

The MAHLE logo is displayed in a bold, blue, sans-serif font.

Driven by performance

The background of the lower half of the page features a dark blue, textured surface. Overlaid on this is a group of white paper cutouts of human figures. The figures are arranged in two rows, with the front row slightly offset from the back row. They are all holding hands, forming a circle. The lighting creates soft shadows on the surface beneath the figures.

CÓDIGO DE ÉTICA DA

MAHLE METAL LEVE S.A.

E DE SUAS EMPRESAS CONTROLADAS
NO BRASIL

ÍNDICE

Mensagem do Presidente	pág. 04
1. Código de Ética	pág. 06
2. Definição	pág. 06
3. Abrangência	pág. 06
4. Funções.....	pág. 06
5. Solução de Conflitos	pág. 07
6. Princípios Éticos	pág. 07
7. Relacionamento com o Mercado	pág. 09
8. Conflito de Interesses	pág. 09
9. Confidencialidade/Intranet e Internet	pág. 11
10. Envolvimento Político.....	pág. 14
11. Prevenção da “Lavagem” de Dinheiro.....	pág. 14
12. Integridade das Demonstrações Financeiras ...	pág. 14
13. Comunicações e Informações Societárias.....	pág. 15
14. Relações de Trabalho	pág. 16
15. Saúde, Segurança e Meio Ambiente	pág. 17
16. Obrigações e Sanções	pág. 19
17. Canais de Comunicação	pág. 19
Termo de Responsabilidade	pág. 21

Mensagem do Presidente

Este é o Código de Ética da MAHLE Metal Leve S.A. e de suas empresas controladas no Brasil. Além de dispor sobre os princípios que orientam o trabalho e as relações na empresa, o presente documento define a conduta ética esperada de cada profissional no exercício de suas atividades, tendo em vista fortalecer as políticas e os valores corporativos, bem como nossa participação nas comunidades em que estamos inseridos.

Objetivamos a liderança em performance e incentivamos a criação de vantagens competitivas, tais como: inovação, tecnologia, conhecimento, efetividade operacional, marketing inteligente, canais eficientes de distribuição, racionalização de custos, gestão de riscos, ambiente de trabalho saudável e boas práticas de governança corporativa.

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), governança corporativa diz respeito à forma como as empresas são dirigidas e monitoradas, em um sistema que envolve os relacionamentos entre acionistas, Conselho de Administração, Diretoria e órgãos de controle. As boas práticas na área aumentam o valor da sociedade, facilitando o acesso ao capital e contribuindo para a longevidade do negócio.

A ética permeia todo esse processo. O mesmo ocorre com a responsabilidade social, que faz parte da nossa cultura e é fundamental para o relacionamento entre a empresa, os colaboradores e a sociedade. Por meio de ações contínuas, a MAHLE promove práticas de respeito às pessoas e a adoção de ações socialmente responsáveis, contribuindo para a melhoria do bem social e da vida em comunidade.

Com o objetivo de esclarecer deveres e obrigações compartilhados e alertar para questões éticas e jurídicas, formulamos este Código de Ética, que descreve as responsabilidades da empresa e de seus colaboradores com relação aos diversos públicos estratégicos ou partes interessadas, os chamados *stakeholders* – clientes, consumidores, acionistas, fornecedores, bancos, investidores, sindicatos, poderes públicos, distribuidores, agências reguladoras, mídia, empresas competidoras, comunidade, entidades de classe, organizações não-governamentais, comunidades científicas, ambientalistas etc.

A MAHLE firma neste documento, de forma objetiva e direta, o posicionamento da empresa frente a assuntos passíveis de apreciação moral. Dessa forma, possibilita que os colaboradores tenham clareza sobre atitudes e comportamentos esperados diante de situações controversas, aqui tratadas com total transparência, para evitar mal-entendidos.

O Código de Ética constitui um guia de conduta, um texto de referência para as decisões tomadas no dia a dia, das mais simples às mais complexas. A disseminação deste Código entre todos os colaboradores possibilita a realização dos princípios, das políticas e dos valores da empresa, preservando a imagem corporativa e garantindo a continuidade de um grupo de empresas que sabe valorizar a posição de liderança nos mercados em que atua e sua importância na sociedade.

Pela dinâmica das relações, este documento pode não conter respostas para todas as situações cotidianas de trabalho. Traz, no entanto, as diretrizes do comportamento esperado de cada colaborador na condução de suas atividades, auxiliando a discernir sobre atitudes a serem tomadas frente a questões que envolvam aspectos éticos.

Nossa expectativa é a de que este Código de Ética seja uma inspiração capaz de fazer com que cada colaborador converta sua própria conduta em exemplo a ser seguido por todos os demais.



Claus Hoppen
Diretor Presidente da MAHLE Metal Leve S.A.

