

MANN+HUMMEL
Code of Conduct
Social Charter



WHISTLEBLOWING SYSTEM

URL: speak-up.mann-hummel.com

App: SpeakUp@MANN+HUMMEL



**CORPORATE
COMPLIANCE OFFICER**

compliance@mann-hummel.com

Code of Conduct

Índice

Prefácio	4
Code of Conduct	
Preâmbulo	7
1. Requisitos básicos de comportamento	11
2. Relação com parceiros de negócios	15
3. Evitar conflitos de interesse	21
4. Lidar com a propriedade da empresa, sem uso privado	22
5. Proteção de informações e de dados	25
6. Respeito pelo meio ambiente, segurança e saúde	29
7. Implementação por parte da organização interna	32
8. Dúvidas e comentários	37
Social Charter	
Preâmbulo	40
1. Objetivos	43
2. Princípios de implementação	49

Prefácio

O que é importante para nós. Desde 1941.

Como uma empresa globalmente ativa e bem-sucedida, não temos apenas uma visão clara: “Leadership in Filtration by inspired people delivering outstanding solutions and superior results”. Mas também temos uma responsabilidade especial.

Também queremos tê-la no futuro. Ainda mais determinados e conscientes.

Os nossos valores, bem como o compromisso com as leis aplicáveis e os princípios sociais e éticos em geral, são a base estável de todas as decisões e todas as atividades empresariais.

Eles estão previstos no código MANN+HUMMEL, constituído pelo Code of Conduct e pela declaração conjunta sobre princípios de responsabilidade social do Grupo MANN+HUMMEL (Carta Social).

Isso também foi feito com o objetivo de, com esse código, estabelecer um padrão mundial que una todos os funcionários do Grupo MANN+HUMMEL.

O código é um exemplo para nos conhecermos enquanto empresa, para pensarmos e atuarmos como rede global MANN+HUMMEL.

No Code of Conduct estão resumidos e estabelecidos os princípios de conduta existentes na MANN+HUMMEL. A Carta Social acordada com o conselho de empresa europeu e a International Metalworkers Federation (IMF) contém os princípios da responsabilidade social. Os dois juntos formam o código da MANN+HUMMEL.

Completamente válido. Para todos. Mundialmente.

Os dois juntos têm como objetivo regular, comunicar, respeitar e preservar, de forma vinculativa, os princípios básicos da coexistência humana e do trabalho para todos os que trabalham conosco e para nós. Para o benefício de todos. Para o benefício de uma gestão orientada para valores. E para o benefício do sucesso da nossa empresa, da nossa segurança do emprego, competitividade e, portanto, da nossa segurança futura.

Um conjunto de regras só é bom quando é vivido, experienciado e integrado como componente fixo no trabalho diário. Pedimos-lhe que nos apoie neste esforço e assim permita a realização dos nossos objetivos. Se tiver dúvidas em relação ao MANN+HUMMEL Code of Conduct, entre em contato sempre que quiser com MANN+HUMMEL Corporate Compliance Officer (compliance@mann-hummel.com). O sindicato local dos trabalhadores terá grande satisfação em esclarecer as dúvidas relativas à Carta Social.

Nas páginas que se seguem, será encontrado tudo o que é importante e útil para a execução do código da MANN+HUMMEL: o Code of Conduct e também a Carta Social.



Code of Conduct

Preâmbulo

A MANN+HUMMEL está ciente da sua responsabilidade como empresa globalmente ativa e da responsabilidade social associada.

O Code of Conduct é uma linha de orientação vinculativa para os funcionários e empresas do Grupo MANN+HUMMEL em todo o mundo, incluindo os membros da direção e do conselho de administração, os executivos, os empregados, todos os representantes da MANN+HUMMEL, como consultores, empresários representantes e independentes, bem como as pessoas que cumprem as mesmas funções que os empregados (por exemplo, os trabalhadores temporários) e os fornecedores da MANN+HUMMEL.

O Code of Conduct aplica-se a todas as empresas do Grupo MANN+HUMMEL de todas as áreas de negócios em todos os países. Se a legislação nacional estiver em contradição com o Code of Conduct, aplica-se a legislação nacional. Se uma prática comercial local ou um costume local estiver em contradição com uma disposição do Code of Conduct, deve ser seguido o Code of Conduct.

