



POLÍTICA ARVOS

CÓDIGO DE CONDUTA

MARÇO 2015

CÓDIGO DE CONDUTA

PREZADOS COLEGAS,

NÓS, DO GRUPO ARVOS (DORAVANTE DENOMINADO “ARVOS”), ESTAMOS COMPROMETIDOS A REALIZAR NEGÓCIOS APENAS EM TOTAL CUMPRIMENTO A TODAS AS LEIS E REGULAMENTOS E EM CONFORMIDADE COM OS MAIS ALTOS PADRÕES DE ÉTICA. SOMENTE UMA CONDUTA COMERCIAL QUE ESTEJA COMPLETAMENTE EM CONFORMIDADE COM TODAS AS LEIS E REGULAMENTOS E QUE PRATIQUE OS MAIS ALTOS PADRÕES DE ÉTICA GARANTE O SUCESSO A LONGO PRAZO DE NOSSA EMPRESA E ATENDE MELHOR A SOCIEDADE.

Este Código de Conduta estabelece a estrutura jurídica e ética de conduta de todos os diretores, executivos e funcionários da ARVOS (doravante denominados "Funcionários") e define as regras básicas de conduta dentro da ARVOS e em relação aos seus parceiros comerciais e ao público em geral. Reflete também os valores básicos fundamentais buscados pela ARVOS, inclusive em valores específicos no que tange a emprego, trabalho e segurança dos produtos, bem como a proteção ambiental.

Os princípios e valores fundamentais podem ser resumidos como se segue:

- Observe rigorosamente todas as leis e regulamentos de cada jurisdição. Não há exceções.
- Não comprometa a sua integridade em nenhum momento. Não tente tirar proveito de sua posição na ARVOS para ganhar qualquer vantagem para si mesmo, sua família ou seus amigos.
- Não ofereça e não aceite quaisquer presentes e convites que possam criar a impressão de que poderiam influenciar o julgamento comercial do destinatário.
- Não engane ninguém intencionalmente. Nunca tente falsificar quaisquer registros.
- Trate os seus colegas de forma justa e com respeito. Qualquer forma de discriminação de um indivíduo em razão de sua raça, cor, religião, sexo ou orientação sexual, idade ou deficiência é inaceitável.
- Cada funcionário tem um papel a desempenhar na implementação e cumprimento do Código de Conduta.

POLÍTICA ARVOS

CÓDIGO DE CONDUTA

MARÇO 2015

- Respeite as nossas relações comerciais. Trate sempre os nossos clientes e fornecedores de forma justa e com respeito.
- Trabalhe apenas com parceiros comerciais confiáveis.
- Os regulamentos e procedimentos de saúde e segurança foram concebidos para a sua proteção, de seus colegas e de terceiros. Siga-os em todos os momentos.
- Respeite e proteja o meio ambiente.
- Em caso de dúvida, pergunte sempre. Se não tiver certeza sobre uma determinada questão, converse com o seu gerente, o diretor de conformidade ou o departamento de RH.

ARVOS estabeleceu um sistema de gestão de conformidade (CMS) para garantir que as operações da ARVOS e a conduta de seus funcionários estejam em plena conformidade com os seus princípios básicos e valor. O Código de Conduta é um elemento básico deste CMS.

O Código de Ética foi emitido pelo Conselho Executivo e diretor de conformidade da ARVOS em 6 de março de 2015 e entra em vigor com efeito imediato.



Ludger Heuberg



Karsten Stückrath



David Breckinridge



Matthias Mautner

Índice

1.	EXIGÊNCIAS COMPORTAMENTAIS BÁSICAS	4
2.	LEIS ANTI-TRUSTE	4
3.	REGRAS DE COMBATE À CORRUPÇÃO	5
4.	CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS	7
5.	SANÇÕES, REGULAMENTOS DE CONTROLE COMERCIAL E PARTES “NEGADAS”	8
6.	CONFLITO DE INTERESSES	9
7.	PRINCÍPIO DOS QUATRO OLHOS	10
8.	MANUSEIO DE ATIVOS (INCL. CELULARES E COMPUTADORES).....	11
9.	CONFIDENCIALIDADE	11
10.	SEGURANÇA DE DADOS E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	12
11.	INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS	13
12.	COMUNICAÇÃO	13
13.	REGISTROS E INFORMAÇÕES FINANCEIRAS	14
14.	REGRAS BÁSICAS PARA REALIZAR PAGAMENTOS	14
15.	LAVAGEM DE DINHEIRO.....	15
16.	DIREITOS HUMANOS, EMPREGO E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	15
17.	SEGURANÇA DE PRODUTO	16
18.	PROTEÇÃO AMBIENTAL.....	17
19.	PROMOÇÃO DAS MELHORES PRÁTICAS COMERCIAIS ENTRE PARCEIROS DE NEGÓCIOS	17
20.	PERGUNTAS, REPORTE DE NÃO CONFORMIDADE E SANÇÕES	17

1. Exigências comportamentais básicas

Cumprimento das leis e regulamentos: Cada diretor, executivo e funcionário (“Funcionário”) da ARVOS e suas subsidiárias é responsável por estar familiarizado com, e cumprir rigorosamente as leis e regulamentos do sistema legal dentro do qual está operando. Independentemente das sanções que podem ser impostas por lei, cada violação das leis e regulamentos por um funcionário constitui uma violação de seus deveres laborais e implicará nas correspondentes consequências legais.

Mais elevados padrões éticos: Além disso, espera-se que cada funcionário siga os mais altos padrões éticos em sua cooperação interna e conduta comercial externa. Isso inclui não apenas que todos os parceiros internos e externos sejam tratados com respeito, de forma justa e honesta, mas também que todos os direitos humanos, as boas normas de trabalho e a proteção ambiental sejam promovidos. Espera-se que os gerentes evitem qualquer conduta inaceitável.

Reputação da ARVOS: Para um grau substancial, a reputação da ARVOS é determinada pelas ações de seus funcionários e pela forma como cada um dos funcionários se apresenta e conduz. Comportamento ilegal e inapropriado de um único funcionário pode causar danos consideráveis à ARVOS. Portanto, espera-se que cada funcionário se comporte apropriadamente, mantendo a boa reputação da ARVOS.