Pontos Fundamentais

- Todos os colaboradores devem ser tratados de maneira justa.
- Ninguém, independentemente de posição hierárquica, tem o direito de solicitar a um colaborador que faça algo ou tome uma atitude em desacordo com as leis vigentes no país ou que desrespeite valores, políticas e procedimentos da MAHLE.
- Não há tolerância para nenhum tipo de assédio.
- Os colaboradores têm a garantia de que suas informações pessoais serão tratadas e protegidas de acordo com as leis aplicáveis.
- Situações suspeitas envolvendo pessoas e atividades da empresa devem ser reportadas pelos colaboradores, que podem recorrer aos gestores diretos ou utilizar os canais de comunicação que a MAHLE dispõe para esse fim.

Código de Ética da MAHLE Metal Leve S.A. e Empresas Controladas no Brasil

1. Código de Ética

A MAHLE Metal Leve S.A. tem consciência de seu papel para o desenvolvimento econômico e o bem-estar das comunidades onde está inserida. Administrar negócios com integridade, conforme as leis vigentes e de acordo com os regulamentos que norteiam as atividades corporativas, constitui valor moral enraizado na empresa e nas demais unidades controladas, desde os tempos mais remotos.

Para o Grupo MAHLE, o conceito de sustentabilidade está relacionado ao modo como a empresa se integra à sociedade. As três dimensões do desenvolvimento sustentável – desenvolvimento econômico, desenvolvimento social e gestão ambiental – são vitais para agregar valor ao negócio e garantir sua continuidade. Nesse sentido, há a consciência do impacto gerado nas comunidades em que possui operações e nas quais concentra esforços para promover prosperidade e sustentabilidade, considerando todos os públicos de interesse, entre eles colaboradores, fornecedores, clientes, comunidade, acionistas, governo e associações empresariais.

2. Definição

O Código de Ética da MAHLE Metal Leve S.A. é o conjunto de direitos, deveres e

responsabilidades corporativas para com todas as partes interessadas, refletindo os princípios, as políticas e os valores da empresa, bem como a gestão socioambiental e o conjunto das normas de conduta pessoal e profissional que envolvem colaboradores, prestadores de serviços, consultores e integrantes da cadeia produtiva. São essas normas que atuam como premissas para enriquecer os processos decisórios e orientar comportamentos.

3. Abrangência

O Código de Ética abrange o relacionamento entre todos os *stakeholders* (partes interessadas) da MAHLE Metal Leve S.A. e empresas controladas no Brasil, incluindo órgãos da administração, comitês, diretorias executivas, gerências, colaboradores e demais integrantes da cadeia produtiva.

4. Funções

Orientando as ações de todos e tendo como base princípios morais, o Código de Ética da MAHLE possui três funções básicas:

4.1. Legitimação Moral – O Código de Ética trata dos direitos e das responsabilidades que a empresa e seus *stakeholders* estabelecem entre si. O documento determina as condições e os termos que, reconhecidos em comum acordo, legitimam expectativas e garantem tratamento com igualdade de direitos. O critério de equilí-

brio das expectativas torna-se a base para um acordo e uma cooperação mutuamente vantajosos.

4.2. Função Preventiva – Por meio da enunciação de princípios abstratos e gerais, bem como de regras de comportamento preventivo, o Código de Ética permite reconhecer comportamentos oportunistas e esclarecer o exercício apropriado e não abusivo da autoridade, prevenindo arbitrariedades. Trata também da delegação e da autonomia decisória de cada colaborador da empresa e das partes interessadas.

4.3. Função de Incentivo – O Código de Ética gera incentivos à observância dos princípios, das políticas corporativas e das normas de conduta nele contidas. De seu cumprimento dependem a reputação da empresa e o estabelecimento de relações de confiança reciprocamente vantajosas. Aos gestores e às lideranças da MAHLE Metal Leve S.A. e das empresas controladas cabe a responsabilidade de incentivar o diálogo aberto e honesto com os colaboradores, desempenhar papel de agente positivo e servir de exemplo, demonstrando respeito e consideração para com todos.

5. Como Parâmetro para a Solução de Conflitos

5.1. A adoção deste Código de Ética é uma boa oportunidade para aumentar a

integração entre os colaboradores e estimular o comprometimento. Ele permite a uniformização de critérios de gestão, dando respaldo àqueles que estão incumbidos de tomar decisões.

5.2. O documento serve de parâmetro para a solução de conflitos, amparando as partes envolvidas. De um lado, o colaborador encontra suporte na cultura corporativa refletida nas disposições deste Código; de outro, a empresa se respalda para solucionar questões que envolvam desvio de conduta de algum colaborador, acionista, fornecedor ou outra parte interessada. Pode-se, mesmo, considerar o Código de Ética como extensão do Contrato de Trabalho, ou seja, uma “cláusula” adicional que estabelece direitos e deveres recíprocos.

5.3. A MAHLE espera de seus colaboradores a conduta ética descrita neste Código, que passa a fazer parte dos contratos de trabalho vigentes e a serem firmados, o que ocorrerá também com os contratos com fornecedores e prestadores de serviço.

6. Princípios Éticos

6.1. Honestidade, dignidade, respeito, lealdade, decência, zelo, eficácia, transparência e consciência constituem os princípios éticos que orientam a relação da MAHLE Metal Leve S.A. e de suas empresas controladas com os públicos de interesse.

