

**CÓDIGO DE ÉTICA**  
**ADR Brasil Eixos Ltda.**

**Ref.: Codice Etico; Gruppo ADR; Sept. 2024.**



## Resumo

1.	INTRODUÇÃO.	#
1.1	Código de Ética.	#
1.2	Missão e Valores	#
1.3	Destinatários e Âmbito de aplicação do código de ética.	#
2.	SISTEMA DE VALOR.	#
2.1	Responsabilidade e Cumprimento da lei	#
2.2	Normas de Conduta.	#
2.3	Respeito no local de trabalho.	#
2.4	Trabalho juvenil.	#
2.5	Segurança do produto.	#
2.6	Responsabilidade ambiental.	#
2.7	Sustentabilidade.	#
2.8	Anticorrupção.	#
3.	CRITÉRIOS DE COMPORTAMENTO.	#
3.1	Pessoal.	#
3.2	Políticas de gestão de pessoal.	#
3.4	Saúde e Segurança no Trabalho.	#
4.	SISTEMA DE CONTROLE INTERNO.	#
4.1	O sistema de controle interno.	#
4.2	Comunicação e Treinamento.	#
4.3	Relatórios	#
4.4	Violação do Código de Ética.	#
5.	O SISTEMA DE SANÇÃO.	#
5.1	Diretrizes do Sistema Sancionador.	#



**5.2 Sanções contra Diretores** #

**5.3 Sanções contra Administradores** #

**5.4 Sanções contra Funcionários** #



# 1. INTRODUÇÃO

O Grupo ADR (doravante também “**ADR Grupo**” ou “**Grupo**”), apesar de ser constituída por empresas sediadas em vários países, incluindo fora da Europa, pretende adotar linhas de conduta e princípios de comportamento uniformes que visem o desenvolvimento empresarial responsável, ético e acolhedor. Na verdade, o Grupo, que sempre colocou a pessoa no centro, já adotou uma “*Política de Direitos Humanos*” e, com este documento, reitera e amplia seu compromisso.

## 1.1 Código de Ética

O Grupo adapta a gestão das suas atividades para cumprir os princípios e regras de conduta expressos neste Código de Ética e na legislação nacional em vigor. Neste ponto, cada empresa do Grupo, se necessário, implementa e integra este Código de Ética com base na regulamentação do país a que pertence.

Com o Código, o Grupo pretende criar uma espécie de carta de direitos e deveres morais que defina a responsabilidade ético-social de cada participante da organização empresarial.

O Código de Ética expressa os compromissos e responsabilidades éticas assumidas por aqueles que, nas diversas capacidades, colaboram na concretização dos objetivos do Grupo para com: funcionários, colaboradores, consultores externos, fornecedores, clientes e outros assuntos que, em conjunto, são definidos com o termo stakeholders, como as partes interessadas ligadas à atividade das sociedades do Grupo ADR.

O Grupo ADR, na gestão das atividades da organização, reconhece a importância da responsabilidade ético-social e da proteção ambiental, e para tal, promove uma gestão orientada para o equilíbrio dos interesses legítimos dos seus stakeholders e da comunidade onde opera.

Este Código foi elaborado de forma a respeitar os interesses das partes envolvidas em toda cadeia do Grupo ADR.

Este Código de Ética está estruturado em quatro partes principais:

- Sistema de Valores: define os valores de referência;
- Critérios de comportamento: identifica os critérios de conduta a seguir nas relações com as partes interessadas;



- Sistema de controlo interno: estabelece os mecanismos de implementação e controle preparados para a correta aplicação do Código de Ética e para a sua melhoria contínua;
- Sistema de sanções.

