



Código de Conduta

Código de Conduta da Villarta

Os colaboradores do Grupo Schindler no mundo inteiro devem manter o mais alto padrão de conduta pessoal e profissional em seus relacionamentos com clientes, colegas de trabalho, fornecedores, concorrentes, governo e comunidade. Portanto, os colaboradores do Grupo devem:

1. Cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis;
2. Aderir aos padrões éticos, respeitar os direitos e a dignidade de todas as pessoas com quem mantêm relações comerciais, não aceitar benefícios ilícitos nem oferecê-los para terceiros;
3. Evitar conflitos de interesse e, em hipótese alguma, concorrer com o Grupo Schindler;
4. Manter total sigilo sobre dados, informações e documentos do Grupo, bem como não se apropriar de bens do Grupo ou outras empresas, sejam eles tangíveis ou não;
5. Colaborar efetivamente no cumprimento deste Código de Conduta.

O Grupo irá monitorar o cumprimento deste Código de Conduta, bem como punir sua violação.

Elevadores Villarta

Diretrizes do Código de Conduta da Villarta

Essas Diretrizes são parte integrante do Código de Conduta e o ajudarão a entender seu significado em suas atividades diárias. As Diretrizes foram elaboradas levando-se em conta as diferentes legislações e regulamentos aplicáveis às atividades desenvolvidas pelo Grupo, contudo, não esgotam nem limitam a abrangência do Código de Conduta. Além disso, legislações e regulamentos podem ser alterados. **Portanto, você deve fazer uso dessas Diretrizes como uma importante referência, tendo em mente que as ações no trabalho e suas implicações éticas e legais, muitas vezes, requerem maior cuidado e análise suplementar.**

Se você tiver alguma dúvida sobre o Código de Conduta, as suas Diretrizes ou as implicações de determinada conduta ou situação, você deverá contatar o seu superior imediato ou os departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da Villarta.

Preâmbulo

O Código de Conduta compreende regras que orientam os colaboradores do Grupo sobre as condutas adequadas nos negócios. Tais regras estão baseadas nas legislações aplicáveis, nas normas internas do Grupo, bem como em princípios morais e éticos. O Código de Conduta deve dar suporte à atividade empresarial e à atuação de cada colaborador, contudo, não tem o poder de evitar que a conduta do colaborador seja questionada por terceiros. Desta forma o Grupo, em cumprimento ao seu dever legal e contratual, apoiará e protegerá seus colaboradores de eventuais acusações infundadas sobre sua conduta. Em qualquer hipótese os fatos deverão ser apurados e, havendo violação ao Código de Conduta, serão tomadas as medidas adequadas.

Cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis

Cumprir as leis e regulamentos é um princípio fundamental da filosofia do Grupo e tem um papel importante em sua política de risco.

As leis e regulamentos diferem de país para país e podem ser alteradas com o passar do tempo. Contudo, o compromisso do Grupo de respeitar as leis e regulamentos permanece inalterado.

Várias leis e regulamentos regem os negócios do Grupo e as atividades diárias do colaborador (por exemplo, as políticas corporativas, as regras de segurança, as leis ambientais, as leis trabalhistas, inclusive as regras de segurança no local de trabalho, as leis de licitação, entre outras). Entretanto, estas Diretrizes não podem especificar todas essas leis e regulamentos, assim, fica sob a responsabilidade de cada um buscar orientação sobre as restrições e requisitos legais que incidem em seu trabalho diário. Havendo dúvidas ou questões específicas não tratadas pelas Diretrizes, procure seu superior imediato ou os departamentos de Recursos Humanos e Jurídico.

Você deverá, no entanto, prestar especial atenção às seguintes áreas da legislação:

a) Segurança do Produto

A segurança dos produtos e serviços fornecidos aos clientes, geralmente, é estabelecida por regulamentações gerais ou específicas da indústria. Além disso, as leis de proteção ao consumidor, civil e criminal também devem ser observadas e obedecidas. Na maior parte dos casos, essas leis estabelecem que o fornecedor de produto ou de serviço é responsável pelos danos causados a bens e pessoas por defeitos do produto ou do serviço fornecido. Você deverá manter-se informado sobre as disposições legais aplicáveis à sua função e obedecê-las sem exceção. É fundamental que você implemente todas as medidas (ações corretivas, informações ao campo, documentos de treinamento, entre outras) determinadas pelo Grupo.

b) Lei da Concorrência

A lei da concorrência é diferente de país para país, porém, as seguintes práticas são proibidas em qualquer legislação:

- Acordos entre os concorrentes sobre os custos e/ou os preços de venda;
- Acordos entre os concorrentes sobre a participação no mercado e/ou as cotas de produção.
- Acordos entre os concorrentes sobre a distribuição de territórios e/ou de clientes;
- Acordos entre os concorrentes sobre as ofertas enviadas aos clientes, como por exemplo, a combinação de preços e/ou descontos;

- Oferecimento de suborno, propina ou qualquer outro benefício a empregados de clientes, a clientes ou clientes em potencial, no setor público e privado;
- Recusa injustificada de fornecimento de peças sobressalentes, ferramentas de manutenção e documentos técnicos necessários para a manutenção de elevadores, escadas rolantes e esteiras rolantes por terceiros (concorrentes, empresas administradoras de condomínios ou síndicos, proprietários, entre outros). As solicitações de peças sobressalentes devem ser atendidas sem restrições desnecessárias, a preços e prazos razoáveis.

As **ONs 0-04414 (Cumprimento de Leis e Regulamentos Antitruste)**, **0-17451 (Manutenção de Equipamento de Concorrente)** e **0-04411 (Fornecimento de Peças Sobressalentes, Ferramentas de Manutenção e Documentos Técnicos para Terceiros)** devem ser consultadas para o conhecimento das regras em detalhe.

c) Lei Fiscal

As leis fiscais compreendem regras de apuração, contabilização e recolhimento de impostos, taxas e contribuições federais, estaduais e municipais e diferem de país para país. Elas devem ser cumpridas por todos os colaboradores e não somente por aqueles que trabalham diretamente com tais assuntos.

Superfaturar ou subfaturar o preço de produtos e/ou serviços é proibido e pode acarretar na violação das leis fiscais. Desta forma, não são permitidos o faturamento e o registro de valores maiores ou menores do que o acordado com o cliente.

Consultar procedimento **ON 0-04412 (Faturas de Exportação)** para detalhes relacionados ao valor correto das faturas de exportação.

Outras Leis

Várias outras leis regem os negócios da Villarta (por exemplo, as políticas corporativas, as regras de segurança, as leis ambientais, as leis trabalhistas, inclusive as regras de segurança no local de trabalho, as leis de licitação pública, etc). Você deverá agir de acordo com essas leis em suas atividades diárias.

Revisão legal de contratos

Com o objetivo de assegurar que as atividades do negócio estejam de acordo com o Princípio 1 e também de evitar exposição excessiva a riscos, os contratos devem ser revistos, conforme as regras estabelecidas na **ON 0-04415 (Revisão Legal de Contratos)**.

Aderir aos padrões éticos, respeitar os direitos e a dignidade de todos, não aceitar benefícios ilícitos nem oferecê-los a terceiros

Respeitar os direitos e a dignidade de outras pessoas, sejam clientes, colegas de trabalho, fornecedores, concorrentes ou agentes do governo, faz parte do bom senso e não requer explicações adicionais.

Obtenção de benefícios/presentes

Os altos padrões éticos mantidos pelo Grupo exigem que seus colaboradores não aceitem benefícios ilícitos que possam ser oferecidos por clientes, fornecedores ou outras pessoas. Isto não significa que todo presente deva ser recusado. Caso o valor do presente seja superior a USD 50 (ou o seu equivalente em moeda local), é esperado que você o entregue à Villarta, a menos que seu superior imediato o autorize expressamente a ficar com ele.

Oferta de benefícios/presentes

É proibido oferecer ou prometer qualquer valor, bem ou favor a clientes ou outras pessoas. Da mesma forma, os colaboradores não estão autorizados a estender benefícios pessoais a clientes ou outras pessoas, se tais benefícios estiverem fora das práticas usuais do negócio ou se violarem as leis aplicáveis.

Uso de intermediários

A **ON 0-04410 (Cumprimento de Leis e Regulamentos Antissuborno)** deve ser consultada para conhecimento detalhado das regras referentes a pagamentos a intermediários.

Convites para eventos

A **ON 0-04413 (Convites para Eventos)** deve ser consultada para conhecimento detalhado das regras relacionadas a eventos envolvendo clientes e fornecedores.

Evitar conflitos de interesse e, em hipótese alguma, concorrer com o Grupo Schindler

Informar conflito de interesse

Caso você, seu cônjuge, seu companheiro(a) ou algum de seus parentes estiverem envolvidos em negócio diretamente ligado ao Grupo, ou se você estiver diante de um possível conflito de interesse, deverá declarar o fato ao departamento de Recursos Humanos da Villarta.