Todos os funcionários são obrigados a agir de acordo com estas regras de conduta. Nenhuma violação desses princípios será tolerada pela MANN+HUMMEL. No caso de indícios concretos de violação e, em todos os casos de dúvida, os funcionários devem sentir-se confiantes para informar ao Corporate Compliance Officer ou diretamente por e-mail (compliance@mann-hummel.com) ou pelo sistema de informação da MANN+HUMMEL (na internet, em ["speak-up.mann-hummel.com"](http://speak-up.mann-hummel.com)) ou através da aplicação ["SpeakUp@MANN+HUMMEL"](https://speakup.mann-hummel.com)). Como alternativa, existe a possibilidade de confiar em um dos mediadores externos, que transmitirá a mensagem de forma anônima ao Corporate Compliance Officer.

O Corporate Compliance Officer está associado de forma organizacional ao departamento LC, mas tem o direito de informar diretamente a direção ou o conselho de administração. A tarefa do Corporate Compliance Officer é apoiar as empresas do Grupo MANN+HUMMEL na implementação dos requisitos do Code of Conduct, supervisionar o seu cumprimento, juntamente com outras funções na empresa (por exemplo, auditoria interna), elaborar diretrizes para a implementação do Code of Conduct no grupo e ser o contato para todas as questões relacionadas ao cumprimento e à implementação do Code of Conduct.

A MANN+HUMMEL reserva-se o direito de adaptar ou anular o Code of Conduct a qualquer momento.

O Code of Conduct não menciona expressamente todas as diretrizes e regulamentos aplicáveis ao Grupo MANN+HUMMEL, mas estes são válidos no mesmo.



**OS FATORES DE SUCESSO
DA MANN+HUMMEL SÃO:**

ORIENTAÇÃO EXTERNA E
INTERNA NO CLIENTE

PENSAMENTOS E
AÇÕES TRANSVERSAIS

FOCO NO OBJETIVO E
NO RESULTADO

FOCO NA MOTIVAÇÃO E
NO DESEMPENHO, COMO TAMBÉM
NO DESENVOLVIMENTO
E NA PROMOÇÃO



Code of Conduct

1. Requisitos básicos de comportamento

- 1.1 CUMPRIMENTO DAS LEIS**
- 1.2 TRATAMENTO RESPEITOSO EXTERNAMENTE E INTERNAMENTE**
- 1.3 LIDERANÇA, RESPONSABILIDADE E SUPERVISÃO, INTEGRIDADE DA EMPRESA**



1.1 CUMPRIMENTO DAS LEIS

A MANN+HUMMEL compromete-se expressamente com o direito, a lei, bem como com os contratos celebrados e espera o mesmo dos seus parceiros de negócios. Todos os membros da direção ou do conselho de administração, todos os gerentes e todos os funcionários, bem como outros representantes da MANN+HUMMEL são responsáveis por se familiarizarem com o conteúdo do Code of Conduct. Além disso, devem ser respeitadas as disposições legais relevantes dos respectivos sistemas jurídicos. Violações de leis, de contratos ou do Code of Conduct não serão toleradas e podem resultar em sanções do direito trabalhista.

1.2 TRATAMENTO RESPEITOSO EXTERNAMENTE E INTERNAMENTE

A diversidade de pessoas, bem como uma atitude e forma de lidar apreciativas são a base do sucesso da MANN+HUMMEL. A MANN+HUMMEL aceita e respeita as diferenças pessoais e individuais de todos os funcionários.

A MANN+HUMMEL esforça-se por oferecer a todos os funcionários oportunidades desafiadoras, significativas e satisfatórias para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Discriminação, assédio de caráter sexual ou pessoal, discriminação ou insultos não serão tolerados. As relações são abertas e honestas, baseadas no respeito e na responsabilidade. Estes princípios aplicam-se tanto na cooperação interna como também na relação com os parceiros externos.

1.3 LIDERANÇA, RESPONSABILIDADE E SUPERVISÃO, INTEGRIDADE DA EMPRESA

Os gerentes têm uma responsabilidade especial. A sua tarefa é viver conscientemente os fatores de sucesso e transmiti-los adequadamente aos seus funcionários.