6.2. A atuação da empresa busca atingir níveis crescentes de competitividade e rentabilidade, sem descuidar da responsabilidade social, que se traduz na valorização dos colaboradores como seres humanos, na priorização de questões relacionadas a saúde, segurança e preservação do meio ambiente, bem como na contribuição da MAHLE com o desenvolvimento das regiões em que atua.

6.3. As informações veiculadas interna ou externamente pela MAHLE Metal Leve S.A. e pelas unidades controladas devem se orientar pela transparência e pela verdade, tendo em vista a relação de respeito da empresa com seus públicos de interesse.

6.4. A MAHLE considera que a vida particular de seus colaboradores é assunto de seu próprio interesse, salvo quando atitudes venham a prejudicar os interesses da empresa e sua imagem corporativa.

6.5. Justiça, legalidade, competência e honestidade devem constituir as bases para as tomadas de decisão na empresa.

6.6. Em suas práticas de gestão, a MAHLE busca promover iniciativas que fortaleçam a motivação, a satisfação e o comprometimento de seus colaboradores.

6.7. Para a MAHLE, os erros devem ser utilizados como fonte de aprendizado, de

forma a gerar oportunidades para eliminar suas causas e evitar sua repetição.

6.8. Fundamentado nos princípios éticos da empresa, este Código orienta a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, independentemente de cargo ou função que ocupem. Regula, ainda, o relacionamento entre colegas de trabalho e as relações com clientes, fornecedores e outros públicos de contato.

O Código na prática

Situação: o superior solicita ao subordinado que libere um produto antes da conclusão dos testes de laboratório. Ciente de que o pedido está em desacordo com o procedimento padrão da MAHLE, qual atitude tomar?

Conduta: o colaborador deve solicitar ao chefe que lhe explique o procedimento padrão, pois pode ter ocorrido alguma alteração que, eventualmente, não seja do seu conhecimento. Se a instrução de envio estiver em desacordo com o procedimento padrão, a chefia fica apta a perceber e corrigir o erro. Caso seja comprovadamente um desvio, o fato deverá ser relatado a um nível hierárquico mais alto. A MAHLE garante ao colaborador que ele não sofrerá represálias por sua atitude de acordo com o Código de Ética.

Situação: um colaborador se apropria de suprimentos da empresa. Você não con-

corda com a atitude, sabe que vai contra os princípios éticos da sociedade e as leis do país e que, portanto, fere o Código de Ética da MAHLE. O que fazer?

Conduta: a MAHLE não admite esse tipo de procedimento e coloca seus canais de comunicação à disposição para acolher informações, de forma a coibir abusos. Todo fato comprovado provocará as sanções cabíveis.

7. Relacionamento com o Mercado

7.1. Todas as atividades e os negócios da MAHLE estão alicerçados em princípios éticos, uma vez que a empresa acredita que esse seja o fundamento para estabelecer relações duradouras com seus *stakeholders*.

7.2. A empresa aplica as melhores práticas de governança corporativa, com transparência e igualdade de tratamento para seus *stakeholders*.

7.3. A MAHLE respeita os concorrentes, seguindo as normas e as legislações vigentes.

O Código na prática

Situação: o colaborador tem um amigo que trabalha na concorrência e, às vezes, comenta os planos de vendas e marketing da MAHLE. Há algum problema nisso?

Conduta: trata-se de um assunto estratégico e, ao fazer comentários, o colaborador estará divulgando informações confidenciais, o que fere o Código de Ética. Além disso, ele pode infringir a legislação antitruste, que proíbe discussões sobre comercialização e preços.

8. Conflito de Interesses

8.1. Todos os colaboradores devem privilegiar os interesses da MAHLE Metal Leve S.A. e das empresas controladas. Não serão permitidas situações que caracterizem conflito de interesses, em especial as de ordem pessoal ou familiar que possam influenciar determinado critério de decisão em detrimento dos interesses da empresa.

8.2. São considerados inconsistentes com os princípios de negócios da MAHLE Metal Leve S.A. e de suas empresas controladas qualquer busca ou aceitação, oferecimento ou concordância, facilitação ou encobrimento de pagamentos inapropriados ou de obtenção de vantagens ou favorecimentos a/ou de terceiros, ainda que apenas um dos envolvidos cometa abuso de autoridade executiva ou de confiança, quer pública ou privada.

8.3. Fica proibida a oferta ou a aceitação de bens ou serviços de natureza pessoal, bem como de qualquer assistência financeira, seja qual for sua natureza, de/para

parceiros de negócios ou de/para detentor de posição na administração pública.

8.4. O colaborador não poderá oferecer a parceiros de negócios, nem deles aceitar, refeições, presentes, serviços pessoais ou viagens e pernoites com finalidade de lazer. As únicas ressalvas plausíveis ocorrem quando observadas as seguintes situações:

8.4.1. Quando as refeições fizerem parte de uma iniciativa que tenha objetivo legítimo de desenvolvimento do negócio e integrem a agenda de trabalho. Exemplos: almoços durante seminários e reuniões, coquetéis ou recepções subsequentes a uma jornada de reuniões e jantares incorporados a um contínuo período de trabalho.