2. Leis anti-truste

Geral: ARVOS está comprometida em conduzir seus negócios em conformidade com os princípios da concorrência leal. Isso inclui a estrita observância das leis e regulamentos anti-truste que visam a proteger a concorrência contra comportamentos anticompetitivos. ARVOS, portanto, promulgou uma política anti-truste aplicável a todos os funcionários da ARVOS.

Acordos horizontais: Nenhum funcionário pode celebrar quaisquer acordos ou práticas combinadas entre concorrentes ou potenciais concorrentes (acordos horizontais) que tenham por objetivo ou efeito o impedimento ou restrição da concorrência. Portanto, é estritamente proibido

- celebrar qualquer acordo com um concorrente para não competir, restringir relações com os fornecedores, dividir clientes, mercados, territórios ou programas de produção, ou
- conversar com os concorrentes sobre preços, produção, capacidades, vendas, ofertas, lucros, margens de lucro, custos e outros parâmetros que determinam ou influenciam o comportamento competitivo da ARVOS com o objetivo de solicitar um comportamento paralelo por parte do concorrente.

Acordos verticais: Em muitas jurisdições como na União Europeia e nos EUA, embora com ligeiras diferenças, muitos tipos de acordos verticais, ou seja, acordos e contratos entre fornecedores e clientes ou detentores de patentes e licenciados, são proibidos. Esses incluem

- restrições à liberdade do cliente para definir preços de revenda,
- restrições à liberdade do cliente para definir as condições de fornecimento a despeito de seus parceiros comerciais (por exemplo, restrições geográficas e restrições em relação a clientes),
- determinadas cláusulas mais favorecidas ao cliente,
- determinadas cláusulas de exclusividade (por exemplo, cláusulas de requisito total), e

- acordos de não concorrência.

Em muitos casos, depende da duração e intensidade das restrições, bem como a posição de mercado das empresas envolvidas se tais restrições são permitidas ou não. Portanto, os funcionários são fortemente aconselhados a procurar aconselhamento jurídico antes de entrar em qualquer dessas restrições verticais.

Abuso de uma posição dominante de mercado: Na medida em que a ARVOS tem uma posição dominante em um determinado Mercado, os funcionários devem estar cientes que em muitas jurisdições, como na EU e nos EUA, embora com ligeiras diferenças, o abuso de uma posição dominante de mercado é proibido. Tal abuso pode ser, por exemplo,

- a diferença de tratamento entre clientes sem justa causa (proibição de discriminação),
- recusa de fornecimento,
- fornecimento seletivo,
- imposição de preços de compra ou de venda e condições inadequados ou
- arranjos de ligação sem justificação para o fornecimento ou serviço adicional exigido.

A definição de uma posição dominante de mercado, bem como os limites em que uma determinada conduta ainda é admissível depende das circunstâncias do caso. Portanto, os funcionários são fortemente aconselhados a procurar aconselhamento jurídico se a posição da ARVOS pode ser considerada dominante e a conduta em questão ocorre neste mercado.

Fusões e aquisições: Qualquer aquisição ou fusão da ARVOS poderá estar sujeita à aprovação prévia por parte das respectivas autoridades anti-truste.

Consequências da não-conformidade: A violação das leis anti-truste pode não só tornar os acordos nulos e sem efeitos, mas também pode levar a multas consideráveis e a pedidos de indenização, o que pode pôr em risco a sobrevivência da ARVOS. Portanto, a ARVOS segue estritamente o princípio da "tolerância zero" e está determinada a impor sanções disciplinares a qualquer funcionário que viole as leis anti-truste (até e inclusive a demissão por justa causa). Além disso, os funcionários devem estar cientes que podem enfrentar pedidos de indenização e multas, inclusive prisão em várias jurisdições.

3. Regras de combate à corrupção

Geral: ARVOS está comprometida com os princípios da concorrência leal. Isto inclui, entre outros, o compromisso da ARVOS para competir nos negócios pela qualidade e preço de seus produtos e serviços, mas não através da oferta de vantagens ou benefícios inapropriados para os outros.

Oferecimento e concessão de vantagens a funcionários públicos: Como proibido pelas leis de combate à corrupção na maioria das jurisdições, nenhum funcionário poderá, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, conceder ou autorizar a doação de dinheiro ou qualquer outra vantagem de valor a um funcionário público (ou a uma pessoa estreitamente conectada com, ou relacionada ao funcionário público) para influenciar ação oficial ou para obter uma vantagem. Além disso, a fim de evitar qualquer suspeita, não é permitido oferecer, prometer, conceder ou autorizar a concessão de qualquer vantagem de valor a um funcionário público se isso poderá apenas elevar a impressão de como se fosse para influenciar ação oficial ou para obter uma vantagem.

O termo “*funcionário público*” é amplamente definido e inclui

- qualquer diretor, funcionário ou representante de, ou qualquer pessoa que de outra forma possa agir oficialmente para ou em nome de uma autoridade governamental (o termo "Autoridade governamental" inclui qualquer instituição governamental nacional ou local, associações, empreendimentos ou empresas de propriedade ou controladas pelos governos, e as organizações supranacionais),
- qualquer diretor de, ou indivíduo que detém uma posição em um partido político ou um candidato a um cargo político,
- qualquer pessoa que de outra forma exerce uma função pública ou tarefa para ou em nome de qualquer país ou órgão público.

Na prática, isso pode incluir (mas não está limitado a) os funcionários públicos, inspetores, membros de um partido político, funcionários de uma universidade estadual, juízes, funcionários aduaneiros e de imigração, embaixadores e funcionários da embaixada e pessoal da autoridade.

O termo “*vantagem*” inclui qualquer coisa de valor, incluindo, mas não limitado a, dinheiro ou equivalentes (como cheques, empréstimos, moratórias, renúncias de dívida), descontos pessoais e reduções de preços geralmente não disponíveis, presentes, convites a eventos culturais e esportivos, favores, uso de instalações, materiais ou equipamentos, bebidas, refeições, transporte, hospedagem, promessa de emprego futuro.

