



## **MANUAL DE INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS AEROTECH**

### **Compreensão e Prevenção de Riscos**

Em todos os países em que trabalhamos, nos comprometemos em estabelecer relacionamentos de longo prazo e qualidade com nossas partes interessadas, com base no profissionalismo, responsabilidade e integridade.

Nosso compromisso com a integridade exige que cada um de nós exerça um papel importante em garantir que todos tenham posturas exemplares. Por esta razão publicamos um Código de Conduta e tornamos a integridade o elemento principal dos princípios do nosso negócio. Atingir nossas metas de integridade com a empresa e em nossas relações de negócio significa a rejeição de todas as formas de corrupção, evitar conflitos de interesses e negociação de informação privilegiada, a conformidade com as leis de concorrência e a proteção de nossos bens e recursos.

Para garantir que estes princípios sejam aplicados todos os dias em nossos empregos, precisamos expressá-los em termos detalhados e concretos. Precisamos explicar os desafios e padrões definidos para que as pessoas possam identificar situações que possam ultrapassar os limites e fornecer orientação sobre como lidar com estas situações.

Esta é a finalidade deste Manual de Integridade. Juntamente com outras iniciativas de conscientização, este material auxiliará na proteção da qualidade de nossas relações de negócios em todas as nossas operações e mercados.

Sei que posso contar com sua vigilância e envolvimento pessoal neste processo, que é fundamental para a eficiência e para o crescimento sustentável dos negócios do Grupo Aerotech.



## **Como utilizar este Manual**

Este Manual é projetado para auxiliá-lo a determinar seu comportamento em determinadas situações e para servir como base para discussão de questões éticas com outras pessoas. Ele expressa o que seu senso comum já comunica, e fornece argumentos para auxiliá-lo a resistir à pressão.

Os padrões recomendados auxiliam na tomada de decisões de acordo com o Código de Conduta, mas podem não fornecer soluções para todas as situações. Se houver incerteza a respeito do curso de ação adequado, certifique-se de solicitar aconselhamento às pessoas certas, tais como supervisor direto, Compliance Officer ou Recursos Humanos.

## **Destinatários**

O Manual de Integridade é destinado a todos os colaboradores do Grupo Aerotech. É particularmente importante que os gerentes consultem o manual ao aconselhar os membros de sua equipe e ao tomar decisões difíceis em casos complexos.

As unidades de grupo são incentivadas a adotar o Manual, desenvolvendo Políticas que abordem situações específicas de seu negócio e que reflitam o ambiente jurídico e de negócios local.

## **Objetivos e Limites**

Expandindo a partir do Código de Conduta, o Manual define políticas, procedimentos e regras que permitirão a construção de relações de confiança informadas com os mais altos padrões de integridade. Ele auxiliará na compreensão de situações incomuns ou sensíveis e fornecerá apoio para a rejeição de práticas inaceitáveis, sejam quais forem as percepções do ambiente ou de outras pessoas.

Obviamente, não será possível cobrir toda e qualquer situação possível. Em vez disso, o manual trata exclusivamente da integridade nos negócios - especificamente, evitando a corrupção, combatendo fraudes, obedecendo às leis de concorrência, Declaração de conflitos de interesses e honrando compromissos - e fornece exemplos práticos para orientação na determinação do comportamento correto.



## SUMÁRIO

<b>COMBATE À CORRUPÇÃO</b> .....	4
<b>REJEIÇÃO A FRAUDES</b> .....	8
<b>DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE</b> .....	10
<b>CONFORMIDADE COM A LEI DE CONCORRÊNCIA</b> .....	12
<b>CUMPRIMENTO DE COMPROMISSOS</b> .....	16
<b>SERVIDORES PÚBLICOS, ÓRGÃOS PÚBLICOS, GOVERNOS</b> .....	18
<b>PARCEIROS DE NEGÓCIOS, SÓCIOS</b> .....	18
<b>CLIENTES, DISTRIBUIDORES, REVENDEDORES</b> .....	19
<b>FUNCIONÁRIOS, EMPRESA</b> .....	19
<b>EMPRESAS CONCORRENTES</b> .....	20
<b>SOCIEDADE CIVIL, ORGANIZAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS, ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS</b> .....	21
<b>ACIONISTAS INVESTIDORES</b> .....	21



## COMBATE À CORRUPÇÃO

---

### Definição

A corrupção ocorre quando um indivíduo oferece ou fornece um benefício (p.ex., propina) a outro indivíduo em troca de favores indevidos. O termo “indevido” neste contexto refere-se a um benefício ou favor que constitui violação das obrigações contratuais, profissionais ou legais de um indivíduo.