## **1.2 Missão e Valores**

O Grupo ADR pretende realizar sua missão em absoluta conformidade com os seguintes valores ou princípios fundamentais:

- **RESPEITO;**
- **TRABALHO EM EQUIPE;**
- **SATISFAÇÃO;**
- **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES;**
- **FLEXIBILIDADE.**

Todos os colaboradores e colaboradores externos devem respeitar e compartilhar seus valores, e tem a obrigação de respeito para com o Grupo e para com todos aqueles que nas suas diversas áreas lhe permitem operar (clientes, fornecedores, etc.). As competências, os conhecimentos e a experiência devem ser colocados ao serviço de todos, no cumprimento e na consecução de objetivos comuns. Os objetivos devem ser perseguidos e alcançados garantindo a satisfação de todos e em particular dos clientes, colaboradores e sócios. É garantido o acesso à igualdade de oportunidades para colaboradores e flexibilidade na gestão das tarefas relacionadas, sempre em conformidade com as leis e regulamentos ou políticas internas.

## **1.3 Destinatários e Âmbito de aplicação do código de ética**

Os destinatários do Código de Ética são:

- Administradores,
- Funcionários,
- Demais colaboradores terceirizados.

Bem como todos aqueles que, direta ou indiretamente, de forma permanente ou temporária, estabeleçam relações ou relacionamentos com Grupo ADR. O Grupo promove a divulgação do Código de Ética a todas as partes interessadas, a correta interpretação do seu conteúdo e disponibiliza as ferramentas mais adequadas para facilitar a sua aplicação.



## **2. SISTEMA DE VALOR**

### **2.1 Responsabilidade e Cumprimento da lei**

O Grupo ADR tem como objetivo principal o cumprimento da legislação vigente. Exige dos seus dirigentes, colaboradores e empregados em geral, e de quem exerce funções representativas a qualquer título, ainda que de facto, o cumprimento da legislação e de toda a regulamentação em vigor e dos princípios e procedimentos estabelecidos para o efeito, bem como bem como um comportamento eticamente correto, de forma a não prejudicar a sua confiabilidade moral e profissional.

### **2.2 Normas de Conduta**

O Grupo ADR conduz suas atividades em conformidade com a lei, com honestidade, integridade e transparência, e com respeito aos direitos e interesses de seus colaboradores.

### **2.3 Respeito no local de trabalho**

O Grupo ADR acredita na diversidade e num ambiente de trabalho onde haja confiança e respeito mútuo e onde todos se sintam responsáveis pelo desempenho e reputação do Grupo. Os colaboradores são recrutados, contratados e promovidos exclusivamente com base nas qualificações e competências necessárias ao desempenho da função. O Grupo ADR está comprometido em trabalhar com os funcionários para desenvolver e melhorar as habilidades de cada indivíduo. Está empenhado em garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os funcionários. Não é tolerado nenhum tipo de tratamento inaceitável, como exploração de menores, preconceitos de raça, cor de pele, religião, sexo, nacionalidade, idade, deficiência, orientação sexual ou estado civil, ofensas, abusos físicos ou morais, ou servidão involuntária.

Nenhuma empresa do Grupo emprega trabalho infantil, ou seja, não emprega pessoas com idade inferior à estabelecida pela legislação local onde o trabalho é realizado e, em qualquer caso, menores de dezesseis anos.

Caso seja detectada a presença de trabalho infantil, seja entre fornecedores de qualquer tipo de bem ou de serviço ou dentro do próprio Grupo, o trabalhador infantil deverá ser imediatamente afastado do trabalho. As ações subsequentes devem ser aplicadas, tendo sempre como referência o bem-estar e a proteção do menor.



Caso seja constatado trabalho infantil, este evento deve ser comunicado a todas as empresas parceiras que o solicitarem.

Caso seja constatado trabalho infantil numa das empresas do Grupo, será imediatamente iniciada uma investigação interna para determinar as causas e criar novos procedimentos que evitem a sua recorrência. Os responsáveis pela investigação interna são: o gestor de Recursos Humanos e qualquer pessoa considerada necessária para entendimento do caso, necessariamente sem conflito de interesses. Os resultados da investigação interna também serão comunicados às empresas parceiras que os solicitarem.