Pagamentos de facilitação: Um pagamento de facilitação é um pagamento não oficial (normalmente, mas não necessariamente feito a um funcionário público) para encorajar o destinatário ou um terceiro a executar suas obrigações ou função, ou acelerar ou abster-se de executar uma tarefa de rotina que é de outra forma obrigada a fazer. Isso pode ser pagamento para executar tarefas de rotina, como a emissão de autorizações, licença ou outro documento oficial e o processamento de documentos governamentais (tais como vistos e ordens de serviço). Nenhum pagamento de facilitação deve ser feito de qualquer maneira. Este é o caso, embora sejam pequenos e possam ser esperados ou habituais.

Oferecimento e concessão de vantagens a pessoas, exceto funcionários públicos: Nenhum funcionário poderá, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, conceder ou autorizar a concessão de qualquer vantagem a qualquer pessoa (como clientes, fornecedores ou outros parceiros comerciais, ou seus respectivos funcionários ou representantes ou pessoas estreitamente conectadas com, ou relacionadas a eles) para induzir ou recompensar o desempenho inapropriado da função pertinente da pessoa, ou se a vantagem puder ser interpretada como um incentivo ou recompensa para um desempenho indevido de função pertinente da pessoa.

O termo “*função pertinente*” inclui qualquer função ou atividade relacionada com um negócio, qualquer atividade exercida no curso do emprego de uma pessoa ou qualquer atividade realizada por ou em nome de uma empresa ou empreendimento.

Qualquer uma dessas funções é realizada “*de forma inadequada*” por uma pessoa, se a pessoa executar a função em violação do que seria esperada dela por uma pessoa razoável, por referência a quaisquer requisitos aplicáveis de boa-fé, imparcialidade ou qualquer posição de confiança que essa pessoa poderá ocupar.

Dinheiro e equivalentes, vantagens sexuais ou imorais: Independente do valor nominal, a oferta, promessa, concessão ou autorização de vantagens que consistem em dinheiro ou equivalentes (como

cheques, empréstimos, moratórias, renúncias de dívida) ou de natureza sexual ou imoral não são permitidas.

Oferecimento e concessão de vantagens através de terceiros: Os funcionários não devem, indiretamente, oferecer ou conceder quaisquer vantagens proibidas a funcionários públicos ou parceiros comerciais envolvendo terceiros (tais como agentes, consultores ou outros parceiros comerciais). Além disso, não é permitido dar qualquer dinheiro ou qualquer coisa de valor a um terceiro se as circunstâncias indicarem que o terceiro pode eventualmente passar (total ou parcialmente) este dinheiro ou valor a um funcionário público para influenciar uma ação oficial ou para obter uma vantagem ou para um parceiro comercial em contrapartida de uma vantagem injusta em uma transação comercial.

Representantes terceiros da ARVOS: É essencial para a ARVOS e para a sua alta reputação que os representantes terceiros da ARVOS (como agentes, distribuidores, consultores e pessoas semelhantes) cumpram integralmente a regras de combate à corrupção. Portanto, os funcionários responsáveis pela contratação de representantes terceiros devem assegurar que os referidos representantes respeitarão as regras de combate à corrupção da ARVOS ou implementaram e observam as regras comparáveis.

Exigência e aceitação de vantagens: Nenhum funcionário poderá usar seu trabalho para solicitar, exigir, aceitar, obter ou ser prometido quaisquer vantagens pessoais. Só poderão ser aceitas as vantagens que correspondam com as práticas comerciais habituais e que não questionam a alta reputação da ARVOS e a integridade absoluta do funcionário. Essa exceção inclui principalmente a aceitação de presentes ocasionais de valor simbólico ou de refeições de negócios em valor e frequência razoável.

Dinheiro e equivalentes nunca devem ser aceitos.

As vantagens não em conformidade com as regras devem ser recusadas ou, se isso não for possível, devem ser imediatamente reportadas ao supervisor e ao diretor de conformidade da ARVOS.

Se e na medida em que os regulamentos locais sobre suborno ou corrupção prevêm regras mais rigorosas do que os princípios gerais acima, os funcionários devem observar as regras mais estritas.

4. Contribuições políticas, doações e patrocínios

Contribuições políticas: As contribuições políticas significam contribuições de qualquer coisa de valor para apoiar um objetivo político. Exemplos incluem eventos políticos local, regional ou nacional de captação de fundos, fornecimento de bens ou serviços a um partido político ou candidato a um cargo político, pagamento de funcionários durante o horário de trabalho para trabalhar em uma função política, ou pagamento de despesas de campanha política.

As contribuições políticas por empresas são ilegais em muitos países e expostas a abusos. Portanto, cada contribuição política por ou em nome da ARVOS exige uma aprovação prévia explícita por pelo menos um membro do CEO e do CFO.

Nenhuma pressão direta ou indireta de qualquer forma pode ser direcionada para qualquer funcionário para fazer uma contribuição política ou para participar no apoio de um partido político ou candidatura política de qualquer indivíduo.

Doações: As doações são contribuições voluntárias em dinheiro ou em espécie sem contrapartida (ou seja, a ARVOS não é paga e não recebe nada tangível em troca) a terceiros para fins educacionais, científicos, ambientais, culturais ou sociais.

Cada doação deve ser clara e visivelmente documentada. Não deve ser feita para garantir vantagens competitivas inapropriadas para a ARVOS ou para fins indevidos e não deve ser feita para indivíduos ou organizações com fins lucrativos. Cada doação deve ser assinada por pelo menos um membro do CEO e do CFO.

Patrocínio: Atividades de patrocínio significam qualquer contribuição em dinheiro ou em espécie pela ARVOS para um evento organizado por terceiros em troca da oportunidade de exibir o logotipo da ARVOS, anunciar as marcas da ARVOS, sendo mencionadas nos discursos de abertura ou fechamento, ou a participação de um locutor em um painel de discussão, bem como bilhetes para o evento.

Cada patrocínio deve ser feito com base em um contrato de patrocínio, especificando o destinatário, o montante da contribuição, o evento para o qual os fundos são concedidos e a contrapartida que ARVOS receberá em troca. Cada contribuição do patrocínio deve ser assinada pelo CEO e CFO.