Ceder a solicitações indevidas ou ameaças também é considerado uma forma de corrupção.

Propina é considerada corrupta, sendo esta repassada diretamente ou através de terceiros.

As vantagens e favores fornecidos podem tomar diferentes formas e variam em importância. Não incluem apenas dinheiro, mas também serviços e mercadorias, viagens, entretenimento, hospitalidade, uma promoção ou premiação, a assinatura de um contrato ou permissão oficial ou decisão administrativa.

### Exemplos:

Uma oferta ou presente ou benefício pessoal em troca de um favor indevido

Pagamento a um intermediário em troca de uma promessa de garantia de resposta a respeito de uma decisão específica

Convites pessoais a funcionários públicos na expectativa de obter favores em troca

Propostas secretas para repasse de parte não declarada do pagamento de um agente (pagamento informal)

### Situação Legal

Todos os países possuem leis que proíbem o pagamento de propina a funcionários públicos porque, na qualidade de funcionários públicos, possuem obrigação fundamental de agir honestamente. Acordos anticorrupção internacionais incluem provisões que permitem às cortes nacionais indiciar processar indivíduos ou empresas acusadas de pagamento de propina a funcionários públicos estrangeiros ou de cometer atos de suborno em países estrangeiros.

As leis de muitos países também criminalizam o suborno e a corrupção no setor privado, isto é, entre indivíduos, empresas privadas, instituições de caridades ou órgãos profissionais.

As penalidades para pagamento de propina se aplicam não apenas à pessoa ou empresa que efetua o pagamento, mas também a todos os cúmplices. Indivíduos condenados por suborno poderão cumprir pena de prisão e pagamento de multa. As penalidades aplicadas a empresas podem ser comerciais, financeiras ou administrativas.

**Exemplos** incluem multas pesadas, perda de direito de licitação sobre contratos, inelegibilidade a seguro de crédito, dissolução da empresa, suspensão de autorização, obrigação de devolução



dos valores oriundos de transação corrupta ou pagamento de indenização às vítimas da corrupção.

### **Situações de maior atenção**

Pagamentos facilitadores:

Estes são pequenos pagamentos feitos para garantir a execução de serviços administrativos de rotina que o pagador tem o direito de receber (legalmente ou por outras razões, como pelos termos de um contrato, regras profissionais ou por lei).

#### **Exemplos:**

Verificações alfandegárias, procedimentos administrativos, etc.

### **A Aerotech proíbe pagamentos facilitadores.**

Exceções são toleradas para indivíduos em possível risco de integridade física (um exemplo seria a recusa de uma vacina que não é necessária em um país com condições sanitárias precárias).

#### **Exemplos de penalidades:**

##### **França**

5 a 10 anos de prisão e multa individual de € 75.000 a € 150.000. € 375.000 a € 750.000 para empresas. Penalidades adicionais podem ser impostas em ambos os casos.

##### **EUA**

Pena criminal de US\$ 2 milhões ou até o dobro dos valores obtidos através da ação corrupta. US\$ 100.000 para indivíduos. Pena civil: US\$ 10.000, mais restituição. Penalidades administrativas.

##### **China**

Prisão perpétua ou pena de morte. Multa de até US\$ 23.000.

##### **Argentina**

1 a 6 anos de prisão.

##### **Kuwait**

Tempo de prisão e multa de US\$ 35.000.

##### **Nigéria**

Até 7 anos de prisão mais multa sem limite máximo.



### **Penas colaterais:**

Inclusão na lista negra ou suspensão de garantias.

### **Diferenças de percepção**

#### **Boas estratégias de negócio ou corrupção?**

Hospitalidade e presentes são cortesias que podem fortalecer uma relação de negócios. A natureza destas práticas varia de forma significativa, dependendo do país e seus costumes, as pessoas envolvidas e suas crenças, da empresa e do tipo de atividade de mercado.

Favores excessivamente generosos em relação a práticas normais de negócio (em termos de qualidade, quantidade ou frequência, até onde atendem a necessidades pessoais, etc.) devem ser evitados, pois podem ser interpretados como sinal de práticas de negócio indisciplinadas ou tentativas de influenciar receptores ou colocá-los em situação onde devam favores em troca. Um benefício concedido com objetivo de receber um favor que viole a lei ou suas obrigações contratuais ou profissionais é considerado propina ou suborno.