Não competir com a Villarta

Os colaboradores têm um dever de lealdade com o seu empregador. Isto significa, entre outras coisas, que não será permitido o envolvimento em negócios que concorram diretamente com o Grupo como, por exemplo, a oferta de produtos e serviços do mesmo tipo daqueles oferecidos pelo Grupo ou associação direta ou indireta a qualquer concorrente do Grupo.

Manter total sigilo sobre dados, informações e documentos do Grupo Schindler, bem como não se apropriar de bens do Grupo ou outras empresas, sejam eles tangíveis ou não

Confidencialidade

Outro aspecto do dever de lealdade dos colaboradores é a obrigatoriedade de manter em sigilo todos os dados, informações e documentos (comerciais, financeiros, técnicos, entre outros) do Grupo. Os dados, informações e documentos somente podem ser revelados a terceiros em virtude de transações comerciais em nome do Grupo. Em caso de dúvida, o assunto deverá ser esclarecido com o seu superior imediato.

Propriedade intelectual ou tangível

Está implícito no conceito de proteção dos negócios do Grupo a sua obrigação de proteger a propriedade intelectual e material do Grupo.

Os departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da Villarta poderão solicitar que o colaborador assine um documento confirmando a propriedade do Grupo sobre patentes, marcas, melhoramentos, desenhos, nomes de domínio, direitos autorais e segredos de negócio, patenteáveis ou não, concebidos, descobertos ou desenvolvidos pelo colaborador durante o curso de seu trabalho na empresa.

Os altos padrões éticos mantidos pelo Grupo exigem que seus colaboradores também respeitem as propriedades intelectual (patentes, marcas, melhoramentos, desenhos, nomes de domínio, direitos autorais e segredos de negócio) e material de outras empresas, inclusive dos concorrentes.

Por esta razão, é proibido usar qualquer espécie de propriedade do concorrente sem sua prévia aprovação por escrito.

Colaborar efetivamente no cumprimento deste Código de Conduta

Você está sendo solicitado a aderir ao Código de Conduta para aplicá-lo em suas atividades diárias, bem como para colaborar com seu efetivo cumprimento. Assim, é esperado que você informe ao Compliance Officer ou ao departamento Jurídico da Villarta, eventuais violações a este Código por parte de outros colaboradores que venha a tomar conhecimento. Você poderá também contatar o Comitê de Ética da Villarta em caráter confidencial.

Proteção a informantes

Colaboradores que de boa fé reportarem possíveis violações ao Código de Conduta serão protegidos contra eventuais retaliações, conforme descrito abaixo:

- Informação anônima de violações

Em princípio, os informantes podem reportar possíveis violações ao Código de Conduta anonimamente, através dos Correios, Intranet e/ou outros canais internos. O Grupo, entretanto, encoraja os informantes a identificarem-se voluntariamente, permitindo um futuro contato, se necessário.

- Não discriminação de informantes

Ações discriminatórias (sanções, suspensões, ameaças e assédio moral) contra informantes são consideradas violações ao Código de Conduta e serão tratadas como tal. Medidas adequadas serão tomadas para evitar ações discriminatórias contra um suposto ou conhecido informante. Caso se pretenda tomar qualquer medida relacionada ao emprego do informante, o departamento de Recursos Humanos da Villarta deverá ser consultado previamente, a fim de assegurar que tal medida não tenha qualquer relação com o fato do colaborador ter atuado como informante.

Monitoramento e Sanções

O Departamento Jurídico, por sua vez, irá monitorar o cumprimento do Código de Conduta e investigará possíveis violações. No curso de uma investigação, qualquer colaborador poderá ser inquirido, devendo prestar todas as informações que sejam de seu conhecimento. A retenção de informação, bem como as violações ao Código de Conduta (inclusive a aceitação de violações por subordinados) poderão resultar em sanções disciplinares apropriadas, incluindo a demissão.

A **ON 0-04420 – ponto 2 (Obrigações Legais Internas e Dever de Informação)** deverá ser consultada para conhecimento das sanções.

Esteja sempre atento às diretrizes do Grupo.

Canais de Ética

Envie sua dúvida, sugestão, comentário, crítica e/ou
denúncia relacionadas ao Código de Conduta:

E-mail: villarta@relatoconfidencial.com.br

Telefone: 0800 721 2763

Internet: <https://schindler.integrityline.com/>