5. Sanções, regulamentos de controle comercial e partes “negadas”

Ao realizar negócios, todos os funcionários têm que observar as restrições impostas por sanções internacionais. Sanções ou medidas restritivas consistem em instrumentos econômicos que buscam modificar políticas ou atividades em outros países que violam o direito internacional ou os direitos humanos. Na União Europeia, o mais importante é o Conselho da União Europeia, que está autorizado a adotar sanções ou medidas restritivas e muitas vezes implementar resoluções obrigatórias do Conselho de Segurança das Nações Unidas. Nos EUA, os mais importantes são o Departamento de Tesouro (Departamento de Controle de Ativos Estrangeiros - OFAC), o Departamento de Comércio (Secretaria da Indústria e Segurança - BIS) e o Departamento de Estado (Secretaria da Segurança Internacional e Não-Proliferação - ISN, Diretoria de Controles Comerciais de Defesa). As medidas implementadas pelas instituições acima mencionadas são obrigatórias e afetam todos os países que fazem parte da organização que os adota. No caso da União Europeia, elas são obrigatórias para seus 28 Estados membros.

As sanções incluem ações para congelar os fundos e recursos econômicos de determinadas pessoas (normalmente líderes do país afetado pelas medidas), embargos comerciais (petróleo), restrições às importações e exportações, proibição da compra e venda de determinados produtos, restrições aos serviços financeiros, transações de capital e de pagamento, etc.

Enquanto, a grosso modo, as sanções têm como objetivo modificar o comportamento ou as atividades em outro país que viola o direito internacional ou os direitos humanos, as leis e regulamentos de controle comerciais pretendem principalmente proteger os interesses de segurança do respectivo país e evitar perturbações da coexistência pacífica de estados. Portanto, as leis e os regulamentos de controle comerciais restringem ou proíbem, em particular, a exportação (incluindo reexportação) de armas e munições, incluindo a exportação de bens, serviços e tecnologia para ou em conexão com armas e munições (incluindo os chamados itens de dupla utilização¹).

¹ No que diz respeito a itens de dupla utilização, as empresas europeias devem, em particular, observar o Regulamento do Conselho (EC) nº 428/2009 de 5 de maio de 2009, que cria um regime comunitário para o controle das exportações, transferências, corretagem e trânsito de itens de dupla utilização, e as respectivas regulamentações nacionais.

Em conexão com as sanções e as leis e regulamentos de controle comerciais, os funcionários têm que observar também as restrições de lidar com certas partes (pessoas ou empresas) que são "negadas" ("partes negadas", "partes restritas" ou "partes na lista negra"). Em particular em conexão com a luta contra o terrorismo internacional, determinadas pessoas e empresas foram identificadas como "negadas" ou "restritas" e reunidas pelos órgãos estaduais em várias listas.² Antes de entrar em uma transação com um novo parceiro comercial e, posteriormente, em intervalos regulares, ele tem que ser verificado se a respectiva parte está em alguma dessas listas.

O não cumprimento das sanções, leis e regulamentos de controle comerciais e/ou das restrições de lidar com as partes "negadas" ou "restritas" pode levar a penalidades severas para a Empresa (incluindo a inclusão da Empresa na lista negra, o que impediria as organizações públicas e muitas empresas de fazer negócios com a Empresa). Além disso, pode incluir a responsabilidade pessoal e prisão.

A Empresa espera que todos os funcionários estejam familiarizados com as sanções pertinentes aos seus negócios, as leis e os regulamentos pertinentes de controle de exportação, bem como as listas de partes "negadas" ou "restritas". Se um funcionário tiver dúvidas sobre fazer negócios com um cliente específico ou fornecedor ou país específico que esteja ou possa estar sujeito a sanções, ele deve procurar aconselhamento legal.

6. Conflito de interesses

Melhor interesse da ARVOS: É dever de cada funcionário dar lealdade comercial não repartida à ARVOS e tomar decisões comerciais apenas no melhor interesse da ARVOS, não com base em seus potenciais benefícios pessoais.

Evitar conflitos de interesse: Cada funcionário deve evitar qualquer conflito de interesses, e até mesmo qualquer possível aparência de um conflito de interesses. No caso de um (possível) conflito de interesse, o funcionário em questão deve informar imediatamente ao seu supervisor e ao departamento de RH e não está autorizado a tomar a decisão pertinente em nome da ARVOS, participar em qualquer processo de tomada de decisão ou influenciar outros ao tomar a decisão.

Competição com a ARVOS: Durante a vigência de seu emprego, nenhum funcionário pode se envolver em quaisquer atividades que concorra com a ARVOS ou prestar assistência (seja pela forma de emprego, consultoria ou de qualquer outra forma) a qualquer empresa ou empreendimento que concorra diretamente ou indiretamente com a ARVOS. Após a vigência de seu emprego, o funcionário poderá concorrer, a menos que esteja vinculado por uma obrigação pós-contratual de não concorrência com a ARVOS ou de prestar assistência a outra empresa ou empreendimento que concorra com a ARVOS apenas se e na medida em que não use qualquer know-how confidencial da ARVOS.

Participação do funcionário em terceiros: Cada funcionário que, direta ou indiretamente, adquirir uma participação em um cliente, fornecedor de bens ou serviços ou outro parceiro comercial da ARVOS deve divulgar esse fato ao diretor gerente, departamento de RH e ao seu supervisor, se estiver direta ou indiretamente envolvido em quaisquer transações com o respectivo cliente, fornecedor ou outro parceiro comercial ou se a participação lhe permite exercer qualquer influência sobre o cliente, fornecedor ou outro parceiro comercial. Além disso, cada funcionário que, direta ou indiretamente, detém ou adquire uma participação em um concorrente deve divulgar esse fato ao diretor gerente, departamento de RH e ao seu supervisor se tal participação lhe dá a oportunidade de exercer qualquer

² Consulte, por exemplo, a Lista Consolidada de pessoas, grupos e entidades sujeitos às sanções financeiras da UE (http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol-list/index_en.htm).

influência sobre a gestão da referida empresa. Como regra geral, pode-se supor que uma participação superior a 5% do capital total do concorrente dá ao funcionário esta oportunidade de exercer qualquer influência sobre a gestão.

