

Código de Ética Global

Revisão: Outubro 2020

Código de Ética Global

I.	Introdução.....	3
II.	Relações Internas.....	4
1.	Empregados.....	4
1.1	Cultura Corporativa	4
1.2	Competências	4
1.3	Tratamento Injusto e Discriminatório	4
1.4	Relacionamentos	4
1.5	Ambiente de Trabalho	5
1.6	Conformidade com os Regulamentos	5
1.7	Horas de Trabalho e Salários Mínimos	5
2.	A Empresa	5
2.1	Patrimônio Corporativo	5
2.2	Segurança de Dados / TI	5
2.3	Sigilo de informações	6
2.4	Conflitos de Interesses	6
III.	Relações Externas	6
1.	Regras Gerais	6
1.1	Interação com Terceiros	6
1.2	Conformidade com Leis e Regulamentos e Características Culturais	6
1.3	Representação	7
1.4	Proteção ao Meio Ambiente	7
1.5	Prevenção à Corrupção	7
a)	Presentes	7
b)	Cortêsias	8
c)	Despesas de Viagem	8
d)	Benefícios Financeiros	8
e)	Doações	8
1.6	Lavagem de Dinheiro	8
1.7	Tratamento para Subst. Comprometedoras	8
2.	Regras Especiais	8
2.1	Clientes	8
2.2	Fornecedores	8
2.3	Concorrentes	9
2.4	Autoridades previstas em Lei	9
IV.	Cumprimento do Código de Ética Global	9
1.	Escopo	9
2.	Implementação	9
3.	Violações	10
4.	Atualização Constante	10

I. Preâmbulo

A Hapag-Lloyd AG (aqui denominada “Hapag-Lloyd”) tem sido um fornecedor líder em transporte marítimo mundial por mais de 150 anos. Através de nossas ações, continuamente conectamos continentes, países e culturas. A oportunidade de aprender sobre outras culturas e formas de pensar através do nosso trabalho diário é um verdadeiro enriquecimento para todos os nossos funcionários. Nosso foco global e nossa estratégia de crescimento lucrativo exigem um sistema comum de valores e princípios que devem fornecer orientação sobre a conduta de todos os funcionários.

Como uma empresa inovadora em nosso campo, reconhecemos a globalização contínua dos negócios como uma oportunidade e um desafio. Com funcionários motivados como base do nosso sucesso, podemos aproveitar a oportunidade e aceitar o desafio. Nossos serviços são o produto de uma cooperação internacional bem sucedida por muitas pessoas. A excelente reputação de nossa empresa entre o público, nossos clientes e parceiros é um dos principais fundamentos para alcançarmos o sucesso. Como pré-requisito para isso, é essencial que cada funcionário aja de forma adequada e responsável. Portanto, os seguintes princípios são obrigatórios para todos os funcionários:

- Proteção dos direitos humanos
- Respeito pela personalidade e dignidade do indivíduo
- Proibição de qualquer discriminação
- Colaboração justa e cooperativa
- Profissionalismo, veracidade, lealdade, responsabilidade pessoal e integridade
- Respeito pelo próximo e pelo meio ambiente

Esses valores garantem uma identidade geral e comum em todas as empresas da Hapag-Lloyd.

Expectativas dos funcionários

Nossa equipe age profissionalmente. Em nosso sistema de valores, além de responsabilidade, responsabilidade, integridade e comportamento exemplar, isso significa aderir ao nosso princípio de colaboração. Além disso, lutamos pelo princípio da comunicação direta e aberta.

Expectativas da Alta Administração

A alta administração da nossa empresa tem responsabilidade significativa. É seu dever demonstrar integridade e valores éticos por meio de suas ações e decisões cotidianas. Eles definem a direção e servem como um bom exemplo para outros funcionários.