8.4.2. Quando da participação em eventos esportivos, shows, atividades de entretenimento ou sociais apropriadas a convite de parceiros de negócios, sempre com a presença de um representante do anfitrião no evento, desde que aprovado por sua diretoria. Quando a promoção for iniciativa da MAHLE, um representante da empresa também deverá estar presente, recepcionando o convidado.

8.4.3. Material promocional ou presente no valor máximo de 25% do salário mínimo federal poderão ser oferecidos ou aceitos, desde que fique explicitado que esses presentes não virão a influenciar o julgamento ou as ações dos colaboradores no desem-

penho de suas obrigações.

8.4.4. É permitida a participação em eventos técnicos (congressos, feiras, simpósios e afins) a convite de parceiros de negócios, observando-se a aprovação prévia da diretoria, e desde que tal participação não envolva passagens aéreas e hospedagem.

Como consequência das definições acima descritas, nenhum balanço de caixa, em nenhuma circunstância, será aceito e permitido se não estiver adequadamente registrado de acordo com os procedimentos regulamentares de preparação de relatórios financeiros, utilizando-se os princípios de integralidade, usados pela área contábil para as empresas do Grupo MAHLE.

O Código na prática

Situação: em visita a uma feira de negócios, o colaborador pode visitar o estande do concorrente?

Conduta: a visita ao estande do concorrente e a coleta de material de distribuição pública são livres. Porém, caso venha a conversar com alguém do estande, o visitante deve se identificar como colaborador da MAHLE, tendo a responsabilidade de não fornecer informações confidenciais sobre a empresa.

Situação: há restrições sobre aceitar um segundo emprego fora da MAHLE?

Conduta: qualquer outro emprego não deve criar – nem dar a impressão de criar – conflito de interesses com as responsabilidades do colaborador na MAHLE. O segundo emprego deve ser mantido totalmente independente, sendo vedado o uso do nome da MAHLE ou de informações ou propriedade da empresa para concretizar atividades do segundo trabalho.

Situação: arcando com os custos do combustível, o colaborador pode utilizar um dos veículos de frota da MAHLE para, durante o final de semana ou fora do horário de trabalho, transportar itens que não cabem em seu próprio carro?

Conduta: é vedado o uso do veículo nas condições descritas, uma vez que a MAHLE só disponibiliza sua frota para finalidades comerciais.

Situação: em uma conferência, o representante da MAHLE faz uma apresentação e o patrocinador do evento, em sinal de apreço, lhe oferece um cheque ou outra forma de agradecimento.

Conduta: os colaboradores da MAHLE não estão autorizados a receber presentes em dinheiro, cheque ou meios equivalentes como retribuição a atividades realizadas em nome da empresa. Sem ser agressivo e agradecendo a intenção do ato, o profissional deve recusar a oferta e gentilmente explicar a política da MAHLE nesses casos.

Situação: um fornecedor envia um brinde por ocasião das festas de final de ano para o seu contato na empresa. O colaborador pode ficar com o brinde?

Conduta: não há problema em aceitar o presente, desde que o valor do brinde não exceda os limites estipulados na política da MAHLE.

Situação: diante da necessidade de liberar uma determinada solicitação feita a órgãos públicos ou a instâncias governamentais, o colaborador da MAHLE se depara com um servidor que propõe facilitar o processo mediante o pagamento de uma gratificação pessoal. Qual a orientação da empresa nesses casos?

Conduta: a MAHLE não compactua com esse tipo de prática, não tolerando nenhuma espécie de corrupção ou suborno de funcionários públicos ou de empresas. Todos os pagamentos realizados pela MAHLE devem estar diretamente relacionados a produtos e/ou serviços descritos em contratos ou em demonstrativos de custos, com o pagamento sendo efetuado diretamente à Pessoa Jurídica ou ao Governo, nunca à Pessoa Física relacionada a alguma dessas instâncias.

9. Confidencialidade/Acesso a Intranet e Internet

9.1. Recursos de informática, tais como internet, intranet, correio eletrônico e sis-

tema de gestão (SAP), entre outros, devem ser utilizados exclusivamente para a execução das atividades de trabalho, não sendo permitido o uso em desacordo com as finalidades para as quais foram implantados.

9.2. Fica explícito que a MAHLE tem o direito de realizar o monitoramento dos recursos tecnológicos que disponibiliza a seus colaboradores, tendo em vista a utilização dentro da lei e de acordo com os preceitos estipulados no item anterior. Dispensa-se a necessidade de prévia autorização do colaborador, não configurando o referido monitoramento ato de violação de privacidade.

9.3. Todo o sistema de segurança de acesso à informação está baseado em senhas, que são de caráter confidencial, pessoal e intransferível. Ficam expressamente vedadas ao colaborador as seguintes práticas:

- a) divulgar aos demais colaboradores e a terceiros, sob qualquer pretexto, a senha que lhe foi designada;
- b) permitir o acesso indevido às informações e aos recursos sob sua responsabilidade; e
- c) usar a senha de outro colaborador, com ou sem permissão expressa.