Os gerentes asseguram o sucesso da MANN+HUMMEL, assumem as suas responsabilidades especiais e vivem os fatores de sucesso, promovendo ativamente a conscientização nos seus funcionários sobre a orientação para o cliente, colocando os interesses do Grupo MANN+HUMMEL sempre acima dos interesses da própria área, procurando ativamente e melhorando a cooperação com outras áreas e desenvolvendo sempre a sua área, de acordo com a estratégia da empresa. Eles irão seguir os objetivos e o sucesso de forma competente, ofensiva e consciente, informar no tempo adequado todos os seus funcionários sobre todos os assuntos importantes, assumir tarefas, competências e responsabilidades ou delegá-las de forma clara e inequívoca, fortalecer a identificação e a lealdade com a empresa, desenvolver relações abertas e de confiança com a equipe e avaliar regularmente os seus funcionários de forma justa e apoiar e incentivar individualmente enquanto coach. Cada gestor assume as funções de organização e supervisão de forma competente e é responsável para que na sua respectiva área de responsabilidade não haja violação da lei que poderia ter sido evitada ou impedida por uma supervisão adequada. Isso também se aplica no caso de delegação de tarefas individuais.



Code of Conduct

2. Relação com parceiros de negócios

- 2.1 CONCORRÊNCIA LEAL**
- 2.2 RELAÇÃO RAZOÁVEL COM PRESENTES, CONVITES E OUTRAS SUBVENÇÕES**
- 2.3 RELAÇÕES TRANSPARENTES COM OS PARCEIROS DE NEGÓCIOS**
- 2.4 MEDIDAS CONTRA LAVAGEM DE DINHEIRO**
- 2.5 CUMPRIMENTO DOS REGULAMENTOS DO COMÉRCIO EXTERNO**



2.1 CONCORRÊNCIA LEAL

A concorrência estimula um desempenho de excelência. Só é possível existir cooperação comercial estável para o benefício de todos se houver concorrência leal e rigoroso cumprimento do sistema legal. Todos os funcionários estão obrigados a observar e cumprir as normas nacionais e internacionais de concorrência leal e não realizar qualquer ação que viole a lei de concorrência.

O intercâmbio entre líderes de mercado é, sem dúvida, interessante, mas sempre arriscado. São proibidos acordos com concorrentes com parâmetros relativos à concorrência, como preços futuros, capacidades e programas de produção ou o comportamento em concorrências. Isso aplica-se a acordos escritos, mas também à troca de informações verbais não vinculativas. As conversas com concorrentes sobre assuntos confidenciais devem ser denunciadas com antecedência ao Corporate Compliance Officer e posteriormente em caso de contatos não planejados.

2.2 RELAÇÃO RAZOÁVEL COM PRESENTES, CONVITES E OUTRAS SUBVENÇÕES

MANN+HUMMEL convence pelo preço, desempenho, qualidade e adequação dos produtos e serviços oferecidos. Não corrompemos nem nos deixamos corromper, mesmo que isso faça com que o negócio não se realize. Na relação com presentes, convites e outras subvenções somos prudentes e cautelosos. Não colocamos os nossos parceiros de negócios em situações desagradáveis e não oferecemos nada que possa influenciar as suas decisões de negócio.

Presentes e convites podem promover a relação comercial como um gesto amigável ou um ambiente agradável. Por isso, é muitas vezes difícil determinar o limite entre a conduta comercial permitida e a influência ilícita. As concessões erradas têm consequências negativas para os atuantes, mas também para a empresa. Por esse motivo, a MANN+HUMMEL adotou uma diretiva sobre a luta contra a corrupção, que com os seus limites, listas de verificação e procedimentos de aprovação, oferece aos funcionários objetivos obrigatórios para o dia a dia. Para questões individuais, o Corporate Compliance Officer está ao dispor. É necessário um cuidado especial com administradores e funcionários públicos. Nesses casos, deve-se procurar sempre o conselho do Corporate Compliance Officer.

As ofertas gratuitas (doações) devem ser feitas sempre de forma transparente, ou seja, o destinatário e a utilização concreta por parte do mesmo devem ser conhecidos e documentados. Em caso de patrocínio, deve ser observado que existe uma relação apropriada entre a doação e a contrapartida e que o patrocínio está de acordo com os princípios internos de cidadania corporativa da empresa. A autorização de doações e atividades de patrocínio é dada de acordo com a diretiva interna de autorização da MANN+HUMMEL.