O Grupo ADR respeita o direito dos trabalhadores à liberdade de associação, consulta de terceiros e negociação coletiva quando permitido por lei. Os fornecedores e prestadores de serviços com os quais o Grupo trabalha devem respeitar os mesmos padrões.

## **2.4 Trabalho juvenil**

A campanha do Grupo ADR contra o trabalho infantil não deve, no entanto, penalizar o trabalho com jovens. O trabalho com jovens refere-se ao trabalho realizado por pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos. Para preservar estas faixas etárias, é necessário que o trabalho confiado aos jovens trabalhadores seja tal que não comprometa o seu crescimento intelectual e físico. Por esta razão devem ser introduzidos em tarefas onde não se espera exposição a ruídos, vibrações ou levantamento manual de pesos. Exemplos de tarefas nas quais um jovem trabalhador pode ser introduzido são pequenos trabalhos de manutenção, Inspeção de mercadorias recebidas ou expedidas, ou assistência em atividades de escritório.

Os jovens introduzidos na empresa serão acompanhados por tutores selecionados com base na área da empresa em que estarão inseridos, que os formará e os fará crescer profissionalmente dentro da empresa.

O Grupo não tem uma atitude preconceituosa em relação ao trabalho com jovens e leva em conta as candidaturas de pessoas que se enquadram nesta categoria.

## **2.5 Segurança do produto**

O Grupo garante a segurança dos seus produtos, respeitando os seus colaboradores, os consumidores e o meio ambiente. Este é considerado um requisito obrigatório para a realização dos negócios de forma responsável e é um elemento essencial para ganhar e manter a confiança do público.

## **2.6 Responsabilidade ambiental**

O Grupo ADR tem uma abordagem que reconhece plenamente que o desenvolvimento económico deve coexistir com o ambiente e a proteção dos meios ambientes; por esta razão a proteção ambiental é a base de qualquer



política empresarial. Portanto, o Grupo está empenhado em fazer melhorias contínuas na gestão de seu impacto ambiental com o objetivo contínuo de desenvolver negócios sustentáveis.

## **2.7 Sustentabilidade**

O Grupo ADR trabalha em prol do desenvolvimento sustentável, ou sustentabilidade, integrando o progresso econômico, a responsabilidade social e as preocupações ambientais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida de todos, agora e das gerações futuras. As empresas do Grupo contribuem diretamente para o desenvolvimento sustentável, com responsabilidade pela sociedade, desenvolvendo produtos e serviços cada vez melhores com foco na melhoria da qualidade de vida, aumento da produtividade, redução do consumo energético, mitigação do impacto ambiental, objetivando o retorno para a todos, em especial as partes interessadas da sociedade.

## **2.8 Anticorrupção**

O Grupo ADR proíbe a corrupção em todas as suas formas, incluindo a corrupção ativa, passiva e comercial destinada a obter vantagens indevidas e o comportamento excessivo ou ilegal na empresa. Todos os funcionários estão proibidos de oferecer, dar, solicitar ou receber qualquer forma de remuneração, que possa ser interpretada como suborno. É também proibida a aceitação de presentes cujo valor exceda R\$100. Caso não seja possível recusar o presente, isso deverá ser prontamente comunicado à Administração, que avaliará o que fazer.

Qualquer pessoa que tome conhecimento ou suspeite da presença de situações de corrupção ativa, passiva ou comercial deve notificar prontamente os dirigentes da empresa, que acionarão todas as verificações necessárias.

# **3. CRITÉRIOS DE COMPORTAMENTO**

## **3.1 Pessoal**

O Grupo ADR reconhece seus colaboradores como valor primordial para o alcance dos objetivos da empresa. Para tal, o Grupo estabelece e mantém relações baseadas na confiança e lealdade mútuas, valorizando ao máximo as capacidades do indivíduo. As diversas empresas do Grupo promovem a formação dos seus colaboradores, incentivando o crescimento profissional,





abstendo-se de discriminações de qualquer natureza e garantindo a igualdade de oportunidades. O termo Pessoal refere-se a funcionários, colaboradores e administradores.