9.4. O colaborador se compromete a manter a confidencialidade de quaisquer infor-

mações de caráter técnico, comercial ou industrial, de propriedade da MAHLE, de seus clientes ou de fornecedores, não as divulgando, em nenhuma hipótese e por nenhum meio, seja ele verbal, eletrônico ou impresso.

9.5. O colaborador é responsável pela guarda das informações da MAHLE obtidas em razão do exercício de suas atividades, sendo que o conhecimento de tais informações não lhe dá o direito de agir como porta-voz da empresa no que se refere à divulgação para o mercado.

9.6. As obrigações de confidencialidade não se encerram com o término do vínculo empregatício, sendo que o uso e/ou a divulgação de informações de forma não autorizada podem acarretar medidas judiciais por danos causados à MAHLE.

9.7. A manutenção das cópias de segurança (*backups*) das informações armazenadas nos microcomputadores (*desktops*, *laptops* e *workstations*) é de responsabilidade dos próprios usuários. Para informações estratégicas do negócio, a área de Tecnologia da Informação disponibiliza, a pedido do próprio colaborador, espaço para armazenamento em recursos centrais, tais como servidores e *storages* (servidor para armazenamento de dados). Nesses casos, a área de Tecnologia da Informação fica responsável pelo processo de cópias de segurança (*backups*).

9.8. Na MAHLE, a instalação de softwares é de responsabilidade única e exclusiva da área de Tecnologia da Informação. Casos excepcionais somente poderão ocorrer mediante autorização prévia e por escrito da gerência da área de Tecnologia da Informação.

9.9. A instalação de quaisquer computadores ou componentes de rede na MAHLE é de responsabilidade única e estrita da área de Tecnologia da Informação, não podendo ser realizada pelas áreas usuárias em nenhuma hipótese. Para questões nessa área, o usuário deve solicitar os serviços de *Help Desk* de sua unidade.

9.10. Na MAHLE, a aquisição e a instalação de softwares somente poderão ocorrer quando a compra for homologada pela área de Tecnologia da Informação e o produto estiver acompanhado de sua licença, legalmente adquirida. É expressamente proibida a utilização de softwares ilegais, também conhecidos como “softwares piratas”.

9.11. Não será permitido o uso ilegal, antiético, não autorizado ou prejudicial de equipamentos e sistemas de informação da MAHLE. O veto inclui a transmissão e o armazenamento de material impróprio, pornográfico, obsceno, ofensivo e discriminatório, bem como de conteúdo depreciativo em relação a idade, raça, cor, religião, nacionalidade, deficiência física ou

orientação sexual. Fica expresso que tais condutas não serão toleradas.

O Código na prática

Situação: o colaborador está se desligando da empresa. Há restrições quanto a falar da MAHLE depois da saída?

Conduta: a responsabilidade é a mesma de quando o colaborador ainda estava trabalhando na MAHLE, ou seja, ele não pode abordar nem compartilhar informações confidenciais, exclusivas ou que sejam relevantes e que ainda não tenham sido oficialmente divulgadas pela empresa.

Situação: um consultor contratado precisará utilizar os computadores da empresa para a realização de seu trabalho, tendo acesso a arquivos eletrônicos com informações confidenciais. É necessário que ele assine um acordo de sigilo?

Conduta: contratos firmados com empresas ou consultores externos devem incluir cláusulas de sigilo. A área Jurídica deve garantir que todos os contratos tenham a cláusula de sigilo.

Situação: o colaborador recebeu de um amigo de fora da MAHLE uma mensagem eletrônica contendo uma “corrente”. Ele pode usar o sistema de e-mails da empresa para repassá-la a outros amigos que, certamente, gostariam de recebê-la?

Conduta: o sistema de e-mails da MAHLE deve ser utilizado de forma responsável e com foco profissional. O uso inadequado compromete o desempenho e a disponibilidade da rede de computadores, que constituem recursos importantes para os negócios da empresa. Assim, o correio eletrônico da MAHLE não deve ser empregado para começar ou dar continuidade a “correntes”, nem como veículo para disseminar mensagens que estejam em desacordo com as diretrizes de utilização do sistema.

10. Envolvimento Político

A MAHLE segue o princípio da neutralidade em relação a partidos políticos e candidatos.

O Código na prática

Situação: o colaborador está engajado na campanha de um amigo que concorre a um cargo político. Há problema nisso?

Conduta: é vedado o uso de ativos/recursos da MAHLE para fins de apoio político. Como cidadão, o indivíduo é livre para apoiar o candidato de sua preferência. Enquanto colaborador, ele deve estar atento às restrições, ciente de que o horário do trabalho, as instalações e o nome da MAHLE representam ativos/recursos da empresa.

11. Prevenção da “Lavagem” de Dinheiro

11.1. A MAHLE e seus colaboradores não se envolvem, em nenhuma hipótese, em atividades que impliquem a aceitação ou a contratação de entradas de caixa ou numerário por meio de atos criminosos de qualquer espécie.

