



PANALPINA 
on 6 continents

CODE OF CONDUCT

04|08

Introdução

Por que ter um Código de Conduta? By Monika Ribar, CEO	3
---	---

Orientações Gerais

Eu tenho que seguir este Código?	4
E quanto às leis diferentes adoptadas em países diferentes?	4
Onde devo procurar ajuda no caso de dúvidas?	4
Onde posso reportar violações do Código?	4
As obrigações daqueles que supervisionam outros	4

Nossos Padrões de Comportamento

Saúde, Segurança e Meio-Ambiente

Saúde e Segurança	5
Meio-Ambiente	5

Relações com Empregados

Respeito Mútuo e Abertura (Franqueza)	5
Discriminação e Assédio	5
Conflitos de Interesses	5
Comunicação Externa em Nome da Panalpina	5
Confidencialidade	6

Parceiros Comerciais

Concorrência e Justa Negociação	6
Concorrência e Antimonopólio (Antitrust)	6
Informações de Concorrentes	6
Restrições Comerciais	6

Suborno e Corrupção

Suborno	6
Pagamentos de Facilitação	7
Suborno Indireto por Meio de Terceiros	7
Presentes, Hospitalidade, Entretenimento e Despesas	7
Contribuições Políticas	7

Activos e Integridade Financeira da Companhia

Registros Contábeis, Relatórios Financeiros, Controles Financeiros e Divulgações	7
Responsabilidade Adicional dos Executivos Financeiros	7
Contas de Despesas Corporativas	8
Inspeções e Investigações	8
Proteção e Uso Adequado de Activos da Panalpina	8
Transações com Valores Mobiliários e Divulgação (Insider Trading)	8
Lavagem de Dinheiro	8

Introdução Orientações Gerais Nossos Padrões de Comportamento



Por que ter um Código de Conduta?

Por Monika Ribar, CEO

Panalpina é uma empresa unida por valores claros e fortes e os mais altos padrões de comportamento. O Código de Conduta da Panalpina está baseado em nossas convicções, valores e contempla o nosso compromisso com a honestidade, integridade e uma cultura corporativa aberta e diversificada. Isso significa um compromisso fundamental: cumprir todas as exigências legais aplicáveis e altos padrões éticos onde quer que actuemos. O Código prevê orientação em áreas chave e faz referência mais detalhadamente a normas, instruções e processos.

Ele também oferece suporte ao nosso esforço de criar um ambiente de trabalho aberto, construtivo e eficiente no qual as pessoas se sintam seguras para expressar as suas preocupações e procurar aconselhamento. Este Código aplica-se a cada um de nós, sendo obrigatório para todos que trabalham na Panalpina, sem exceções. Todos os empregados da Panalpina são responsáveis pelo cumprimento das exigências do Código, uma vez que a nossa reputação e o nosso futuro como empresa dependem de cada um de nós.

Eu tenho que seguir este Código?

Sim. Todos os funcionários da Panalpina devem obedecer às regras e aos princípios definidos neste Código. A falha em seguir o Código é motivo para ações disciplinares, o que pode levar à demissão. Adicionalmente, as violações deste Código também podem representar violações da lei e podem resultar na aplicação de severas penalidades cíveis ou criminais contra você, seus superiores e / ou a Panalpina.

E quanto as leis diferentes adoptadas em países diferentes?

A Panalpina actua em negócios globalmente, e isto significa que os nossos empregados estão sujeitos às leis e regulamentos de diferentes países. O Código estabelece princípios de conduta nos negócios aplicáveis a todo o grupo, independente de sua localização. Onde houver diferenças decorrentes de costumes, normas, leis ou regulamentos locais, você deve aplicar o Código ou as exigências locais, o que estabelecer um padrão mais elevado de comportamento.

Onde devo procurar ajuda no caso de dúvida?

Você tem várias opções e pode utilizar aquela com a qual estiver mais confortável. Você pode perguntar ao seu Superior Imediato, Gerente de Recursos Humanos ou pode contactar o Corporate Compliance Office.

Onde posso reportar violações do Código?

Caso você tenha conhecimento ou suspeite de uma violação do Código, por favor, fale com o seu Superior Imediato. Dependendo da situação, você pode falar com seu Supervisor ou o Chefe do Departamento. Caso você não esteja à vontade em discutir o assunto com o seu Gerente, por favor, fale com o seu Gerente de Recursos Humanos. O respectivo Gerente reportará o assunto ao Corporate Compliance Office.

Alternativamente, sinta-se à vontade para contactar o Corporate Compliance Office directamente para discutir as suas preocupações. Sua identidade será mantida confidencial (excepções serão feitas somente quando exigido por lei). A Panalpina não tolera qualquer retaliação contra empregados que reportem suas preocupações.

As obrigações daqueles que supervisionam outros

Todos aqueles que supervisionam outros têm a responsabilidade adicional de assegurar que este Código seja seguido em todas as nossas actividades. Eles devem demonstrar, através do seu próprio comportamento, o que significa agir com integridade, devendo assegurar que aqueles que reportam a eles entendem as exigências do Código e dispõem dos recursos para cumpri-los. Eles também devem monitorar o cumprimento e a ética das pessoas por eles supervisionadas. Por último, eles devem apoiar e oferecer orientação aos empregados que apresentarem dúvidas ou preocupações.