Ao implementar ações de liderança e gerenciamento baseadas em valores resultantes disso, a alta administração apoia um comportamento tolerante e justo. Através da sua conduta, contribuem para o respeito demonstrado pela personalidade e dignidade de todos os funcionários. Com uma atitude aberta em relação aos funcionários, eles criam um ambiente de trabalho que permite uma troca aberta de ideias. Eles cultivam uma interação respeitosa entre si através da cortesia, respeito, gentileza e consideração mútua. Como parte de sua liderança, eles evitam comportamentos inaceitáveis e atuam como intermediários neutros em possíveis disputas.

Expectativas ao Interagir com Terceiros

Nossa equipe está ciente de que eles representam a empresa por meio de seu comportamento, moldando sua reputação externamente e a cultura da empresa internamente. Todos os funcionários tratam os outros como eles esperam ser tratados por eles mesmos. O resultado é uma interação justa e respeitosa com clientes, fornecedores e outros indivíduos externos, que tenham um relacionamento comercial com a Empresa.

Área de aplicação

O seguinte Código Global de Ética define e regula os padrões mínimos obrigatórios e demonstra o compromisso com a responsabilidade social corporativa (sustentabilidade) da nossa empresa que atua globalmente. No entanto, nem todas as situações possíveis podem ser descritas que possam ocorrer no dia a dia dos negócios. As seguintes disposições devem ser vistas como um código de prática, fornecendo orientação para as ações de todos os funcionários - independentemente da posição e área de responsabilidade.

Os regulamentos desta política devem ser seguidos por todas as associações e corporações da Hapag-Lloyd em todo o mundo, que sejam direta ou indiretamente detentoras majoritárias da Hapag-Lloyd, bem como de todas as empresas afiliadas, onde a Hapag-Lloyd tenha a liderança empreendedora. No caso de qualquer regulamentação estatutária local exigir outros procedimentos, a mesma deverá ser aprovada pelo 7110 RH Corporativo.

As empresas afiliadas em que a Hapag-Lloyd não detenha a maioria dos direitos de voto deverão ser informadas sobre essa política e, preferencialmente, deverão também aderir aos regulamentos.

II. Relações Internas

1. Empregados

1.1 Cultura Corporativa

Todos os funcionários contribuem para uma cultura corporativa com a marca da colaboração justa e cooperativa. Tolerância e interação confiante no curso normal dos negócios são dois dos princípios básicos para todo o pessoal. O Grupo é descentralizado e possui uma hierarquia plana, facilitando a rápida tomada de decisões em nome de nossos clientes. Isso, no entanto, exige um alto grau de responsabilidade pessoal. A Hapag-Lloyd está comprometida com uma governança corporativa responsável, transparente e de longo prazo orientada para o sucesso.

1.2 Competências

A Hapag-Lloyd confia na motivação, experiência e senso de responsabilidade dos funcionários. Desenvolvemos continuamente a expertise de nossos funcionários para atingir os mais altos padrões de qualidade em um mercado global em constante mudança.

1.3 Tratamento injusto e discriminação

Não serão toleradas ações discriminatórias devido a origem étnica, religião, idade, gênero, deficiência, identidade sexual, ideologia, afiliação a uma organização política, religiosa ou sindical, ou outras similares; nem o abuso sexual, trabalho infantil ou forçado e/ou condições de trabalho indignas ou outras características. Se respeitam os direitos de liberdade de associação e contrato coletivo de trabalho. Devido às nossas atividades mundiais, as diferenças culturais e as leis locais devem ser consideradas no contexto da proibição de discriminação.

1.4 Relacionamento

A dignidade e a personalidade de cada funcionário devem ser respeitadas. Todos os funcionários agem com integridade, lealdade e evitam conflitos de interesses. A interação interpessoal é caracterizada por respeito mútuo, justiça, espírito de equipe, profissionalismo e abertura. A oportunidade de aprender sobre outras culturas e formas de pensar através do nosso trabalho diário é um verdadeiro enriquecimento para todos os funcionários da Hapag-Lloyd.

Nossos funcionários são julgados por seu desempenho, recebendo feedback honesto e justo. Os funcionários comunicam seus desejos e necessidades diretamente ao seu supervisor.