2.3 RELAÇÕES TRANSPARENTES COM OS PARCEIROS DE NEGÓCIOS

A escolha de parceiros de negócios é feita exclusivamente com base em considerações concorrenciais e com base em acordos completos e inequívocos, que garantam as remunerações e comissões adequadas. Por isso, os parceiros de negócios estão sempre obrigados ao Code of Conduct.

2.4 MEDIDAS CONTRA LAVAGEM DE DINHEIRO

O Grupo MANN+HUMMEL apoia todas as medidas necessárias, que impeçam lavagem de dinheiro na sua zona de influência, ou seja, a introdução no sistema financeiro de dinheiro obtido ilegalmente com o objetivo de ocultar sua verdadeira origem.

2.5 CUMPRIMENTO DOS REGULAMENTOS DO COMÉRCIO EXTERNO

A MANN+HUMMEL respeita os regulamentos nacionais e internacionais aplicáveis para o comércio exterior em todas as entregas, serviços e pagamentos. Violações nessa área não só levam a multas significativamente altas, como também podem levar à prisão dos envolvidos. Além disso, não só as entregas em causa são paradas, como também as entregas futuras do Grupo MANN+HUMMEL perdem os privilégios aduaneiros e de exportação.

Neste contexto, é importante que todos os funcionários que lidam com entrada e saída de mercadorias ou tecnologias (incluindo dados técnicos), prestação de serviços e transações, cumpram os regulamentos aplicáveis relativos a sanções, exportação e importação. Estes incluem, em particular, a observância das políticas e dos processos internos da empresa, bem como coordenação com o centro de controle aduaneiro e exportação do Grupo MANN+HUMMEL.



Code of Conduct

3. Evitar conflitos de interesse

As situações em que os interesses pessoais ou financeiros dos funcionários possam entrar em conflito com os da empresa devem ser evitadas.

Para identificar e evitar esse tipo de conflito, o funcionário deve notificar imediatamente as situações que possam resultar em limitação da sua objetividade pessoal e independência, como atividades secundárias e participações em parceiros de negócios ou concorrentes. Esses possíveis conflitos de interesses são verificados pela MANN+HUMMEL. Não há obrigação de divulgar a aquisição de ativos negociados em bolsa, os investimentos simples não significativos.



Code of Conduct

4. Lidar com a propriedade da empresa, sem uso privado

Os equipamentos e meios operacionais disponibilizados pela MANN+HUMMEL tratados de forma econômica, adequada e com cuidado. O uso privado é proibido, a menos que seja explicitamente permitido em casos individuais.







Code of Conduct

5. Proteção de informações e de dados

A MANN+HUMMEL está ciente da importância da segurança das informações e da proteção de dados para a empresa, bem como para cada funcionário e garante proteção eficaz em ambas as áreas.

A base da cooperação confiável e eficaz é o relatório verdadeiro e correto no âmbito da comunicação interna e externa.

Para a competitividade da MANN+HUMMEL é essencial que os assuntos internos da empresa e as informações confidenciais sejam tratados com sigilo pelos parceiros de negócios e pelos clientes e que sejam protegidos contra perda e acesso não autorizado. A obrigação de manter confidencialidade aplica-se também após a cessação do vínculo empregatício.



Não só o conteúdo das informações deve ser protegido, mas também de quem provém ou a quem se referem. A proteção de dados pessoais tem cada vez mais importância, com o aumento das digitalizações e as possibilidades relacionadas. Os dados pessoais são particularmente sensíveis e devem ser tratados com cuidado pelos funcionários no Grupo MANN+HUMMEL e de acordo com os requisitos legais. Para isso, asseguramos que em todos os processos internos da empresa, os dados pessoais são processados somente com o consentimento das pessoas em questão ou com base em fundamentos legais. Os dados pessoais são utilizados unicamente para os fins para os quais foram adquiridos. Nesse contexto, é assegurado que estão corretos em termos de conteúdo, que não são armazenados durante mais tempo do que o necessário e que são protegidos contra acesso não autorizado. Os direitos de informação, retificação, contestação, bloqueio, eliminação e transferência de dados também são preservados por nós.