No desempenho das suas funções, tanto nas relações internas como com os interlocutores externos, os Colaboradores devem cumprir a legislação aplicável em vigor, o contrato de trabalho e os princípios constantes deste Código de Ética, e também através de declaração explícita de plena aceitação deste documento.

### **3.2 Políticas de gestão de pessoal**

Os funcionários são contratados com contrato de trabalho regular e o Grupo não permite qualquer forma de trabalho irregular. Além disso, qualquer forma de discriminação contra pessoas é proibida. Todas as decisões tomadas na gestão e desenvolvimento de pessoas são baseadas na meritocracia, garantindo as mesmas oportunidades. Na gestão das relações hierárquicas, a autoridade é exercida com equidade e correção, evitando qualquer abuso. Constitui abuso de autoridade solicitar, como ato do superior hierárquico, serviços, favores pessoais e qualquer comportamento que constitua violação deste Código de Ética. O pessoal é valorizado através das promoções disponíveis para incentivar o seu desenvolvimento, potencial e crescimento. As funções competentes devem, portanto:

- assegurar a seleção, contratação, formação, remuneração e gestão dos empregados ou colaboradores sem qualquer discriminação;
- criar um ambiente de trabalho em que as características pessoais não possam dar origem a discriminação;
- adotar critérios de mérito, competência e sempre estritamente profissionais para qualquer decisão relativa a um funcionário ou colaborador;
- garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os funcionários, colaboradores e administradores;
- criar um ambiente de trabalho em que os funcionários e colaboradores se sintam livres para expressar as suas ideias e crenças de forma a “enriquecer” a organização e melhorar o seu desempenho.

Aqueles que acreditarem ter sofrido ofensas ou discriminação podem denunciar o incidente à Administração ou às funções competentes.

### **3.3 Proteção da dignidade humana**

Os funcionários têm direito a um ambiente de trabalho seguro, pacífico e favorável às relações interpessoais, num nível de igualdade, justiça mútua e respeito pela liberdade e dignidade. Todos têm o direito de exercer as suas funções num ambiente que garanta o respeito pela dignidade humana, evitando qualquer tipo de discriminação e comportamentos inadequados e indesejados.



O Grupo ADR, rejeita e combate o assédio de natureza sexual e moral, qualquer *intimidação* ou *perseguição*, e qualquer outra forma de discriminação que tenda a marginalizar a pessoa por motivos culturais, políticos, sindicais, religiosos, étnicos, territoriais, orientação sexual ou outros. Tais comportamentos, incluindo atos com conotações agressivas, hostis, menosprezante, persecutórias ou opressivas, são inaceitáveis, pois são prejudiciais à dignidade humana.

Qualquer violação comprovada da dignidade do trabalhador constitui infração disciplinar, aplicando-se as sanções previstas nas regras internas, convenções coletivas ou na legislação nacional pertinente. Neste ponto, a Administração assegura a adoção de medidas diversas, imediatas e imparciais, destinadas a garantir à vítima a necessária proteção e apoio caso decida apresentar queixa, fornecendo indicações claras e plenas sobre o procedimento a ser seguido, mantendo a confidencialidade e evitando qualquer possível retaliação. Garantias semelhantes são estendidas a quaisquer testemunhas.

### **3.4 Saúde e Segurança no Trabalho**

O Grupo considera de grande relevância as questões relacionadas com a saúde e segurança dos trabalhadores, estando consciente dos riscos associados à segurança no local de trabalho. Por isso, está empenhada em garantir o cumprimento das normas de segurança e higiene no trabalho, garantindo condições de trabalho adequadas aos seus quadros e colaboradores.