#### **Relutância em cooperar ou disciplina?**

As precauções tomadas para garantir a transparência (obtenção de informações, esboço de documentos formais, solicitação de evidência documentada, avisos, perguntas, etc.) não são sempre bem-vindas por terceiros. Estas medidas podem ser vistas como indicativas de desconfiança. Por esta razão, pode ser útil explicar que está apenas seguindo as regras determinadas pela empresa, que são desenvolvidas para incentivar relações duradouras com base na confiança mútua.

### **Nossas Recomendações**

#### **Nossa Posição**

A corrupção destrói a confiança, que é a base da economia e da vida em comunidade. Ao gerar riscos e desigualdades, a corrupção retarda o crescimento econômico e o progresso social. Ela impede o desenvolvimento, possui efeito desproporcional em comunidades pobres, e pode apresentar efeitos materiais adversos no meio ambiente e na saúde pública. Práticas corruptas e os processos judiciais e escândalos decorrentes destas práticas causam danos consideráveis à reputação das empresas e indivíduos envolvidos.

Diante de regulamentos nacionais amplamente diversos, a comunidade internacional tomou medidas para definir, evitar e condenar a corrupção.



Incentivamos a todos os colaboradores buscar a transparência em suas transações comerciais, através da vigilância, consciência e uma abordagem calcada em princípios, e acima de tudo com obediência rigorosa às regras definidas.

### **Regras de Comportamento**

- Recuse todas as solicitações e não faça propostas que possam ser interpretadas como tentativas de suborno.
- Antes de oferecer presentes ou outros benefícios a funcionários públicos, verifique se não há violação de legislação ao fazê-lo.
- Informe a todos os seus contatos sobre nosso Código de Conduta.
- Preste atenção ao contexto e à forma como um presente ou outro benefício poderá ser interpretado. O destinatário não deverá, sob qualquer hipótese, enxergar tal ação como um suborno. Cada unidade deve estabelecer regras rigorosas a fim de evitar ambiguidades.
- Pense à frente, para evitar situações complicadas, onde uma recusa em aceder às demandas de terceiros pode colocar em risco a sua integridade física ou ameaçar as relações comerciais.
- Suspeite de situações ou solicitações fora do normal, ou esquemas complicados, e evite lidar com uma sequência muito extensa de intermediários.
- Respeite a segregação de tomada de decisões e responsabilidades de pagamento, e facilite a transparência dos pagamentos.
- Se não estiver certo do que fazer, solicite aconselhamento a seu gerente, responsável pela conformidade ou ao Departamento Jurídico.

### **Listagem de perguntas a serem feitas**

- Por que um acordo assinado está sendo posto em causa?
- Você se importaria se outras pessoas soubessem a respeito deste presente ou convite?
- Seu parceiro de negócios possui reputação duvidosa?
- Você será capaz de evitar envolvimento com meios ilegais?
- Você ainda será capaz de tomar decisões independentes?
- Você seria capaz de contar a seu gerente?
- Existem razões para evitar a divulgação de alguma transação?
- Se tomar uma decisão favorável, você receberá algum tipo de benefício pessoal em troca?
- Existem dúvidas a respeito da legalidade desta transação?



## REJEIÇÃO A FRAUDES

---

### Definição

Uma fraude se caracteriza quando há engano deliberado de pessoas para assegurar vantagens injustas ou ilegais ou evitar o cumprimento de uma obrigação legal. Comportamento fraudulento não é cometido por acidente e geralmente envolve ações secretas e não autorizadas.

O motivo da fraude pode ser a obtenção de ganhos materiais (apropriação de bens, ganho financeiro ou corte de custos) ou incentivo moral, por exemplo, um senso de obrigação ou a vontade de reconhecimento ou proteger uma reputação.

Na prática, a fraude pode resultar de uma ação ou de uma omissão. Como regra geral, são cometidas através de forjamento de documentos e levam à apropriação indevida ou desvio de fundos, mau uso de equipamentos, informações falsas ou registros de contabilidade falsos.

A empresa pode ser vítima de uma fraude ou ser beneficiada por ela.

### Exemplos

Apropriação indevida de fundos, produtos, equipamentos ou informações confidenciais

Declaração indevida de quantidade de serviços

Destruição de documentos de comprovação ou falsificação de registros contábeis para ocultar transações ilegais

Não execução de um depósito ou omissão de uma declaração, obrigatória ou opcional, a um agente público ou provado, exigida por contrato ou lei

Apresentação indevida de fatos em apresentações de relatórios.

### Situação Legal

Fraude sempre é punida por lei, geralmente com fundamento em roubo, obtenção de dinheiro, mercadorias ou serviços com falsas pretensões, apropriação indevida de fundos, extorsão, suborno, uso indevido de bens corporativos, quebra de confiança, falsificação e uso de documentos forjados ou ocultação de provas ou receitas. Estas transgressões são puníveis com multa ou pena de prisão.