Os sistemas de informação em rede global também têm papel importante na execução de transações comerciais do Grupo MANN+HUMMEL. Os riscos associados, como ciberataques, exigem que cada usuário utilize sistemas de informação e dados de forma responsável e que esteja ciente dos riscos da utilização de sistemas de informação e dados externos. Os detalhes sobre os requisitos de proteção de informações e dados são fornecidos pela nossa política de privacidade interna, bem como pela nossa diretriz sobre o tema de segurança da informação.





Code of Conduct

6. Respeito pelo meio ambiente, segurança e saúde

6.1 LIDAR COM RECURSOS

6.2 PROTEÇÃO DA SAÚDE E DO TRABALHO



6.1 LIDAR COM RECURSOS

A proteção ambiental e a proteção dos recursos, bem como prevenção de resíduos são uma grande prioridade, tanto no desenvolvimento como na produção de produtos. A MANN+HUMMEL cumpre os requisitos ambientais relevantes. As práticas abusivas são imediatamente paradas.

6.2 PROTEÇÃO DA SAÚDE E DO TRABALHO

A implementação holística da saúde e do trabalho também é uma grande prioridade. A MANN+HUMMEL está ciente da responsabilidade para com os funcionários e garante a prevenção de acidentes, assim como os funcionários cuidam para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável no trabalho diário. No âmbito dos processos internos, é garantido o cumprimento dos requisitos legais e a criação de locais de trabalho orientados para a saúde e as falhas são imediatamente corrigidas.



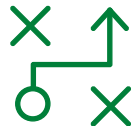
Code of Conduct

7. Implementação por parte da organização interna

7.1 MECANISMOS DE CONTROLE

7.2 TREINAMENTOS

7.3 VERIFICAÇÕES





7.1 MECANISMOS DE CONTROLE

A aplicação do princípio dos quatro olhos, a separação de atividades incompatíveis (separação de funções) e as regras rigorosas para uma documentação completa são componentes da organização interna da MANN+HUMMEL para evitar irregularidades, especialmente no âmbito dos pedidos e entregas.

Quando for adequado de se proporcionar, as propostas alternativas serão autorizadas. Os relatórios financeiros, os balanços e outros relatórios e registros são criados corretamente e apresentam adequadamente as transações e os dados financeiros, de acordo com os princípios de contabilidade geralmente reconhecidos pela MANN+HUMMEL. Não é registrada nenhuma conta extracontábil.

7.2 TREINAMENTOS

Os funcionários são regularmente informados ou instruídos sobre o conteúdo, o significado e o objetivo do Code of Conduct. Além disso, são oferecidos regularmente treinamentos específicos sobre temas selecionados.

7.3 VERIFICAÇÕES

A observância do Code of Conduct é, antes de mais nada, responsabilidade de cada funcionário. Cada membro da direção e do conselho de administração, cada gestor e cada funcionário tem a responsabilidade individual de conhecer e compreender o Code of Conduct, bem como as demais diretrizes necessárias da MANN+HUMMEL. Os gerentes e funcionários que não cumprirem essa responsabilidade ou que violarem os regulamentos do Code of Conduct terão de enfrentar as medidas disciplinares e, se necessário, as consequências legais.

A experiência humana mostra que os princípios organizacionais somente têm sucesso se forem acompanhados por medidas de controle adequadas. Isso é feito, entre outras coisas, por meio de uma auditoria interna, fazendo verificações adequadas e verificações de plausibilidade. No seu controle, a auditoria interna tem de verificar o cumprimento do Code of Conduct e aplicar os critérios de verificação adequados.



Code of Conduct

8. Dúvidas e comentários

8.1 DÚVIDAS

8.2 INDICAÇÕES SOBRE VIOLAÇÕES



8.1 DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre o Code of Conduct ou incertezas quanto à sua aplicação e interpretação, os funcionários poderão entrar em contato com o Corporate Compliance Officer (compliance@mann-hummel.com) a qualquer momento.

8.2 INDICAÇÕES SOBRE VIOLAÇÕES

No caso de indícios concretos de violação e, em todos os casos de dúvida, os funcionários devem sentir-se confiantes para informar ao Corporate Compliance Officer ou diretamente por e-mail (compliance@mann-hummel.com) ou pelo sistema de informação da MANN+HUMMEL (na internet, em "speak-up.mann-hummel.com" ou através da aplicação "SpeakUp@MANN+HUMMEL"), que também permite informações anônimas. Como alternativa, existe a possibilidade de confiar em um dos mediadores externos, que fará a comunicação de modo confidencial. Os funcionários que denunciarem de boa-fé uma possível violação da lei ou do Code of Conduct não terão, portanto, nada a temer.