O Grupo ADR exige de todos que siga a política e cumpra integralmente as instruções de trabalho e funções no âmbito das respectivas competências e responsabilidades, considerando, entre outras coisas, que os aspectos ligados à proteção do ambiente de trabalho, às condições adequadas dos padrões de qualidade, bem como a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores sejam alcançados, com a colaboração e cooperação de quem realiza as diversas atividades e não de quem as controla.

O pessoal, em termos de saúde e segurança no trabalho seguindo regulamentos nacionais específicos, deve:

- zelar pela sua própria saúde e segurança e pela das demais pessoas presentes no local de trabalho, sobre as quais recaiam os efeitos das suas ações ou omissões, de acordo com as regras, instruções e meios disponibilizados pelo empregador;
- contribuir, juntamente com os responsáveis por isso (por exemplo, empregador, gestores, supervisores) para o cumprimento das obrigações estabelecidas para proteger a saúde e a segurança no local de trabalho;
- observar as disposições e instruções dadas pelos responsáveis, para efeitos de proteção coletiva e individual;
- utilizar corretamente os equipamentos de trabalho e dispositivos de segurança;



- comunicar imediatamente aos responsáveis as deficiências dos meios e dispositivos acima referidos, bem como qualquer situação de perigo que tomem conhecimento, empenhando todos os esforços, em caso de urgência e em relação às suas competências, para eliminar ou reduzir as situações de natureza grave ou não, informando os representantes da segurança dos trabalhadores e/ou as figuras designadas para o efeito nas diversas empresas do Grupo;
- não retirar, sem autorização, dispositivos de segurança, sinalização e controle;
- não realizar operações ou manobras por sua própria iniciativa que não sejam da sua competência ou que possam comprometer a sua segurança ou a dos demais trabalhadores;
- participar nos programas de educação e formação organizados pela empresa;
- submeter-se aos exames de saúde exigidos pela legislação em vigor ou de outra forma ordenados pelo médico competente.

Todos os colaboradores e administradores estão obrigados a cumprir escrupulosamente as normas e obrigações decorrentes da legislação de saúde e segurança do trabalho, bem como cumprir todas as medidas estabelecidas nos procedimentos e regulamentos internos. Deve ser dada especial atenção às mulheres grávidas, a fim de promover condições de trabalho adequadas às suas necessidades psicológicas e físicas.

## **4. SISTEMA DE CONTROLE INTERNO**

### **4.1 O sistema de controle interno**

É o objetivo do Grupo ADR difundir a todos os níveis uma cultura caracterizada pela consciência da existência de controles e pela adoção de uma mentalidade orientada para o exercício do controle.

Por controles internos entendemos todas as ferramentas necessárias ou úteis para dirigir, gerenciar e verificar as atividades da empresa com o objetivo de garantir o cumprimento das leis e procedimentos, proteger os ativos da empresa, a saúde e segurança das pessoas, gerenciar com eficiência as atividades e fornecer dados contábeis e financeiros precisos e completos.



O sistema de controle interno como um todo deve permitir:

- cumprimento das leis vigentes, dos procedimentos da empresa e deste Código de Ética;
- cumprimento das estratégias e políticas da Companhia;
- a proteção dos ativos da organização, tanto tangíveis como intangíveis;
- a eficácia e eficiência da gestão;
- a confiabilidade da informação financeira, contábil e gerencial interna e externa.

A responsabilidade pela criação de um sistema de controle interno eficaz é comum a todos os níveis da estrutura organizacional; conseqüentemente, todos os colaboradores, que no âmbito das funções individuais desempenhadas, é responsável pela definição e correto funcionamento do sistema de controle.

## 4.2 Comunicação e Treinamento

O Código de Ética é levado ao conhecimento de todas as partes interessadas, internas e externas, através de atividades específicas de comunicação.

Para garantir a correta compreensão do Código de Ética, o setor de Recursos Humanos elabora e implementa um plano periódico de comunicação, formação e informação que visa promover o conhecimento dos princípios e padrões éticos contidos neste Código de Ética. As iniciativas de formação podem ser diferenciadas de acordo com o papel e a responsabilidade dos funcionários e colaboradores.