11.2. Em caráter preventivo e antes mesmo de estabelecer vínculos comerciais, a empresa e seus colaboradores devem apurar informações gerais e financeiras de fornecedores e parceiros de negócios, tendo em vista conhecer a respeitabilidade e a legitimidade de suas atividades.

11.3. A MAHLE tem como princípio a aplicação de leis contra a “lavagem” de dinheiro em qualquer jurisdição competente.

12. Integridade das Demonstrações Financeiras

12.1. Todas as transações financeiras devem ser registradas pela MAHLE de modo a atender aos princípios e às normas contábeis, bem como à legislação fiscal.

12.2. Os colaboradores responsáveis pelas informações financeiras da MAHLE devem obedecer às disposições legais e normativas e aos procedimentos internos do Grupo, tendo em vista garantir que as informações financeiras estejam completas, consistentes e registradas de acordo com o período de competência.

O Código na prática

Situação: alguém solicita que o colaborador altere as informações financeiras para encobrir uma situação. Ciente de que a atitude não está em conformidade com as políticas da empresa, o que o profissional deve fazer?

Conduta: o colaborador não deve, em nenhuma hipótese, falsificar ou alterar registros da empresa. A atitude a tomar é dispor dos canais de informação para reportar o ocorrido.

13. Comunicações e Informações Societárias

13.1. A MAHLE Metal Leve S.A. reconhece a importância da comunicação clara e eficaz nas relações internas e externas.

13.2. Diante disso, é necessário que as ações de comunicação sejam organizadas de acordo com critérios claros e homogêneos, que levem em consideração tanto as necessidades do negócio e das várias linhas de produto quanto o papel econômico e social da empresa em seu conjunto. A divulgação das informações deve ser sempre ágil e realizada de forma coordenada.

13.3. Colaboradores encarregados de divulgar informações sobre os departamentos da empresa, as linhas de produto, os

centros de lucro ou os mercados de atuação, por meio de entrevistas, discursos, participações em seminários, publicações ou qualquer outra forma de apresentação, devem obedecer às disposições específicas da empresa, alinhadas às disposições do Grupo MAHLE. Quando necessário, devem obter autorização prévia do Comitê de Comunicação, composto por membros da diretoria e de áreas corporativas, entre as quais a Jurídica e a de Relações com Investidores.

13.4. A comunicação com os mercados econômicos, financeiros e com órgãos reguladores é gerida exclusivamente pela área de Relações com Investidores, conforme a Política de Divulgação de Informações e os procedimentos estabelecidos pelo Comitê de Comunicação.

13.5. Todo o processo de comunicação da área de Relações com Investidores com os mercados econômicos e financeiros, bem como com autoridades de fiscalização e de vigilância, deve ser feito de forma rápida, cuidadosa, completa, correta, clara e compreensível, sempre em conformidade com as leis que se aplicam às jurisdições de atuação.

O Código na prática

Situação: abordado por um jornalista para conceder uma entrevista sobre aspectos da empresa, qual o procedimento a adotar?

Conduta: o colaborador deverá encaminhar a solicitação à área de Relações com Investidores, que centraliza as ações de comunicação.

14. Relações de Trabalho

14.1. As relações no ambiente de trabalho, em todas as unidades onde a empresa desenvolve suas atividades, devem se pautar pela valorização do ser humano, pelo respeito ao indivíduo, pela integridade moral, pela transparência e pela colaboração, tendo sempre em vista o desenvolvimento de todos.

14.2. A MAHLE se propõe a ser imparcial na oferta de oportunidades, sem protecionismos. A empresa respeita a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva, cumprindo os acordos firmados com as organizações legitimamente representativas dos colaboradores.

14.3. A MAHLE não tolera as seguintes práticas por parte de seus colaboradores e de outros integrantes da cadeia produtiva:

- envolvimento ativo ou passivo em situações que caracterizem trabalho infantil ou trabalho forçado;
- condutas discriminatórias, tais como piadas, ameaças e outros comportamentos indesejáveis envolvendo questões de raça, credo, idade, origem geo-

gráfica, orientação sexual, necessidades especiais ou porte de doenças sexualmente transmissíveis (vírus HIV/AIDS);

- assédio moral, sexual, ofensa, intimidação ou humilhação;
- conduta verbal ou física que perturbe o desempenho de outro colaborador, ou que crie medo ou hostilidade no ambiente de trabalho.

14.4. A MAHLE observa os compromissos assumidos com a Fundação Abrinq nas áreas de Educação, Saúde, Direitos Civis e Investimentos na Criança e no Adolescente.

14.5. A MAHLE é signatária do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. Diante de uma denúncia comprovada de trabalho forçado ou infantil envolvendo fornecedores, a empresa procederá imediatamente ao rompimento da relação comercial estabelecida.

O Código na prática

Situação: você está constrangido, pois em seu local de trabalho é alvo de piadas e comentários desagradáveis, criando mal-estar entre você e colegas da equipe.