WHISTLEBLOWING SYSTEM

URL: speak-up.mann-hummel.com

App: [SpeakUp@MANN+HUMMEL](https://speakup.mann-hummel.com)



CORPORATE COMPLIANCE OFFICER

compliance@mann-hummel.com



Social Charter

Preâmbulo

A crescente globalização dos mercados de produtos e capitais permite criar empresas transnacionais, redes globais de produção e distribuição. Essa rede global também implica em responsabilidade social, que visa o respeito dos princípios básicos da convivência humana e do trabalho.

A direção do Grupo, bem como os sindicatos dos trabalhadores nacionais e internacionais estão comprometidos com essa responsabilidade social e empresarial do Grupo MANN+HUMMEL como empresa ativa globalmente.

Com base em uma gestão orientada para os valores, as oportunidades para o sucesso da empresa e dos negócios devem ser aproveitadas e devem ser restringidos os possíveis riscos.

Isso é importante, em última análise, para a competitividade internacional e, assim, para a garantia do futuro do Grupo MANN+HUMMEL e dos seus negócios.

A direção do Grupo e os sindicatos dos trabalhadores nacionais e internacionais estão comprometidos em definir os objetivos e princípios de implementação para a atividade comercial do Grupo MANN+HUMMEL a nível mundial. A implementação é realizada levando em consideração as leis locais aplicáveis nos vários países, bem como reconhecendo as diferentes culturas.

DECLARAÇÃO
CONJUNTA SOBRE
PRINCÍPIOS
DE RESPONSABILIDADE
SOCIAL
DO GRUPO
MANN+HUMMEL



Social Charter

1. Objetivos

Os seguintes objetivos básicos e princípios de implementação baseiam-se nos princípios básicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, além das leis nacionais, consideram em especial as Convenções nos 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182.

No Grupo MANN+HUMMEL, os direitos humanos são reconhecidos e respeitados internacionalmente.

- 1.1 LIVRE ESCOLHA DE EMPREGO**
- 1.2 SEM DISCRIMINAÇÃO**
- 1.3 SEM TRABALHO INFANTIL**
- 1.4 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO**
- 1.5 REMUNERAÇÃO**
- 1.6 HORÁRIO DE TRABALHO**
- 1.7 PROTEÇÃO DO TRABALHO, DA SAÚDE E DO AMBIENTE**
- 1.8 QUALIFICAÇÃO**



1.1 LIVRE ESCOLHA DE EMPREGO

No Grupo MANN+HUMMEL, o emprego é escolhido livremente.

O trabalho forçado e o trabalho obrigatório (incluindo a servidão por dívidas ou o trabalho prisional imposto), de acordo com a definição das Convenções nos 29 e 105, são rejeitados.

1.2 SEM DISCRIMINAÇÃO

A igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento, independentemente da origem étnica, cor da pele, sexo, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social ou orientação política, desde que se baseiem nos princípios democráticos e na tolerância com relação àqueles que têm convicções diferentes, é garantida pelo Grupo MANN+HUMMEL.

Os funcionários não são favorecidos ou desfavorecidos por serem membros de uma organização sindical ou de representação dos trabalhadores.

1.3 SEM TRABALHO INFANTIL

Com base nas Convenções n.º 138 e 182, as crianças, durante o seu desenvolvimento não devem ser inibidas; a sua dignidade deve ser respeitada e a sua segurança e saúde não devem ser prejudicadas.

As disposições gerais relativas à idade mínima de admissão ao trabalho são respeitadas pelo Grupo MANN+HUMMEL.



1.4 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

É reconhecido o direito a todos os funcionários de formarem representações coletivas de trabalhadores e de efetuarem negociações coletivas para regular as condições de trabalho.

O Grupo MANN+HUMMEL e os respectivos sindicatos dos trabalhadores trabalham juntos de forma confiante e construtiva. Mesmo em caso de conflitos, o objetivo continua a ser o de manter uma empresa viável a longo prazo.

