De um modo particular, a nossa capacidade e velocidade de inovação exigem imenso de todos os colaboradores que se ocupam da segurança do produto e da gestão da qualidade. A segurança do produto começa no desenvolvimento, acompanha o processo de provisionamento e de produção e é um aspecto essencial na instalação dos nossos produtos junto do cliente e na assistência técnica.

Existem inúmeras disposições legais aplicáveis ao desenvolvimento, à produção, à homologação e à comercialização dos nossos produtos que visam garantir a segurança do produto. O departamento de gestão da qualidade e a área *Regulatory Affairs* asseguram o cumprimento das disposições legais.

## 13 Proteção ao meio ambiente

A nossa empresa assume a proteção ao meio ambiente como missão estatutária e declara a produção eficiente em termos de recursos como um fator a respeitar no fabrico dos nossos produtos. Aplicam-se os seguintes princípios de proteção ao meio ambiente:

- Nós protegemos o nosso meio ambiente, usamos todos os recursos naturais com parcimônia e evitamos ou reduzimos os impactos para as pessoas e a natureza
- Nós respeitamos os requisitos de um meio ambiente intacto no desenvolvimento e na concepção, no processo de fabrico, no embalamento e expedição dos nossos produtos, bem como na melhoria dos processos e na introdução de novas instalações e produtos

Nós esperamos que também os nossos parceiros comerciais, incluindo de um modo especial nossos fornecedores, cumpram todas as leis e regulamentos sobre a proteção às pessoas, ao meio ambiente e à energia.

As ações de formação sobre a proteção ao meio ambiente são parte integrante dos programas de qualificação dos nossos colaboradores. Para a eliminação de resíduos deve ser escolhida a via de eliminação menos poluente, desde que seja viável do ponto de vista econômico.

Caso ocorram incidentes suscetíveis de causar impactos ambientais, é obrigatório comunicar de imediato todos os detalhes aos departamentos responsáveis na empresa que, por sua vez, procederão à notificação das autoridades, conforme previsto na lei.

Os nossos relatórios ambientais periódicos demonstram ao público que o respeito ao meio ambiente é um elemento vivo da nossa cultura empresarial.

## 14 Proteção de dados/Tratamento de informações/Documentação

Para que uma atividade comercial seja eficiente e tenha sucesso, é necessário que todas as informações relevantes cheguem ao respetivo círculo de destinatários. Do contrário, a dispersão aleatória de informações pode causar um bloqueio. Por isso, exigimos de todos os colaboradores uma decisão criteriosa sobre quem deve receber quais informações para que as decisões necessárias possam ser tomadas com rapidez e com base em informações seguras.

Na transmissão de informações, é importante atender ao cumprimento de padrões de segurança suficientes. Todo colaborador deve, por isso, estar ciente do grau de confidencialidade necessária na transmissão de informações.

A proteção de dados pessoais merece especial importância. Os dados pessoais dos nossos clientes, parceiros comerciais e colaboradores só podem ser coletados, armazenados, processados e transferidos de harmonia com as leis nacionais específicas. Além disso, deve ser cumprido o regulamento em vigor sobre a **Proteção de dados – Tratamento de dados pessoais**.

Todas as situações relevantes para a atividade comercial devem ser documentadas de forma sistemática e reproduzível. Devem cumprir-se os prazos legais de conservação dos documentos.

**15**

## Conduta frente às autoridades

A ZEISS está empenhada em manter uma relação de cooperação e transparência com todas as autoridades competentes. No caso de as autoridades perseguirem infrações ao direito em vigor, esses processos estão sujeitos a determinadas regras. Essas regras incluem, entre outros, o direito a assistência jurídica dos intervenientes no processo. O exercício deste direito e o uso do direito ao silêncio não equivalem a uma confissão de culpa.

No caso de investigações oficiais, devem ser imediatamente chamados os superiores hierárquicos e os advogados da empresa e, tratando-se de processos fiscais, os funcionários do departamento de contabilidade.

Nenhum colaborador pode destruir, remover ou alterar documentos impressos ou eletrônicos da empresa, que estejam relacionados a um inquérito ou uma ação judicial, oficial ou de direito civil.

**16**

## Cumprimento do Código de Conduta e monitoramento

Todo colaborador recebe um exemplar deste Código de Conduta. Contudo, não basta apenas tomar conhecimento do Código de Conduta. Cada colaborador é chamado a examinar a sua própria conduta com base nos critérios expostos e a identificar com clareza as áreas de atividade passíveis de melhoria.

Especialmente os dirigentes têm a obrigação de servir de modelo, de ser exemplo vivo de uma conduta íntegra no dia-a-dia da empresa, de informar os colaboradores da sua área de responsabilidade sobre os valores fundamentais subjacentes a este Código de Conduta e de incluir o Código nas ações de formação de colaboradores.

Os dirigentes têm ainda a obrigação de garantir o cumprimento do Código. Não serão toleradas infrações às leis e a este Código de Conduta. A empresa zelará pelo cumprimento das regras acima citadas. As infrações podem resultar em penalidades de direito civil, penal e laboral.

Todo colaborador deve procurar conselho e ajuda junto aos seus superiores hierárquicos, ao departamento técnico responsável ou aos representantes dos interesses dos trabalhadores caso tenha dúvidas jurídicas com relação à sua própria conduta ou se for alertado para processos duvidosos do ponto de vista legal no seu ambiente de trabalho. A honestidade e a confiança são muito importantes sobretudo nos casos em que existe risco de danos para a empresa.

Além disso, os colaboradores podem sempre contactar com o diretor do departamento de recursos humanos do grupo ou o *Chief Compliance Officer* ou o diretor do *Corporate Compliance Office*, com garantia de total confidencialidade.

**Carl Zeiss AG**  
Corporate Compliance Office  
73446 Oberkochen