Conduta: a MAHLE não compactua com nenhuma forma de provocação, nem com ambientes hostis de trabalho, nos quais os colaboradores se sintam de alguma maneira ameaçados ou intimidados. O colaborador

deve procurar estabelecer um diálogo com o gestor e, em uma conversa franca, dizer como se sente. Caso não se sinta à vontade para falar diretamente, ele pode utilizar os canais de comunicação disponíveis.

Situação: durante uma reunião, o colaborador faz uma colocação e recebe uma resposta ofensiva, sentindo-se humilhado. Sofre, ainda, com a reação de outras pessoas presentes, que acham graça do confronto.

Conduta: a MAHLE incentiva a comunicação aberta e reconhece o lado positivo da divergência de opiniões e do debate saudável. No entanto, a empresa defende que todo o processo decisório deva ser conduzido com cordialidade e profissionalismo, respeitando as discordâncias de pontos de vista. O colaborador que não se sentiu respeitado em sua divergência deve procurar estabelecer um diálogo franco com quem causou o desconforto. Ele pode também falar com seu gestor direto ou, ainda, utilizar os canais de comunicação existentes.

Situação: participando de um processo de recrutamento interno, o colaborador se sente prejudicado por não ter sido escolhido, pois a vaga foi destinada a um candidato externo.

Conduta: quando do surgimento de uma vaga, a política da MAHLE é priorizar a

avaliação de seus talentos internos. Não significa, entretanto, que todas as vagas tenham, necessariamente, de seguir esse procedimento. Há casos que envolvem conhecimentos específicos e que demandam a realização de recrutamento externo. De qualquer modo, caso o colaborador queira esclarecer dúvidas ou manifestar sua opinião, poderá fazê-lo por meio dos canais de comunicação citados ao final desta publicação.

15. Saúde, Segurança e Meio Ambiente

15.1. É princípio da MAHLE sempre agir com responsabilidade socioambiental, devendo seus colaboradores respeitar os interesses das comunidades onde a empresa está inserida.

15.2. O comprometimento com saúde, segurança ocupacional e meio ambiente é um processo contínuo. A MAHLE fornece a todos os colaboradores as ferramentas e os recursos necessários para aperfeiçoar a performance e desempenhar atividades em um ambiente de trabalho saudável.

15.3. Garantir uma gestão eficaz da saúde, da segurança ocupacional e do meio ambiente representa para a MAHLE um fator decisivo de sucesso.

15.4. Para obter lucro ou aumentar a produção, a MAHLE não colocará em risco,

em nenhuma hipótese, a saúde ou a segurança dos colaboradores. Cada unidade da empresa tem o dever de propiciar e preservar a segurança do local de trabalho. As regras e os procedimentos estabelecidos devem ser compulsoriamente obedecidos. Cabe a cada um a execução de seu trabalho de acordo com as regras de saúde e segurança, devendo o colaborador comunicar de imediato a seu gestor quaisquer incidentes, reportando ainda situações preocupantes ou de desrespeito às normas de segurança.

15.5. É proibido usar, portar ou transferir drogas ilegais dentro das instalações da MAHLE. Não é permitido trabalhar sob efeito de álcool ou de drogas ilegais, sendo vedado também o uso indevido de medicamentos no local de trabalho. A MAHLE não permitirá que alguém trabalhe sob efeito de medicamentos que possam criar condições inseguras.

15.6. Os colaboradores estão proibidos de agir com violência ou fazer ameaças, sendo absolutamente vedado o porte ou o uso de quaisquer tipos de armas no local de trabalho.

O Código na prática

Situação: o colaborador constata que um colega, às vezes, vem trabalhar sob efeito de álcool, não se sensibilizando com os alertas quanto ao perigo desse comporta-

mento. Como o profissional deve agir diante da situação, uma vez que se preocupa com a saúde e a segurança do amigo e do local de trabalho?

Conduta: a embriaguez durante o expediente traz risco para quem ingeriu álcool e também para os demais. A MAHLE não permite a atuação profissional sob efeito de álcool e drogas e se opõe fortemente a esse tipo de conduta. Em situações como a descrita, o caminho é informar o gestor para que ele possa tomar as providências necessárias, envolvendo profissionais habilitados a conduzir a questão e a prestar o auxílio necessário.

Situação: o colaborador repara que algumas atividades estão colocando em risco a segurança das pessoas ou a do meio ambiente, mas o problema ocorre em outra área e ele tem receio de se envolver. Nesse caso, ele deve reportar o problema? Qual o melhor canal?

Conduta: segurança e meio ambiente são questões que dizem respeito a todos e não permitem omissão, sob pena de consequências danosas para a comunidade. O colaborador deve compartilhar a preocupação com seu gestor ou, na sua ausência, com o profissional responsável pelas áreas de segurança, saúde e meio ambiente.

Situação: o colaborador sofre um ferimento leve no transcorrer do trabalho e

seu gestor diz que, por ser algo menor, não há necessidade de reportar o ocorrido. As normas da empresa preveem que todo e qualquer ferimento ou incidente tem de ser informado.