Participação de pessoas relacionadas em terceiros: As regras acima mencionadas referentes à detenção ou aquisição de uma participação de um funcionário em um cliente, fornecedor, outro parceiro comercial ou concorrente também se aplicam por meio de uma analogia se a pessoa estreitamente relacionada com o funcionário (em particular, por exemplo, cônjuge, irmãos e irmãs, filhos, pais) detém ou adquire tal participação.

7. Princípio dos quatro olhos

Princípio interno dos quatro olhos: Em princípio, todos os contratos (seja por escrito, eletrônicos ou de outra forma) e todas as declarações e afirmações que constituem ou (possam) resultar em obrigações ou responsabilidades da ARVOS ou pelos quais quaisquer direitos da ARVOS são renunciados exigem a aprovação de pelo menos dois funcionários que sejam devidamente autorizados (“Princípio dos quatro olhos”).

Direito externo para representar ARVOS: O princípio dos quatro olhos também se aplica se a declaração ou afirmação de apenas um funcionário vis-à-vis a terceira vincularia juridicamente a ARVOS. Isso significa que: mesmo se um contrato exigir a assinatura de apenas um funcionário a fim de ser vincular juridicamente a ARVOS (porque este funcionário tem externamente direito exclusivo de representação), a norma interna da ARVOS exige a assinatura ou aprovação de um segundo funcionário devidamente autorizado. A fim de evitar diferenças entre o direito externo de representar a ARVOS e o princípio dos quatro olhos interno na medida do possível, os funcionários devem ser concedidos, a princípio, apenas o direito externo para representar conjuntamente a ARVOS, a menos que haja uma razão fundamentada e bem documentada para conceder direito exclusivo de representação.

Documentação: A aprovação de pelo menos dois funcionários deve ser bem documentada. Isto pode ser feito pelo próprio documento pertinente (tal como por assinatura pessoal de um documento escrito) ou - em especial no caso de e-mails - por outros meios apropriados (tais como, imprimindo e-mails pertinentes, assinando a impressão e arquivando-a, ou estabelecendo um processo eletrônico adequado que garanta de forma à prova de auditoria que a transação foi aprovada por pelo menos dois funcionários suficientemente autorizados).

Exceções: Como exceção do princípio dos quatro olhos, a assinatura (pessoal ou eletrônica) de apenas um funcionário é suficiente para as seguintes transações:

- pedido interno de materiais ou produtos semi-acabados,
- pedido interno de serviços,
- aprovação para emprestar ferramentas ou outros equipamentos.

A administração poderá definir outras exceções ao princípio dos quatro olhos para transações rotineiras no curso normal dos negócios.

8. Manuseio de ativos (incl. celulares e computadores)

Manuseio de forma responsável e diligente: Todos os funcionários são obrigados a manusear os ativos da ARVOS de forma responsável e diligente e a protegê-los contra perda, roubo, abuso e acesso de terceiros. Os ativos incluem não só bens imóveis e outros ativos tangíveis (tais como máquinas, ferramentas, computadores, máquinas copiadoras, telefones), mas também os ativos intangíveis (tais como invenções, know-how, segredos comerciais, direitos autorais, patentes e outros direitos de propriedade intelectual).

Remoção das instalações: A menos que expressamente autorizado pelo supervisor, cuja permissão deve ser bem documentada, os ativos da ARVOS não devem ser retirados das instalações da ARVOS. Isso também se aplica a celulares e computadores portáteis (como notebooks e tablets).

Uso somente para fins comerciais da ARVOS: A menos que expressamente autorizado pelo supervisor em cada caso concreto, cuja permissão deve ser bem documentada, os ativos da ARVOS só podem ser utilizados para a prospecção de negócios da ARVOS, e não para qualquer negócio privado ou de terceiros. Os celulares e computadores podem ser usados para fins privados somente de acordo com as regras específicas definidas pela ARVOS. No entanto, em hipótese nenhuma, os celulares e computadores (como quaisquer outros ativos) da ARVOS devem ser usados para assediar, tecer comentários ou críticas de qualquer natureza discriminatória ou abusiva. Em conexão com o uso de computadores, os funcionários não podem usar a conta ou caixa de e-mails da ARVOS para fins privados. Os funcionários da ARVOS não tem o direito de pedir a separação de informações e dados privados e relacionados com o trabalho para solicitar a exclusão de informações e dados privados enviados de ou para as contas e/ou caixas de e-mail da ARVOS.

Programas de computador: Muitos programas de computador são licenciados para a ARVOS para uso por seus funcionários na condução dos negócios. Os funcionários não devem fazer quaisquer cópias desses programas para seu uso pessoal nem - devido ao número geralmente limitado de licenças - quaisquer cópias para uso da empresa, a menos que explicitamente aprovado pelo departamento de TI. Os programas de computador podem conter vírus ou outros elementos perigosos que podem atacar ou mesmo destruir o sistema informatizado da ARVOS. Portanto, nenhum funcionário está autorizado a instalar um programa de computador ou outro software no sistema informatizado da ARVOS, a menos que o departamento de TI tenha explicitamente concedido autorização prévia.

9. Confidencialidade

Know-how da ARVOS: O know-how comercial e técnico da ARVOS é particularmente importante para o sucesso a longo prazo da ARVOS. Portanto, todo o know-how da ARVOS que não seja conhecido publicamente deve sempre ser mantido confidencial e protegido contra qualquer acesso não autorizado por terceiros. Se na condução do interesse comercial da ARVOS tornar necessária a divulgação do know-how confidencial da ARVOS a um terceiro (por exemplo, um cliente ou parceiro de negócios), deve ser assegurado que o destinatário esteja sujeito a obrigações de confidencialidade adequadas.

Know-how de terceiros: Muitas vezes as informações confidenciais de terceiros (for example, clientes, fornecedores, agentes, consultores) têm sido divulgadas ou estão disponíveis para a ARVOS e seus funcionários. Todos os funcionários são obrigados a manter essas informações como confidenciais exatamente como as próprias informações confidenciais da ARVOS.

10. Segurança de dados e proteção de dados pessoais

Geral: Para que a operação de seus negócios, a ARVOS depende do uso de sistemas de processamento eletrônico de dados e da troca de dados eletrônicos em todo o mundo. Estes sistemas e essa troca sofrem os riscos de (i) terceiros obterem acesso não autorizado aos dados da ARVOS e causarem danos à ARVOS, fazendo uso, alterando ou destruindo esses dados, e (ii) os dados pessoais serem mal utilizados e a privacidade individual ser violada.