Ao implementar ações de gestão e liderança baseadas em valores resultantes disso, os gerentes suportam um comportamento tolerante e justo. Com uma atitude aberta em relação à equipe, os gerentes criam um ambiente de trabalho que permite uma troca aberta de ideias. Como parte de sua liderança, a alta gestão evita comportamentos inaceitáveis e atuam como intermediários em possíveis disputas.

A alta gestão demonstra integridade exemplar e valores éticos através de suas atividades cotidianas e prova sua competência, especialmente em situações de conflito.

1.5 Ambiente de Trabalho

A Hapag-Lloyd espera que seus funcionários contribuam para um ambiente de trabalho positivo através de seu comportamento em relação ao outro. Isso também significa que os problemas do local de trabalho são abordados e soluções conjuntas são procuradas. Esta é a única maneira de desenvolver um ambiente caracterizado pela abertura, tolerância e justiça.

1.6 Cumprimento de Regulamentos

Cada funcionário deve estar ciente das leis relacionadas ao seu trabalho, observá-las, bem como transmitir esse conhecimento à sua equipe. Além disso, os funcionários devem cumprir os termos de seus contratos de trabalho e os regulamentos correspondentes da empresa.

Todas as transações comerciais devem ser registradas de maneira correta e completa. Nenhuma pessoa deve se envolver em uma transação que não seja registrada de forma adequada e completa. Nenhuma pessoa participará da solicitação ou criará faturas falsas, registros de folha de pagamento ou outros documentos ou acordos financeiros falsos enganosos.

Nesse contexto, a Alta Administração é responsável pela implementação e comunicação de procedimentos adequados de segurança interna e controle, bem como pelo monitoramento da adesão a esses procedimentos.

1.7 Horas de Trabalho e Salários Mínimos

A Hapag-Lloyd cumpre com o número máximo de horas de trabalho estabelecido nas leis locais aplicáveis e fornece uma remuneração justa sob consideração do salário mínimo nacional aplicável a todos os empregados.

2. Companhia

2.1 Propriedade Corporativa

O manuseio de todos os equipamentos e outros ativos da Hapag-Lloyd por seus funcionários deve ser realizado com cuidado. O uso de equipamentos da empresa é exclusivamente para o propósito para o qual foi destinado. É necessário garantir um uso orientado para os objetivos, eficiente e consciente dos custos de todos os equipamentos. O uso da propriedade corporativa só é permitido para fins operacionais. Desvios deste princípio devem ser acordados separadamente. Os funcionários são obrigados a proteger a propriedade corporativa contra perda, roubo ou uso indevido. As diretrizes acima são aplicáveis, a menos que outras regulamentações sejam especificadas dentro dos contratos de trabalho aplicáveis localmente.

2.2 IT/Segurança de Dados

As disposições relativas ao uso, acesso e segurança do software e da tecnologia da informação, e-mail, internet e intranet devem ser seguidas. Todos os regulamentos de proteção de dados devem ser cumpridos. Isso se aplica especialmente à proteção de dados pessoais e internos da empresa durante todo o processo de negócios em geral.

2.3 Confidencialidade

Em um espírito de trabalho em equipe e colaboração, grande valor é colocado na precisão e integridade das informações compiladas e/ou documentadas. O conhecimento de todos os assuntos de negócios obtidos durante as atividades comerciais deve ser tratado com a máxima discrição, independentemente de eles se referirem à Hapag-Lloyd ou a terceiros. A máxima precisão é necessária para o manuseio e armazenamento de tais informações.

Todos os funcionários são obrigados a manter o sigilo sobre todos os segredos operacionais e de negócios, tanto durante o seu emprego e após o término de seu contrato de trabalho.