### Diferenças de percepção

Alguns comportamentos podem parecer justificáveis por um desejo, necessidade, oportunidade, restrição, prática comum ou sensação de injustiça. No entanto, sejam quais



forem as razões - legítimas ou não - a fraude ainda é uma ação maliciosa e não autorizada realizada em benefício de uma pessoa ou empresa e em detrimento de outra(s).

### **Nossas Recomendações**

Práticas fraudulentas, mesmo que amplamente realizadas, não podem ser justificadas por referência a práticas culturais locais, necessidade ou lucros reais ou esperados. Em caso de dúvidas sobre determinada conduta, contate os eu superior direto, Compliance Officer ou Recursos Humanos. Sob qualquer hipótese deve-se tomar proveito de brechas na lei para ganho pessoal fraudulento.

#### **Promova uma cultura sólida para evitar comportamento fraudulento**

Certifique-se de conhecer as regras e os procedimentos aplicáveis dentro da empresa e comunique-os aos demais.

Incentive a honestidade e use o bom senso.

Incentive o diálogo consciente e reconheça o direito de cada um de cometer erros.

Tenha a coragem de fazer perguntas e buscar aconselhamento.

#### **Aja em prol da segurança dos processos**

Explique sua organização interna (segregação de tarefas, delegação de poderes e autoridade para assinaturas, dois níveis de controle).

Verifique se os serviços foram realizados adequadamente.

Mantenha uma trilha de auditoria das transações e certifique de que estão corretamente refletidas nas contas.

Reforce com clareza as regras que governam o uso de bens e recursos da empresa, e aja contra qualquer uso indevido de bens e recursos, realizando ações disciplinares.

Proteja informações confidenciais e evite a usurpação de direitos da empresa.

#### **Controle Interno**

“O Controle Interno é um processo realizado pela Diretoria, Gerência e demais pessoas de uma entidade criado para prover garantias razoáveis de que:

As transações serão eficientes, seguras e eficazes e permitirão que a organização atinja suas metas básicas, suas metas de desempenho e ganhos e seus objetivos de proteção de bens.



Os relatórios financeiros são confiáveis.

As leis e regulamentos aplicáveis e as diretrizes da empresa são cumpridas”.

## **DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE**

---

### **Definição**

Um conflito de interesses refere-se a qualquer situação em que os interesses pessoais de determinado funcionário entram em conflito com os interesses da empresa. Quando interesses separados, e por vezes divergentes, existem lado a lado, há risco de escolhas imparciais e questionáveis, por exemplo, concessão de privilégios indevidos, violação de legislação, ou afetar de forma adversa os bens ou reputação da empresa.

Interesses pessoais podem originar-se de ambição pessoal, compromissos financeiros ou comerciais fora da Aerotech, afiliação a um partido político ou conjunto de crenças. Podem ser também relacionados a associações com organizações sem fins lucrativos ou instituições de caridade, ou a considerações culturais, financeiras, políticas, religiosas ou esportivas, ou decorrer de vínculos familiares ou fraternais, ou mesmo de um sentimento de dever para com outra pessoa.

### **Exemplos**

Um relacionamento especial com um fornecedor, contratante ou parceiro industrial, por vínculos familiares ou financeiros

Retenção de cargo político

Dois ou mais trabalhos

A candidatura de um parente para um cargo

### **Situação Legal**

Na maioria dos países, funcionários públicos, membros de certas profissões regulamentadas (banqueiros, consultores de investimento, advogados, contadores, etc.) e geralmente indivíduos que tenham acesso a informações privilegiadas são proibidos de agir em interesse próprio nos negócios que gerenciam. Os regulamentos que governam estas profissões geralmente impõem severas obrigações para evitar e gerenciar conflitos de interesse. A meta é garantir que profissionais sejam imparciais e exerçam um poder de julgamento independente.

A violação destas regras pode levar a penalidades individuais ou a anulação de transações.

Não obstante a estas obrigações legais, a declaração de conflitos de interesse é fundamental para evitar riscos e manter a confiança nas relações de negócio.



### **Diferenças de percepção**

Um conflito de interesses pode não ser automaticamente percebido como tal, e suas possíveis consequências podem não ser imediatamente aparentes. A percepção de um conflito de interesses varia de acordo com as pessoas e o tipo de interesses envolvidos.