Segurança de dados: Todos os funcionários devem assegurar, através de medidas apropriadas, que terceiros não obtenham acesso a quaisquer dados (incluindo, mas não limitado a, dados eletrônicos) da ARVOS. Estas medidas incluem, entre outras,

- manter a proteção das instalações contra qualquer acesso não autorizado por terceiros,
- não deixar quaisquer documentos que contenham dados sensíveis (como, mas não limitado a, segredos industriais e informações comerciais) desprotegidos no local de trabalho ao sair da sala,
- não levar quaisquer documentos que contenham dados sensíveis para fora do escritório, a menos que necessário e apenas na medida do necessário (por exemplo, para uma visita a cliente ou para trabalhar em casa),
- proteger os computadores da ARVOS contra roubo e acesso não autorizado (em especial, ao viajar),
- usar senhas apropriadas, alterá-las em intervalos regulares e não divulgá-las a terceiros,
- manter firewalls e um programa antivírus atualizado regularmente instalado nos computadores,
- não conectar qualquer hardware de TI (em especial discos rígidos externos e pen drives) no computador da ARVOS, a menos que tal hardware e seu uso tenha sido aprovado pelo departamento de TI,
- não instalar nenhum software nos computadores da ARVOS sem a aprovação explícita prévia do departamento de TI,
- não armazenar quaisquer dados da empresa em um computador privado ou em quaisquer dispositivos de informática (em especial discos rígidos e pen drives).

Além disso, os funcionários responsáveis pela segurança de dados devem assegurar que (i) cada funcionário tenha acesso apenas a esses dados realmente necessários para a execução de seu trabalho, (ii) o acesso seja limitado por medidas técnicas adequadas, e (iii) as restrições de acesso sejam controladas e auditadas em intervalos regulares.

Proteção de dados e leis de privacidade: Muitas jurisdições (como a UE e os seus Estados-membros) protegem os dados pessoais e a privacidade dos indivíduos através de leis e regulamentos escritos. O termo "dados pessoais" inclui todos os dados relativos a um indivíduo (como nome, endereço, número de telefone, data de nascimento, salário, raça, religião, etc.), independentemente se esse indivíduo é um funcionário, cliente ou qualquer outra pessoa. Todos os funcionários devem se familiarizar com, e respeitar, as leis e os regulamentos de proteção de dados e de privacidade aplicáveis.

11. Informações privilegiadas

Um funcionário pode ter acesso às tão chamadas informações privilegiadas durante a execução de seu trabalho. As informações privilegiadas são todas as informações específicas que (i) não sejam do conhecimento público, (ii) se referem à ARVOS (no caso em que tenha emitido valores mobiliários de equidade ou débito) ou a qualquer outro emissor de valores mobiliários admitido à negociação no mercado de ações ou mercado de valores mobiliários organizado, e (iii) se tornarem conhecidas publicamente, teriam provavelmente um efeito significativo sobre o preço dos respectivos valores mobiliários. Tais informações privilegiadas podem ser sobre, por exemplo, fusões ou aquisições significativas, desinvestimentos, resultados financeiros inesperados, novos grandes clientes, resultados promissores de pesquisas, litígio materiais, etc.

Os funcionários com tais informações privilegiadas não são permitidos, a menos que as informações privilegiadas se tornem de conhecimento público, a

- divulgar quaisquer informações privilegiadas a terceiros (incluindo os funcionários da ARVOS que não têm acesso a informações privilegiadas),
- negociar valores mobiliários da empresa pertinente ou quaisquer instrumentos financeiros cujo preço depende desses valores mobiliários (como opções), ou
- aconselhar ou induzir outras pessoas a negociar em valores mobiliários ou instrumentos financeiros.

12. Comunicação

A comunicação externa e interna adequada é vital para o sucesso da ARVOS. Ao comunicar, cada funcionário será considerado como um representante e embaixador da ARVOS. Deve-se tomar os devidos cuidados para se comunicar todas às vezes de forma profissional e cautelosa.

Ao comunicar externamente (por exemplo, com clientes, fornecedores), nenhuma projeção de negócios e nenhum dado comercial ou financeiro da ARVOS poderão ser divulgados, a menos que a ARVOS tenha publicado oficialmente as referidas projeções e dados.

Todos os funcionários devem exercer o mesmo cuidado ao enviar mensagens de e-mail da mesma maneira que exerceriam no envio de uma carta formal. Como é fácil errar o endereçamento de mensagens, a identificação do destinatário deve ser sempre verificada antes de enviar a mensagem. Deve-se manter em mente que as mensagens de e-mail podem ser facilmente transmitidas sem o conhecimento do remetente para destinatários adicionais – e o que pode parecer bem-humorado para um amigo próximo pode parecer ofensivo para outra pessoa. Além disso, deve-se manter em mente que as informações eletrônicas podem ser obrigadas a serem divulgadas no caso de um pedido de intimação ou de descoberta, e que, em geral, qualquer informação eletrônica excluída pode ser reproduzida.

Toda a comunicação aos meios de comunicação (imprensa, rádio, TV) deve ser feita exclusivamente através, ou aprovada pelo departamento de Comunicação da ARVOS. Portanto, todos os funcionários devem enviar quaisquer perguntas da mídia para o departamento de Comunicação.

Toda comunicação para bancos e outros investidores será feita exclusivamente pelo CFO do ARVOS Group. Portanto, todos os funcionários devem enviar quaisquer perguntas dos bancos ou de outros investidores para o CFO.

13. Registros e informações financeiras

Livros e registros: Todos os funcionários que criam ou que são responsáveis pelos Livros e registros da ARVOS devem se certificar que

- os livros e registros estão completos e precisos e refletem de forma precisa cada transação, gasto, ativo ou obrigação da ARVOS,
- os livros e registros não contêm quaisquer entradas falsas, enganosas ou outras entradas artificiais,
- todas as entradas são criadas de maneira oportuna,
- as entradas estão de acordo com todas as regras e normas contábeis aplicáveis, e
- todos os livros e registros são mantidos em conformidade com as leis, regulamentos e normas contábeis aplicáveis.