2.4 Conflitos de Interesses

Os funcionários estão comprometidos com seu trabalho para a Hapag-Lloyd. Consequentemente, sem o conhecimento prévio e o acordo escrito explícito da Hapag-Lloyd, os funcionários não têm permissão para realizar negócios adicionais por conta própria, nem por conta ou em nome de outros. Os interesses da Hapag-Lloyd não devem ser prejudicados pelos interesses comerciais adicionais do funcionário. Conflitos de interesse possíveis ou potenciais devem ser relatados ao seu próprio supervisor, ao departamento de Administração de Empresas ou ao respectivo departamento de RH. De antemão, o funcionário pode entrar em contato com o RH local a fim de verificar se e até que ponto ele poderia ter um conflito de interesses. Isso também se aplica à participação em empresas ou à participação em um órgão dessas empresas. Conflitos de interesse também podem resultar de emprego ou participação acionária de parentes próximos de funcionários ou em concorrentes, clientes ou fornecedores da Hapag-Lloyd.

Todas as ações apropriadas devem ser tomadas para evitar conflitos de interesse ou para resolvê-los se forem inevitáveis. Os interesses de negócios pessoais dos funcionários não devem entrar em conflito com os interesses dos clientes ou com os da Hapag-Lloyd. Se um conflito de interesses for inevitável, as necessidades do cliente e os interesses da Hapag-Lloyd têm prioridade.

Em primeiro lugar se deve observar o que estipula o contrato de trabalho local, referente a negócios adicionais ou conflito de interesse.

III Relações externas

1. Regulamento Geral

1.1 Interação com Terceiros

A Hapag-Lloyd atua como um concorrente justo em um ambiente global competitivo. Sob nenhuma circunstância, outras empresas ou instituições podem ser denegridas. Nosso comportamento em relação a parceiros externos e participantes do mercado é profissional, transparente, respeitoso e justo para o bem de nossos grupos de interesse.

1.2 Cumprimento de Leis e Regulamentos e Características Culturais

Em todas as áreas de atividades comerciais, a Hapag-Lloyd está sujeita a leis, regulamentos e regras

comparáveis. Isso se aplica tanto aos regulamentos nacionais e internacionais, quanto aos locais e regionais. É claro para nós que respeitamos e cumprimos as leis e regulamentos aplicáveis de cada ambiente legal, no qual operamos.

1.3 Representação

O comportamento de um funcionário sempre reflete na Hapag-Lloyd. O comportamento, que tem um impacto negativo sobre clientes, outros funcionários e/ou o público devido ao prestígio da Hapag-Lloyd, deve ser evitado. Todas as representações externas devem ser acordadas com o Departamento de

Comunicação do Grupo. Somente representantes autorizados podem comunicar em nome da empresa informações sobre a Hapag-Lloyd à mídia e a terceiros.

Mais detalhes estão especificados nas Diretrizes Corporativa da Hapag-Lloyd.

Geralmente, a Hapag-Lloyd apoia as atividades voluntárias de seus funcionários. Se as atividades estiverem vinculadas ao trabalho do funcionário na Hapag-Lloyd, é necessária autorização prévia do respectivo departamento de pessoal, pois as respectivas atividades podem preencher os requisitos para um negócio adicional ou o risco de um conflito de interesse.

1.4 Proteção do Meio Ambiente

Uma parte importante da filosofia corporativa da Hapag-Lloyd é a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável. Nosso objetivo é conservar recursos naturais, desenvolver consciência ambiental e garantir serviços de qualidade, bem como operações seguras. O meio ambiente deve ser protegido para as gerações futuras e o cumprimento de todas as leis ambientais aplicáveis e do Manual de Qualidade e Gestão Ambiental (QEM) é uma preocupação fundamental. A estrutura para a ação ecologicamente correta de nossa equipe está documentada em nossa Política de Sustentabilidade (www.hlag.com> Sobre nós> Sustentabilidade). Essas políticas devem ser cumpridas obrigatoriamente.

1.5 Prevenção da Corrupção

A Hapag-Lloyd está determinada a atingir os mais altos padrões éticos em todas as suas transações comerciais. Não aceitamos práticas imorais ou corruptas, extorsão ou suborno praticados por funcionários ou parceiros de negócios.