Guiado por tradições ou por convicções pessoais, pode-se subestimar os riscos de uma situação, que pode levar uma pessoa a ignorar outras soluções viáveis, em busca do atendimento dos próprios interesses ou de terceiros em detrimento dos interesses da empresa, perder a confiança de seus colegas ou incentivar práticas ilícitas inadvertidamente.

Deve-se, portanto, buscar outros pontos de vista para identificar a existência de um conflito de interesses, avaliar as implicações e garantir que escolhas sejam feitas de forma consistente com os interesses da empresa.

### **Nossas Recomendações**

Mesmo a aparição de um conflito de interesses pode danificar a imagem da Aerotech e de seus colaboradores. A identificação e comunicação de conflitos de interesse potenciais ou existentes remove qualquer ambiguidade.

#### **Identificação de possíveis conflitos pessoais de interesse.**

Revisar regularmente se as considerações pessoais podem influenciar sua tomada de decisões auxilia na identificação de potenciais conflitos de interesse; tome atitudes adequadas conforme necessário.

Em caso de dúvida sobre a existência de um conflito de interesses, comunique ao seu gerente e explique a situação, particularmente se isto for lhe proporcionar benefícios contrários aos interesses do Grupo. O seguinte procedimento deve ser seguido:

- Independentemente de haver risco de violação da lei,
- Se a vantagem for real ou potencial, e beneficiar você ou um parente, amigo ou pessoa que possua qualquer poder ou autoridade sobre você.

#### **Declare qualquer conflito de interesses ao seu gerente, para sua própria proteção e da Empresa.**

A divulgação total da situação permite que os riscos sejam avaliados e gerenciados conforme necessário. Em alguns casos, será suficiente para você se abster de tomar uma decisão (por exemplo, contratar um de seus parentes). Em outros casos, deve-se encontrar soluções para evitar ou eliminar o conflito de interesses. Pode também acontecer, após avaliação das



circunstâncias, que a gerência decida que não há conflito de interesses (por exemplo, caso você tenha um segundo emprego legalmente).

**Mantenha a fidelidade a princípios rigorosos de conduta de negócios para minimizar possíveis conflitos de interesse.**

Além de sua obrigação de proteger os interesses da Aerotech, você pode reduzir o risco de se colocar em situações que envolvam possíveis conflitos de interesse se:

- evitar adquirir qualquer interesse nos negócios de um concorrente, fornecedor ou cliente sem aprovação prévia por escrito de seu gerente;
- não obter um segundo emprego sem aprovação prévia por escrito de seu gerente, em caso de vínculo empregatício em tempo integral com a Aerotech;
- evitar relações pessoais de negócios diretas ou indiretas com clientes da Aerotech, fornecedores ou concorrentes;
- recusar todos os presentes ou benefícios que possam tornar-lhe dependente de um cliente, fornecedor, parceiro ou quaisquer terceiros.

**Listagem de perguntas a serem feitas**

- Na prática, a situação afetará as decisões tomadas por você em nome da empresa?
- Você ou seus amigos e família serão beneficiados pelo contrato, contratação, etc.?
- Você se sente obrigado a tomar uma decisão pelas razões erradas, devido a considerações pessoais?
- Outras pessoas poderiam acreditar que o conflito de interesses influenciará a maneira como você trabalha?
- Você passaria por constrangimento se seus interesses viessem à tona?
- Como um cliente ou fornecedor reagiria?
- Você tem a impressão de que suas ações estão fora do escopo de suas responsabilidades?
- Você teme que suas relações profissionais ou comerciais sejam afetadas?

**CONFORMIDADE COM A LEI DE CONCORRÊNCIA**

---

**Definição**

A lei de concorrência busca incentivar, em cada estágio da produção e distribuição, um ambiente de negócio vibrante que dê aos consumidores acesso a uma vasta gama de produtos e serviços com preços competitivos.



Para alcançar esta meta, a lei de concorrência requer que os negócios ajam de forma independente no mercado, para que cada um ponha pressão competitiva nos demais e não se aproveite de forma injusta de seu poder no mercado.

A maior parte dos países possui regras a respeito da concorrência e a cada ano novos países adotam regulamentos de concorrência.

### Exemplos

Compartilhamento de estratégias de negócio com um concorrente

Divisão de mercados ou consumidores com concorrentes

Definição de descontos a varejistas com base no cumprimento de certas faixas de preço

Oferecimento de descontos de fidelidade a clientes quando a empresa é um nome dominante no mercado

### Situação Legal

Países com legislação de concorrência geralmente punem dois tipos de comportamentos anti-concorrenciais:

Acordos ou práticas que envolvam colusão

A lei de concorrência proíbe acordos ou práticas entre empresas independentes que visam a limitação ou possuem efeito limitante na concorrência de mercado.