## 4.3 Relatórios

Cada empresa do Grupo estabelece canais de comunicação através dos quais as partes interessadas podem dirigir as suas denúncias relativas ao Código de Ética ou quaisquer violações do mesmo, diretamente ao setor de Recursos Humanos.

Todas as partes interessadas podem comunicar, por escrito e **anonimamente**, qualquer violação ou suspeita de violação do Código de Ética.

Em particular, sempre que exigido pela legislação nacional, as empresas do Grupo envolvidas também adotam o procedimento *denúncia* para receber relatos de sujeitos internos e externos às diversas empresas sobre eventos indicados na legislação pertinente e ocorridos no ambiente de trabalho, garantindo confidencialidade e proteção contra possíveis retaliações.

## 4.4 Violação do Código de Ética

Em caso de constatação de violação do Código de Ética, o setor de Recursos Humanos, e/ou quaisquer órgãos de fiscalização interna, quando da sua competência, reporta a denúncia e solicita a aplicação das sanções que a



Administração considere necessárias, e no mais significativo, ao Conselho de Administração.

## **5. O SISTEMA DE SANÇÃO**

### **5.1 Diretrizes do Sistema Sancionador**

A violação dos princípios estabelecidos no Código de Ética e nos procedimentos internos compromete a relação de confiança entre a empresa e os seus colaboradores, consultores, colaboradores em diversas funções, fornecedores, parceiros comerciais, etc.

Tais violações serão, portanto, processadas de forma incisiva, rápida e imediata, através de medidas disciplinares.

### **5.2 Sanções contra Diretores**

Em caso de violação do Código por parte dos Administradores, o setor de Recursos Humanos e/ou os órgãos de fiscalização interna informarão todo o Conselho de Administração, que tomará as iniciativas adequadas exigidas pela legislação em vigor.

### **5.3 Sanções contra Administradores**

Em caso de violação pelos gestores dos procedimentos internos previstos neste Código, ou de adoção, na realização de atividades em áreas de risco, de comportamento que não cumpra as disposições internas, serão aplicadas as medidas mais cabíveis contra os responsáveis, de acordo com as disposições dos Acordos Coletivos Nacionais ou da legislação nacional referente. A responsabilidade de tomar as medidas mais adequadas acima referidas junto dos gestores cabe ao órgão de administração.

Quaisquer outros órgãos de fiscalização interna, da sua competência, deverão manter-se devidamente atualizados relativamente à aplicação de quaisquer sanções emitidas.

### **5.4 Sanções contra Funcionários**

Ao tomar conhecimento de violação do Código de Ética por parte de um colaborador, deverá ser instaurado processo disciplinar visando a apuração dessa infração. As sanções previstas nos acordos coletivos ou na legislação nacional pertinente aplicam-se ao pessoal empregado.



A gestão de todos os processos formais e a comunicação relativa à imposição de sanções é de responsabilidade do gestor de Recursos Humanos.

O mesmo gestor deverá então reportar a quaisquer órgãos de fiscalização interna a eventual imposição de sanções disciplinares emitidas. O tipo e a extensão da sanção serão estabelecidos, em casos individuais, tendo em conta os seguintes elementos:

- intencionalidade do comportamento ilícito ou incorreto;
- grau de negligência, imprudência ou incompetência quanto à previsibilidade do acontecimento;
- conduta global do trabalhador (por exemplo: eventuais precedentes), ou a existência de circunstâncias atenuantes (bem como agravantes), tendo em devida conta o seu profissionalismo e histórico profissional;
- a função e tarefa atribuída ao funcionário;
- nível de responsabilidade/cargo hierárquico, funcional e/ou técnico;
- possível hipótese de compartilhamento de responsabilidade com outros colaboradores que contribuíram para o comportamento errôneo.