Mantemos a transparência da interação com todos os clientes, fornecedores e autoridades. A Hapag-Lloyd não tolera qualquer forma de corrupção, seja pública ou privada, ativa ou passiva. Em particular, isso inclui presentes e convites a funcionários públicos, se proibidos pela legislação aplicável. Portanto, a Hapag-Lloyd cumpre rigorosamente as leis anticorrupção e alfandegária e os regulamentos de controle de exportação, praticando o gerenciamento ativo anticorrupção.

a) Presentes

Para garantir nossa independência e como uma expressão de nossos elevados padrões éticos, nossos funcionários são proibidos de pedir favores, aceitar, receber ou dar presentes, exceto para pequenos brindes de indivíduos que eles entram em contato no curso normal de negócios. Somente presentes - presentes, hospitalidade ou outros presentes - que surjam de convenções de negócios culturais nacionais e usuais podem ser recebidos ou concedidos, desde que não influenciem a tomada de decisões empreendedoras. Presentes não comuns à cultura do país e convites devem ser relatados (se possível com antecedência) ao respectivo Diretor de Administração de Negócios.

Se os funcionários receberem bens ou serviços para uso privado de fornecedores, comerciantes ou clientes, o preço de mercado deve ser pago. Os funcionários só podem aceitar descontos oferecidos e outros benefícios de fornecedores, comerciantes ou clientes, se forem concedidos a todos os funcionários da Hapag-Lloyd.

Cada presente deve ser liberado sob a autorização existente e devidamente expurgado dessa forma.

b) Hospitalidade

Nossos funcionários não podem solicitar convites para almoços de negócios ou outros eventos realizados pelos parceiros de negócios. Como convidados de parceiros de negócios, os funcionários só podem aceitar convites para eventos ou almoços de negócios se o convite for voluntário, apoiar uma finalidade comercial legítima e servir ao curso normal dos negócios.

c) Despesas de viagem

Não é permitido que os parceiros comerciais assumam os custos de viagem ou acomodação. As exceções devem ser previamente acordadas com o superior.

d) Benefícios Financeiros

Não é permitido solicitar ou aceitar pagamentos, empréstimos ou quaisquer outros benefícios financeiros de fornecedores, comerciantes ou clientes para benefício pessoal.

e) Doações

Devido às nossas obrigações para com a sociedade, a Hapag-Lloyd oferece doações financeiras e materiais para a promoção da ciência e pesquisa, arte, cultura e esporte e para atividades sociais e de caridade. Cada doação deve ser liberada sob a autorização existente e devidamente expurgada dessa forma.

1.6 Lavagem de Dinheiro

Nossa empresa não deve ser utilizada para lavagem de dinheiro. Transações em que uma violação não pode ser excluída serão rejeitadas. As leis e regulamentos para combater a lavagem de dinheiro são totalmente respeitados.

1.7 Uso de substâncias ilícitas

Por uma questão de princípio, o trabalho sob a influência de álcool, drogas ilegais e outras substâncias que tenham uma influência na execução do trabalho de um empregado e na segurança do empregado e de outras partes são proibidas.

2. Regulamento Especial

2.1 Clientes

Nosso objetivo é garantir um tratamento justo de todos os nossos clientes. Oferecemos aos nossos clientes serviços de alta qualidade e nos esforçamos para oferecer o melhor desempenho possível a preços competitivos em todas as áreas de operações. Isso inclui verificações contínuas do portfólio de desempenho e reagir antecipadamente aos novos requisitos do mercado. Nós permanentemente verificamos, avaliamos e melhoramos serviços, tecnologias e procedimentos para garantir qualidade, segurança e proteção.

2.2 Fornecedores

As relações entre a Hapag-Lloyd, seus fornecedores e provedores de serviços são baseadas na aceitação de interesses contratuais claramente definidos e apropriados de cada parte, em conformidade com o nosso Código Global de Ética. Quando conflitos de interesse ocorrem, estes

devem ser relatados imediatamente. Por favor, note que os regulamentos de conflitos de interesse acima, também se aplicam aqui.