Acordos e práticas proibidas incluem:

- **Conjuntamente** definir ou restringir a liberdade de um parceiro de definir seus próprios termos e condições de venda, incluindo preços, volumes e capacidades de produção.
- **Discutir** com um concorrente informações confidenciais ou estratégicas sobre os negócios da empresa ou seus planos de marketing ou produção, tais como políticas de preço, campanhas promocionais, nomes de clientes e fornecedores e planos para expansão ou redução da capacidade.
- **Limitar** ou controlar a produção e os mercados industriais ou comerciais.
- **Divisão** de mercados ou clientes.
- **Boicote** a um cliente ou fornecedor.



### **Abuso de posição de dominância<sup>1</sup>**

É proibido a um ou mais negócios aproveitar-se indevidamente de uma posição de dominância no mercado.

Uma posição de dominância é quando uma empresa possui peso econômico suficiente em determinado mercado para ignorar o que os concorrentes estão fazendo.

As autoridades de concorrência consideram que uma empresa mantém uma posição de dominância quando possui uma fatia de mercado maior que 30 a 40% e não possui concorrentes que se comparem em tamanho.

A manutenção de uma posição de dominância não é proibida em si. É apenas considerado errado aproveitar-se de forma injusta de tal posição.

O abuso de uma posição de dominância consiste em adotar práticas de negócio que esmaguem concorrentes para fora do mercado. Exemplos incluem:

- **Recusa** em vender ou fornecer determinado produto sem razão objetivamente válida.
- **Oferecer** descontos de fidelidade que provavelmente desencorajarão clientes a comprar de fornecedores concorrentes.
- **Definir** preços exorbitantes de compra ou venda ou, em contrapartida, preços de mercadorias ou serviços abaixo do custo.
- **Discriminação**, isto é, aplicação de termos e condições diferentes para serviços equivalentes.
- **Elaborar** contratos contingentes à aceitação dos parceiros de serviços não relacionados ao propósito do contrato (vendas casadas).

### **Situações de alto risco**

**Situações que envolvam relações com concorrentes**, especialmente participação em associações industriais, trabalho com concorrentes em empreendimentos conjuntos ou consórcio temporário e fechamento de acordos de fornecimento ou distribuição.

**Mercados de produtos ou serviços** nos quais uma empresa ou grupo de empresas mantém uma posição sólida em uma área geográfica específica.

**Mercados** em declínio, mercados altamente concentrados e mercados com fortes barreiras para entrada.

---

<sup>1</sup> Na Legislação dos EUA e de países influenciados pelo modelo dos EUA, o abuso de posição de dominância é chamado de monopolização.



## Penalidades

**Na maioria dos países, a violação das leis de concorrência expõe os infratores ao risco de:**

Multa de até 10% da receita global da empresa do Grupo, anulação dos acordos ou contratos envolvidos, pagamento de indenização aos negócios e/ou consumidores lesados pela infração.

**A imagem e reputação de uma empresa culpada de práticas anticoncorrenciais sofrem sérios danos.**

**Adicionalmente, em certa quantidade de países, indivíduos que violem a legislação antitruste correm risco de:** multa, pena de prisão, proibição de trabalho como agente corporativo.

Além disso, indivíduos que participem de práticas anticoncorrenciais estão sujeitos a penalidades internas que podem culminar em desligamento.

## Exemplos de penalidades

### França

Multa de 10% da receita global. Multa de € 75.000 e 4 anos de prisão para indivíduos.

### EUA

US\$ 100 milhões por infração. 10 anos de prisão e multa individual de US\$ 1 milhão.

### China

Multa entre 1% e 10% da receita global.

### Brasil

Multa entre 0,1% e 20% da receita para o setor de atividade no qual a infração foi cometida.

Pena de 2 a 5 anos de prisão para indivíduos.

### União Europeia

Multa máxima de 10% da receita global.

## Nossas Recomendações

**A conformidade com leis de concorrência é uma obrigação legal e um princípio básico de negócios da Aerotech.**

Além do risco de penalidade financeira, violações da lei de concorrência danificam nossa imagem e reputação, que faz com que fornecedores, clientes e investidores percam a confiança em nós.