Conduta: por menor que seja, todo e qualquer ferimento ou incidente de trabalho deve ser informado às áreas de Segurança do Trabalho e Saúde do Trabalho. Só assim a empresa tem condições de zelar pelo mais alto padrão de segurança em todas as suas atividades.

16. Obrigações e Sanções

16.1. Todos os colaboradores devem:

- Cumprir as disposições e políticas deste Código de Ética no tocante às suas funções específicas, participando de eventuais sugestões de melhoria.
- Adotar ações e comportamentos coerentes com o Código de Ética, abstendo-se de posturas que contrariem os princípios da MAHLE ou que possam lesar sua reputação e comprometer a honestidade e a imparcialidade da empresa.

16.2. As violações deste Código de Ética podem determinar a cessação da relação de confiança entre a MAHLE e o colaborador, com possíveis consequências contratuais e de lei relativas às relações previstas pelas normas vigentes, incluindo demissão.

16.3. A MAHLE não aceita que qualquer pessoa de seu quadro funcional, independentemente de cargo ou de função, tome atitudes contra um colaborador que, de boa fé, utilize os canais disponíveis para reportar uma preocupação ou um evento que contrarie as disposições deste Código de Ética. A empresa não tolerará atos que possam constranger ou prejudicar pessoas que estejam, de forma legítima, cumprindo o seu dever.

16.4. Colaboradores que contrariem as práticas de ética empresarial explicitadas neste Código de Ética ou que, de forma consciente e proposital, forneçam informações falsas estarão sujeitos às medidas disciplinares cabíveis, incluindo a demissão.

17. Canais de Comunicação

Este Código de Ética não abrange todas as situações possíveis, uma vez que a dinâmica da ação do ser humano na sociedade é abrangente e diversificada. Em caso de dúvidas ou, ainda, sugestões para o aprimoramento do conteúdo deste Código, o colaborador deve entrar em contato para apresentar suas contribuições.

A MAHLE encoraja o diálogo dos colaboradores com seus superiores e com os representantes da área de Recursos Humanos de sua unidade.

Caso o colaborador queira se manifestar de outra forma, poderá ainda recorrer ao e-mail: etica@br.mahle.com, endereçado às áreas de Recursos Humanos Corporativo e Controles Internos (Auditoria).

Todos os encaminhamentos deverão conter dados de identificação para que a MAHLE possa dar retorno sobre a resolução das manifestações enviadas.

A MAHLE se compromete a analisar e a investigar todos os fatos reportados, tomando as medidas cabíveis nas diferentes situações. Casos que necessitem de uma análise mais criteriosa serão discutidos pelo Comitê de Ética, composto por membros da diretoria e de áreas corporativas, como Recursos Humanos, Jurídica e Controles Internos. As denúncias serão tratadas de forma sigilosa, observando-se a proteção de seus autores e os cuidados necessários para solucionar adequadamente o problema.

O Código na prática

Situação: o colaborador enfrenta uma situação específica, não mencionada neste documento. Isso significa que o Código não se aplica ao problema que ele está vivenciando?

Conduta: como este documento fornece uma orientação geral, não especificando todas as situações possíveis, a qualquer momento o colaborador poderá tirar dúvidas e compartilhar suas preocupações por meio dos canais de comunicação já mencionados.

TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA DA MAHLE METAL LEVE S.A. E EMPRESAS CONTROLADAS NO BRASIL

Eu, _____, abaixo assinado, na qualidade de _____, declaro estar ciente dos pressupostos do Código de Ética da MAHLE Metal Leve S.A. e de suas empresas controladas. No desempenho da função acima indicada, me comprometo a respeitar as cláusulas deste documento e:

- Atuar com honestidade e integridade, evitando conflitos, ainda que potenciais, entre os interesses da MAHLE e minhas relações pessoais e de negócios.
- Agir de acordo com as normas e as disposições regulamentares às quais a empresa está sujeita.
- Respeitar a máxima confidencialidade no uso de informações da empresa que não sejam de domínio público e que venham a ser conhecidas por força do cargo exercido, evitando toda e qualquer utilização de tais informações como forma de obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros.
- Atuar segundo padrões de integridade e ética, inspirando com meu comportamento os demais colaboradores.
- Utilizar os bens e os recursos da empresa da maneira mais correta e profissional.

Declaro ter recebido, neste ato, cópia do Código de Ética. Li, compreendi e tenho conhecimento do inteiro teor do documento. Estou de pleno acordo com as normas, comprometendo-me a cumpri-las fielmente durante toda a vigência do meu contrato de trabalho.

Data: ____ / ____ / ____

Assinatura: _____

Esta é uma publicação do Grupo MAHLE Brasil.

Revisão técnica: Thaís Aiello – MTb 13.439-SP.

Jornalista responsável: Sonia Rezende – MTb 17.401.6860-SP.

Produção: www.studiocasecom.com.br – (11) 3034 5217.

MAHLE

Driven by performance

www.mahle.com.br

CA 05/11