2.3 Concorrentes

A Hapag-Lloyd respeita as regras da competição aberta. Com relação a isso, apenas publicamos informações verdadeiras sobre nossos serviços.

Para obter informações sobre nossos concorrentes, usamos todas as abordagens permitidas, mas evitamos quaisquer ações que sejam ilegais ou que possam resultar em reclamações de responsabilidade. Em comparação direta com nossos concorrentes, apresentamos informações relevantes de maneira justa para ambas as partes. Proibimos explicitamente práticas comerciais antiéticas ou ilegais.

Cumprimos as leis locais relativas à concorrência. Proibimos qualquer atividade considerada ilegal ou que possa ser considerada prejudicial à concorrência.

2.4 Autoridades Estatutárias

Mantemos boas relações com todas as autoridades estatutárias. Apoiamos as autoridades estatutárias na execução de suas funções. A administração local das empresas da Hapag-Lloyd discute as questões relevantes com os funcionários do governo e fornece as informações necessárias.

IV. Conformidade com o Código Global de Ética

1. Escopo

O Código Global de Ética é um padrão interno vinculante baseado nas leis em vigor e é aplicável a todas as atividades empresariais. O Código Global de Ética é aplicável em todo o mundo para a Hapag-Lloyd e todas as subsidiárias. Ao compilar este código, diferentes culturas e a diversidade de valores sociais foram reconhecidos e considerados. Durante a implementação, as subsidiárias estrangeiras podem levar em conta as características locais, onde isso não interfere com os princípios básicos do Código Global de Ética.

O Código de Ética aplica-se às atividades comerciais oficiais realizadas na Empresa e em todas as áreas em que os funcionários são vistos como seus representantes.

2. Implementação

A fim de manter a boa reputação da Hapag-Lloyd, as disposições do Código Global de Ética devem ser observadas não apenas durante o horário de trabalho, mas também devem ser aplicadas a atividades não relacionadas ao trabalho. Quando o funcionário é percebido por terceiros como representante da Empresa e, conseqüentemente, afeta os interesses da Empresa, o Código Global de Ética se aplica. Pedimos a todos os nossos funcionários para apoiar outros funcionários na observação do Código Global de Ética e trabalhar em conjunto com a empresa na implementação de suas disposições.

Solicita-se à Alta Administração que promova ativamente a implementação do Código Global de Ética. Isso compreende assegurar que todos os seus subordinados conheçam este Código Global de Ética e observem suas disposições na prática.

Os funcionários apoiam a conformidade com esta política, fornecendo todas as informações necessárias ao seu superior ou outras autoridades apropriadas implementadas pela empresa. Se os funcionários estiverem cientes de uma possível violação desta política, eles são incentivados a denunciar a violação.

Nenhum funcionário deve temer desvantagens como resultado de tal notificação, que é feita de boa fé, mesmo que isso seja infundado.

As informações sobre possíveis violações do Código Global de Ética devem ser encaminhadas ao Comitê de Ética. O Comitê de Ética é composto pelos responsáveis pela Auditoria Corporativa, pela Área de Compliance e pela Área de Recursos Humanos. Os membros do Comitê de Ética avaliam a seriedade e as possíveis consequências de cada possível violação e decidem em conjunto as providências necessárias.

A Auditoria Corporativa incorporou as regras em seu catálogo de auditoria e observará a conformidade com o Código Global de Ética em suas auditorias.

3. Violações

A violação do Código de Ética Global da Hapag-Lloyd pode resultar em um aviso formal. Violações graves podem até levar à rescisão do contrato de trabalho, reportando às autoridades competentes ou outras consequências legais.

4. Melhoria Contínua

Embora nenhuma reclamação legal possa ser levantada por funcionários com base neste Código Global de Ética, nós iremos revisá-la e nosso desempenho passado regularmente, avaliando nossa experiência adquirida. Isso garantirá a melhoria contínua dos princípios e valores subjacentes ao Código Global de Ética.