**Esperamos que nossos colaboradores tenham comportamento irrepreensível e íntegro em todos os momentos, consultando o Departamento Jurídico e as equipes de conformidade em busca de aconselhamento conforme necessário, e que comuniquem qualquer incidente imediatamente.**

### **Regras de Comportamento**

- Defina sua estratégia industrial e de marketing de forma independente, assim como seus preços.
- Jamais concorde em limitar suas transações comerciais a um único território ou clientes específicos.
- Jamais discuta ou ofereça preços ou descontos com base em acordos com concorrentes.
- Jamais discuta informações confidenciais e/ou estratégicas com concorrentes.
- Tome medidas quando alguém fornecer informação inadequada: deixe a reunião e mantenha registro de suas razões para tal; comunique todos os incidentes a seu gerente ou ao Departamento Jurídico.
- Discernir o que constitui um mercado sob regras antitruste é uma prática complexa. Consulte o Departamento Jurídico para orientação na avaliação de sua posição no mercado.
- Fique atento quando obtiver uma fatia de mercado muito maior que seus concorrentes, mesmo em um mercado geográfico muito reduzido.
- Em caso de dúvidas sobre como agir, consulte o Departamento Jurídico da Aerotech.

### **CUMPRIMENTO DE COMPROMISSOS**

---

#### **Definição**

O valor de um compromisso depende do grau de confiança entre as partes envolvidas. A lealdade é um conceito fundamental que sustenta as práticas de negócios, e prova da integridade e determinação de cumprir com os compromissos.

Em relações comerciais, a obrigação com a lealdade está incorporada em princípios legais tais como o conceito de boa-fé, que se refere ao comportamento que reflete integridade e honestidade, particularmente na execução de uma obrigação.

A boa fé é, em primeiro lugar, *a ausência de intenção maliciosa*, mas também incorpora a *boa vontade e a cooperação*.



## **Nossas Recomendações**

### **“Faça o que dissermos e diga o que fazemos”**

O comportamento honesto e a comunicação geram confiança.

Uma promessa de fazer ou não fazer algo, ou dar algo, pode ser feita por escrito ou oralmente, ou pode originar-se, por vezes, a partir de um acordo entre cavalheiros. Um compromisso por escrito fixa a promessa, dá maior reconhecimento e aumenta a robustez e segurança da relação.

Uma abordagem razoável, a fim de demonstrar sua integridade em todas as circunstâncias, é a seguinte:

- Certifique-se de conhecer as regras e os procedimentos aplicáveis dentro da empresa e comunique-os aos demais.
- Incentive a honestidade e use o bom senso.
- Incentive o diálogo consciente e reconheça o direito de cada um de cometer erros.
- Tenha a coragem de fazer perguntas e buscar aconselhamento.

## **AGENTES INTERMEDIÁRIOS, FORNECEDORES, CONTRATADOS**

### **Os desafios**

Promova a concorrência saudável.

Pague apenas por serviços que sejam dentro da lei e que tenham sido fornecidos efetivamente.

Leve em consideração os interesses de parceiros comerciais.

Evite pedidos de indenização por responsabilidade contra funcionários e a empresa.

### **Nossos padrões**

Estamos comprometidos em garantir que nossos fornecedores e prestadores de serviço:

- sejam selecionados de acordo com critérios objetivos
- prestem serviços legalmente permitidos de forma eficiente

sejam beneficiados por termos contratuais justamente negociados.

### **Declaração de Conflitos de Interesse**

Você possui um relacionamento especial com um fornecedor ou prestador de serviço atual ou potencial porque possui ações da empresa, possui grau de parentesco ou amizade com seus membros, ou possui razões pessoais para considerar que deve favores a alguém de lá.



## Os riscos

Criação de uma relação ambígua onde a independência das partes pode ser questionada,

- prejudicando a objetividade das ações e decisões,
  - afetando sua reputação ao passar a impressão de que coloca seus interesses pessoais à frente dos interesses da empresa,
  - distorcendo a concorrência através da aplicação de critérios que não são estritamente comerciais, e potencialmente recebendo em troca serviços abaixo do padrão.
- 
- **Identifique** a natureza do conflito de interesses.
  - **Declare** o conflito de interesses ao seu gerente, para que possa ser abordado de forma adequada.
  - **Busque orientação** para lidar com o conflito de interesses, e se necessário abstenha-se do processo de tomada de decisões temporariamente.

## SERVIDORES PÚBLICOS, ÓRGÃOS PÚBLICOS, GOVERNOS

---

### Os desafios

Respeite a neutralidade política.

Empregue práticas comerciais sólidas.

Evite pedidos de indenização por responsabilidade contra funcionários e a empresa.