1.5 REMUNERAÇÃO

No Grupo MANN+HUMMEL a remuneração respeita, independentemente da diferença de gênero, o rendimento mínimo garantido por lei, os padrões mínimos dos respectivos setores econômicos nacionais e orienta-se para o respectivo mercado de trabalho.

1.6 HORÁRIO DE TRABALHO

No Grupo MANN+HUMMEL são respeitados os respectivos regulamentos e acordos nacionais relativos ao horário de trabalho e às férias regulares remuneradas.

1.7 PROTEÇÃO DO TRABALHO, DA SAÚDE E DO AMBIENTE

A proteção do trabalho, da saúde e do ambiente, bem como a segurança no trabalho tem importância elevada no Grupo MANN+HUMMEL. No Grupo MANN+HUMMEL, a segurança no trabalho e a proteção da saúde no local de trabalho são garantidas, pelo menos, no âmbito das disposições nacionais.

A saúde, a segurança no local de trabalho e a organização das condições de trabalho são um elemento importante da política da empresa. É reconhecido o direito aos representantes dos trabalhadores nacionais de apresentar propostas para a proteção do trabalho, da saúde e do ambiente.

1.8 QUALIFICAÇÃO

No Grupo MANN+HUMMEL os funcionários são fundamentalmente selecionados, recrutados e remunerados com base nas suas qualificações e habilidades. Para permitir um alto nível de desempenho e trabalho de alta qualidade por parte dos funcionários, é suportada uma qualificação direcionada, contínua e centrada na demanda.



Social Charter

2. Princípios de implementação

Os objetivos e os princípios de implementação desta declaração conjunta são válidos no Grupo MANN+HUMMEL em todo o mundo.

Tal como nas orientações contidas na diretiva “Code of Conduct”, fazem parte da cultura da empresa e expressão da identidade do Grupo MANN+HUMMEL e servem de base para a ação interna e externa da empresa e dos seus funcionários.

- 2.1 COMUNICAÇÃO**
- 2.2 ENVOLVIMENTO DE PARCEIROS DE NEGÓCIOS E FORNECEDORES**
- 2.3 ACONSELHAMENTO REGULAR**
- 2.4 DÚVIDAS E COMENTÁRIOS**
- 2.5 DISPOSIÇÕES FINAIS**



2.1 COMUNICAÇÃO

O conteúdo desta declaração conjunta é comunicado dentro do Grupo MANN+HUMMEL em formato adequado e no idioma do respectivo país. O tipo de informação é discutido no local com o sindicato dos trabalhadores, no âmbito da estratégia global de comunicação do Grupo MANN+HUMMEL.

2.2 ENVOLVIMENTO DE PARCEIROS DE NEGÓCIOS E FORNECEDORES

Os parceiros de negócios e os fornecedores do Grupo MANN+HUMMEL são apoiados e incentivados a introduzir e implementar princípios semelhantes nas suas empresas e levá-los em consideração nas suas políticas empresariais. O Grupo MANN+HUMMEL espera que os seus parceiros de negócios e fornecedores, apliquem estes princípios como base para as relações mútuas e considera-o um critério adequado para relações comerciais duradouras.

2.3 ACONSELHAMENTO REGULAR

O cumprimento dos objetivos e a aplicação dos princípios de implementação desta declaração conjunta é discutido uma vez por ano no conselho de empresa europeu com a participação do IMF/EMB.

2.4 DÚVIDAS E COMENTÁRIOS

Em caso de dúvidas sobre a Carta Social ou denúncias sobre uma possível violação desta declaração conjunta, qualquer funcionário poderá contatar diretamente os seus superiores ou o respectivo representante local dos trabalhadores ou os mediadores externos nomeados pela MANN+HUMMEL, que tratarão o assunto de forma confidencial. Os funcionários que denunciarem de boa-fé uma possível violação da lei ou desta declaração conjunta não terão, portanto, nada a temer.

2.5 DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta declaração conjunta entra em vigor na data da sua assinatura. Nenhuma reclamação individual ou de terceiros pode ser baseada nas cláusulas desta declaração.

Somente a versão desta declaração em português é vinculativa.

Ludwigsburg, 27 de maio de 2008

Para o Grupo MANN+HUMMEL

Para o Conselho de Empresa Europeu

Para a International Metalworkers Federation (IMF)



ptbr 0917 © MANN+HUMMEL

MANN+
HUMMEL

www.mann-hummel.com