Fundos Não Registrados ou Não Divulgados: Nenhum funcionário pode estabelecer ou manter quaisquer fundos da ARVOS não registrados ou não divulgados.

Divulgação de Dados Financeiros: Dados Financeiros da ARVOS (tais como vendas, EBITDA, EBIT, lucros ou prejuízos) aos quais um Funcionário pode ter acesso durante o desempenho de seu trabalho não devem ser discutidos com, ou divulgados para quaisquer terceiros (incluindo Funcionários da ARVOS que não têm acesso a tais dados), a não ser que a divulgação dos dados relevantes tenha sido autorizada em um processo definido. A divulgação, coordenação de divulgação e exceções do processo definido devem ser abordadas e acordadas com o CFO do Grupo ARVOS.

14. Regras Básicas para Realizar Pagamentos

Tipo de Pagamentos: Para assegurar transparência, na medida do possível pagamentos por ou em nome da ARVOS devem ser efetuados por transferência eletrônica ou cheque; pagamentos em dinheiro devem ser evitados na medida do possível.

Pagamentos somente para a Parte: Todos os pagamentos devem ser efetuados para a parte diretamente. Nenhum funcionário deve efetuar depósitos em um nome especial ou para qualquer conta ou conta de terceiros (mesmo se isto for solicitado pelo parceiro de negócios).

Pagamentos em dinheiro: Se um pagamento em dinheiro não puder ser evitado, o Funcionário deve documentar o pagamento relevante e especificar os nomes do pagante e da pessoa que aprovou o pagamento em dinheiro, o nome e endereço do beneficiário, o valor, data e o propósito do pagamento. A documentação deve ser imediatamente encaminhada para o Departamento Financeiro da ARVOS.

Pagamentos para si próprio: Nenhum Funcionário pode efetuar, aprovar ou influenciar quaisquer pagamentos da ARVOS para si próprio ou qualquer pessoa relacionada.

15. Lavagem de Dinheiro

A ARVOS tem o compromisso de realizar negócios apenas com clientes e outros parceiros de negócios de boa reputação que conduzem seus negócios de maneira legal e cujos fundos são derivados de fontes legítimas. Portanto, todos os funcionários devem observar estritamente as leis anti-lavagem de dinheiro e procedimentos internos da ARVOS projetados para detectar e deter formas suspeitas de pagamento. Todos os funcionários devem reportar qualquer comportamento suspeito pelos clientes ou outros (potenciais) parceiros de negócios para o Escritório de Conformidade e seguir todos os requisitos de contabilidade, escrituração e relatórios financeiros que são aplicáveis a pagamentos em dinheiro e outros pagamentos em dinheiro em conexão com as transações.

16. Direitos Humanos, Emprego e Segurança no Trabalho

Direitos Humanos: A ARVOS respeita e suporta a proteção dos direitos humanos internacionalmente proclamados em linha com a Declaração dos Direitos Humanos.

Organização Internacional do Trabalho (ILO): A ARVOS suporta os princípios estabelecidos na Declaração da ILO sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Ela suporta o trabalho da ILO na formulação e aplicação das normas de trabalho e sociais internacionais criando trabalho em condições de dignidade humana como um requisito central para combater a pobreza.

Liberdade de Associação: A ARVOS reconhece e promove a liberdade de associação e o direito dos trabalhadores aos acordos coletivos dentro dos limites das leis e estatutos prevalentes. A ARVOS garante que os representantes do sindicato não serão discriminados.

Trabalho Forçado: A ARVOS não tolera qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório.

Trabalho Infantil: A ARVOS suporta a eliminação do trabalho infantil. Ela emprega apenas trabalhadores que tenham pelo menos 15 anos, ou se um limite de idade mais alto for aplicável no país, então este limite de idade será cumprido. A ARVOS aceita apenas somente uma idade mínima de 14 anos por meio de uma exceção, se uma idade mínima de 14 anos for aplicável no país no qual o trabalho está sendo realizado. A ARVOS se compromete a cumprir com a Convenção com relação à idade mínima para admissão ao emprego (a Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho) assim como a Convenção com relação à proibição e ação imediata para a eliminação das piores formas de trabalho infantil (Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho). Se um regulamento nacional com relação ao trabalho infantil estabelecer medidas estritas com relação ao trabalho infantil estabelecer medidas estritas, estas terão precedência.

Oportunidades Iguais de Emprego: A ARVOS observa todos os regulamentos nos países relevantes que estabelecem oportunidades iguais de emprego e não tolera qualquer tratamento discriminatório ilegal de seus Funcionários, a não ser que a lei expressamente estabeleça a seleção de acordo com critérios específicos. Ela contrata, paga e promove Funcionários com base em suas qualificações e desempenho.

Compensação: A ARVOS respeita o princípio do “pagamento igual para trabalho de igual valor”.

Discriminação: A ARVOS se compromete, dentro do escopo das leis e regulamentos prevalentes, a se opor a todas as formas de discriminação. Isto inclui que nenhum Funcionário pode discriminar qualquer

outro Funcionário ou parceiro de negócios com base em sua herança étnica, cultura, religião, idade, deficiência, raça, gênero, orientação sexual ou visão mundial.³

Comportamento Abusivo e Abuso: Respeito pelos outros é a base da cultura da ARVOS. Portanto, cada Funcionário deve se esforçar para garantir que o ambiente de trabalho seja de respeito e livre de qualquer comportamento abusivo ou abuso. Qualquer abuso de qualquer funcionário ou parceiro de negócios e qualquer comportamento ofensivo, seja sexual ou de outra forma pessoal, é totalmente proibido.

Reclamações: Um Funcionário que acredite que foi ou está sendo submetido a discriminação ilegal, um comportamento abusivo ou abuso deve imediatamente comunicar o incidente para seu supervisor, departamento de RH ou Escritório de conformidade. Quaisquer reclamações serão prontamente investigadas. Se a investigação confirmar a discriminação, comportamento abusivo ou abuso, ação corretiva imediata será tomada. Um Funcionário que reclama de boa fé não será repreendido ou tratado adversamente em virtude de ter feito a reclamação.