### Nossos padrões

Estamos comprometidos em garantir que nossos relacionamentos com órgãos públicos, servidores e funcionários públicos:

- sejam dentro da lei, independentes e transparentes.
- não criem ambiguidade sobre a forma como conduzimos nossos negócios e atividades comerciais.

## PARCEIROS DE NEGÓCIOS, SÓCIOS

---

### Os desafios

Penetrar em mercados locais com parceiros comerciais profissionais e confiáveis.



Manutenção de relações saudáveis com estes parceiros, com base em contratos claramente redigidos.

Evite pedidos de indenização por responsabilidade contra funcionários e a empresa.

### **Nossos padrões**

Estamos comprometidos em trabalhar apenas com parceiros competentes que gozem de excelente reputação:

- solicitamos que estejam comprometidos com nosso Código de Conduta.
- responsabilidades sobre tomada de decisões, contribuições, ganhos e responsabilidades são compartilhadas de forma equitativa e clara, de forma que nossa parceria funcione de maneira transparente e justa.

### **CLIENTES, DISTRIBUIDORES, REVENDEDORES**

---

#### **Os desafios**

Ganhar a confiança de nossos clientes, distribuidores e revendedores através do fornecimento seguro e de alta qualidade de produtos e serviços

Contribua em prol de um ambiente sólido de negócios.

#### **Nossos padrões**

Estamos comprometidos em garantir que:

- nossas declarações e anúncios públicos sejam confiáveis, e nossos compromissos sejam claramente definidos e rigorosamente cumpridos.
- políticas eficientes sejam desenvolvidas para evitar e responder a riscos de saúde e segurança, tanto para consumidores de nossos produtos quanto para o público em geral.
- nossas transações sejam justas e em total conformidade com a lei.

### **FUNCIONÁRIOS, EMPRESA**

---

#### **Os desafios**

Incentive uma cultura corporativa com base em práticas justas.

Promova a reputação da Aerotech e seus pontos fortes.



Preserve os recursos da Aerotech

Evite pedidos de indenização por responsabilidade contra funcionários e a empresa.

### **Nossos padrões**

Estamos comprometidos em:

- gerenciar os negócios de forma honesta e com dedicação a um trabalho bem feito.
- utilizar os recursos disponíveis com sabedoria e de forma razoável.
- declarar conflitos de interesse.

### **EMPRESAS CONCORRENTES**

---

#### **Os desafios**

Promova a concorrência saudável.

Evite violações da legislação de concorrência por parte da empresa ou funcionários.

Incentive uma cultura corporativa com base no respeito pela livre concorrência.

Proteja a imagem e a reputação da empresa.

#### **Nossos padrões**

- certifique de que possui autorização e aprovação necessárias para entrar em contato com concorrentes.
- estabeleça parâmetros para discussão de antemão com ajuda do Departamento Jurídico e certifique-se de que permaneça dentro dos limites estabelecidos.
- defina sua estratégia industrial e de marketing de forma independente.
- certifique-se de que é possível documentar a fonte da informação obtida no mercado através de canais legais.
- não utilize indevidamente qualquer poder obtido dentro do mercado.
- comunique incidentes ao Departamento Jurídico e/ou ao seu gerente.



## **SOCIEDADE CIVIL, ORGANIZAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS, ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS**

---

### **Os desafios**

Contribuir para o desenvolvimento equilibrado do meio ambiente local, da economia e da sociedade, simultaneamente preservando nossa independência e protegendo nossa reputação.

Certifique-se de que nossas contribuições são utilizadas de forma eficiente.

Evite pedidos de indenização por responsabilidade contra funcionários e a empresa.

### **Nossos padrões**

Estamos comprometidos em garantir que:

- nossas contribuições a organizações e comunidades locais em nossos países de origem sejam transparentes e adequadas, de acordo com nossos valores de respeito e comportamento exemplar.
- a forma da qual os fundos contribuídos são utilizados seja governada por regras rigorosas.

## **ACIONISTAS INVESTIDORES**

---

### **Os desafios**

Tornar os recursos do Grupo produtivos, gerar valor patrimonial e preservar a reputação da empresa.

Permitir que os acionistas façam uma avaliação justa de seu investimento e tomem decisões informadas.

Manter a confiança dos acionistas e atrair novos investidores.

Evitar pedidos de indenização por responsabilidade contra funcionários e a empresa.

### **Nossos padrões**

Estamos comprometidos em gerenciar nosso negócio de forma eficiente, através de:

- manutenção de registro detalhado e preciso das transações do Grupo e de sua posição financeira.
- fornecimento regular de informações completas e transparentes.



- fornecimento de acesso igualitário à informação e constante atenção às preocupações dos acionistas.