Segurança no Trabalho: A ARVOS tem o compromisso, dentro do escopo das leis prevaletentes⁴, de fornecer um ambiente de trabalho saudável e seguro. Todos os funcionários devem constantemente prestar atenção na segurança e conduzir as operações de maneira a proteger a saúde e segurança dos Funcionários no local de trabalho. É responsabilidade da gerência implementar as melhores medidas de prevenção de acidentes possíveis para garantir que o ambiente de trabalho está de acordo com os requisitos de projeto focados em saúde e assegurar que todos os Funcionários estejam suficientemente treinados em questões relacionadas a segurança.

17. Segurança de Produto

É de muita importância para a ARVOS e seu sucesso a longo prazo que seus produtos sejam seguros. Portanto, Funcionários responsáveis pelo desenvolvimento, marketing e/ou venda de produtos devem assegurar que

- antes de divulgar e vender quaisquer produtos, possíveis impactos dos novos produtos sobre a segurança e saúde das pessoas, assim como sobre o meio ambiente sejam totalmente investigados e os achados sejam documentados,
- novos produtos sejam comercializados somente se for confirmado que não prejudicam a segurança e saúde das pessoas quando usados de acordo com seu objetivo e da maneira prevista e que não possuem um impacto negativo que pode ser evitado no meio ambiente,
- todos os produtos da ARVOS serão continuamente monitorados com relação a quaisquer achados sobre seu impacto nas questões de segurança, saúde ambientais.

³ Veja, por exemplo a Lei Geral Alemã sobre Tratamento Igualitário (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) datada de 14 de agosto de 2006, a Lei dos Direitos Civis de 1964 e a Lei Contra Discriminação por Idade de 1975 (Estados Unidos).

⁴ Veja, por exemplo a Lei Alemã sobre Saúde e Segurança Ocupacional (Arbeitssicherheitsgesetz), Diretiva Europeia 2009/104/EC sobre uso de equipamento de trabalho e a Lei de Saúde e Segurança Ocupacional de 1970 (EUA) etc.

18. Proteção Ambiental

A proteção do meio ambiente e a preservação dos recursos naturais são grandes prioridades para a ARVOS. A ARVOS se esforça para conduzir suas operações de uma maneira que seja segura para o meio ambiente e continuamente melhora seu desempenho ambiental. Todos os funcionários devem se familiarizar com, e estritamente observar todas as leis e regulamentos ambientais e contribuir com seu próprio comportamento para as metas de proteção ambiental e preservação dos recursos naturais, que vão além dos requisitos da legislação atual.

19. Promoção das Melhores Práticas Comerciais entre Parceiros de Negócios

A ARVOS comunicará os princípios básicos deste Código de Conduta para seus fornecedores e prestadores de serviço ao solicitar suas cotações. Em particular, a ARVOS promoverá no melhor de sua habilidade, entre seus fornecedores e prestadores de serviço e exigirá, em seus termos e condições de compra, que sejam observados

- conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis (incluindo, em particular, os princípios básicos com relação às leis e regulamentos anti-truste assim como leis e regulamentos anti-corrupção/anti-suborno),
- os princípios estabelecidos da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas,
- os princípios estabelecidos na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da ILO (incluindo, em particular, a promoção de oportunidades iguais para e tratamento dos Funcionários a despeito da cor de sua pele, raça, nacionalidade, deficiências, gênero ou orientação sexual, convicção política ou religiosa, age, assim como a rejeição de qualquer forma de trabalho infantil proibido ou trabalho forçado),
- a responsabilidade pela saúde e segurança dos Funcionários,
- os princípios da proteção ambiental.

Além disso, a ARVOS também recomendará a seus fornecedores e prestadores de serviço para que, por sua vez, exijam que seus fornecedores e de serviço observem e promovam tais princípios.

20. Perguntas, Reporte de Não Conformidade e Sanções

Perguntas: Se um Funcionário tiver perguntas sobre o Código de Conduta ou sobre as leis e regulamentos relevantes, ou se ele/ela não tiver certeza em uma situação concreta sobre o que fazer, ele/ela é encorajado(a) a contatar seu supervisor ou o Diretor de conformidade. Se um Funcionário não estiver certo de que está agindo de forma legal ou em linha com o Código de Conduta, ele/ela deve seguir o princípio: *Perguntar primeiro, agir depois.*

Reportes de Não Conformidade: Os funcionários que sabem ou têm boas razões para crer que uma questão de não conformidade com quaisquer leis ou regulamentos, este Código de Conduta ou outras diretrizes internas ocorreu, são encorajados a levar esta questão à atenção de seu supervisor ou o Diretor de conformidade ou a reportar não questão de não conformidade através do Sistema ARVOS Whistleblowing na internet. O reporte deve ser efetuado a despeito da posição da pessoa responsável

POLÍTICA ARVOS

CÓDIGO DE CONDUTA

MARÇO 2015

pela questão de não conformidade. Todos estes reportes serão prontamente investigados. Medidas corretivas serão implementadas, se necessário.

Proteção dos Funcionários Informantes: Um funcionário que reporta uma questão de não conformidade que sabe ou tem boas razões para acreditar que ocorreu não deve ser repreendido ou tratado de forma adversa por ter feito o relatório. Mediante solicitação, a identidade do Funcionário que fez o relatório será mantida confidencial, a não ser que de outra forma exigido por lei.

Cooperação com as autoridades: Caso um Funcionário da ARVOS esteja envolvido em uma questão de não conformidade com quaisquer leis ou regulamentos, a ARVOS se compromete a cooperar totalmente com as autoridades governamentais que estão investigando em um esforço para eliminar todas as formas de suborno, fraude, corrupção e comportamento anti-concorrência dentro da empresa.

Sanções: Todos os funcionários são pessoalmente responsáveis por assegurar que sua conduta e aquela de seus subordinados cumpra totalmente com este Código de Conduta e todas as diretrizes aplicáveis da ARVOS. Violações de certas diretrizes podem ter um impacto grave e/ou duradouro sobre a imagem, relações comerciais e situação financeira da ARVOS. Onde as circunstâncias exigirem, a ARVOS pode buscar execução civil ou criminal e aplicar as medidas internas relevantes.

Luxemburgo, 6 de março de 2015



Ludger Heuberg



Karsten Stückrath



David Breckinridge



Matthias Mautner