Saúde, Segurança e Meio-Ambiente

Saúde e Segurança

A Panalpina está comprometida a oferecer a todos os empregados um ambiente de trabalho seguro. Todo empregado tem a responsabilidade de manter um local de trabalho seguro e saudável, assegurando que todas as regras e práticas de saúde e segurança aplicáveis sejam seguidas. Todos os acidentes em locais de trabalho, equipamentos inseguros, práticas e condições inseguras devem ser reportados a seu HSE ou Gerente de Recursos Humanos. Um comportamento violento e ameaçador no local de trabalho não é tolerado, e o mesmo se aplica à execução das actividades sob a influência de álcool ou qualquer outra droga legal e ilegal.

Meio-Ambiente

A Panalpina está comprometida a minimizar o impacto ambiental em todas as suas actividades, e irá cumprir todas as leis e normas de protecção ambiental nos países em que actua. Este compromisso, bem como o seu cumprimento, é exigido de todos os nossos empregados. Visto que a Panalpina está totalmente comprometida com a manutenção dos mais altos padrões ambientais possíveis, nós avaliaremos continuamente os aspectos ambientais de nossas actividades, de forma a prestar serviços sem impacto ambiental indesejado.

Relações com Empregados

Respeito Mútuo e Abertura (Franqueza)

Estamos comprometidos com a criação de um ambiente de trabalho de confiança mútua, uma vez que o trabalho em conjunto estimula novas e criativas oportunidades para o nosso negócio. Todos que trabalham para a Panalpina devem sentir que são tratados com dignidade e respeito.

Discriminação e Assédio

A diversidade dos empregados da Panalpina é um imenso activo e cada empregado é um colaborador chave para o nosso sucesso. Estamos firmemente comprometidos em oferecer iguais oportunidades em todos os aspectos de emprego e não será tolerada qualquer forma de discriminação ou assédio. Isto inclui a discriminação ou assédio baseada em raça, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, estado civil ou deficiência física. A Panalpina recruta, seleciona e promove seus empregados baseando-se exclusivamente nos méritos profissionais.

Conflitos de Interesse

Um conflito de interesses ocorre quando interesses particulares de um empregado colidem com os interesses da Panalpina. Este poderia ser o caso se você, ou um membro próximo de sua família – receber benefícios pessoais indevidos em decorrência de seu cargo na Panalpina, ou se você estabelecer contactos comerciais com concorrentes, clientes ou fornecedores fora de suas atribuições normais na Panalpina. Como uma regra básica, todas as situações de conflito de interesses devem ser evitadas. Adicionalmente, você tem a obrigação de notificar seu Superior Imediato sempre que um relacionamento puder ou aparentar dar origem a um conflito de interesses.

Comunicação Externa em nome da Panalpina

Comunicados externos com investidores, analistas e a imprensa requerem cautelosa consideração e um entendimento único de todas as questões legais e de imprensa. Apenas os empregados especificamente autorizados a fazê-lo podem responder as respectivas indagações.

Confidencialidade

Os empregados devem manter confidencialidade sobre informações exclusivas que lhes forem confiadas pela Panalpina, seus clientes ou fornecedores, excepto quando a divulgação for autorizada por escrito pelo “Área Managing Director”, ou exigida pelas leis ou normas confirmadas pelo Departamento Jurídico. As informações exclusivas incluem todas as informações não disponíveis ao público que poderiam ser úteis aos concorrentes ou prejudiciais à Empresa, seus clientes ou fornecedores se fossem divulgadas (ver também as secções sobre activos da empresa).

Parceiros Comerciais

Concorrência e Justa Negociação

A continuidade do nosso sucesso depende de nossa agressividade na concorrência. Contudo, sempre o fazemos de forma justa e em total cumprimento da lei. As relações comerciais fundamentadas em confiança e benefícios mútuos são vitais ao nosso sucesso e esforçaremos-nos para desenvolver vantagens mútuas através do entendimento das necessidades de nossos clientes, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros.

Concorrência e Anti-monopólio

A Panalpina adere rigorosamente ao que são denominadas leis de concorrência em alguns países e leis antitruste em outros. Estas leis promovem ou protegem a livre e justa concorrência em todo o mundo, e proíbem todos os comportamentos anti-competitivos, tais como as conspirações para pré-fixação de preços. Nenhum funcionário está autorizado a participar na pré-fixação de preços, fraude em licitações, alocação de mercados ou clientes, ou de actividades anti-competitivas e ilegais semelhantes. Favor observar que algumas leis de concorrência, tais como as leis de antitruste dos EUA e da EU, podem ser aplicáveis mesmo quando a conduta for verificada fora da fronteira do respectivo país ou países.

Informações de Concorrentes

A Panalpina utiliza apenas de literatura ou fontes disponíveis ao público ou à indústria para entender orientações comerciais, do cliente ou fornecedor, tendências tecnológicas, propostas e desenvolvimentos de regulamentação, e desenvolvimento existente ou esperado de fornecedores e concorrentes. A Panalpina recolhe estas informações de maneira justa e legal e nunca por intermédio de meios duvidosos, tais como, roubo, invasão, suborno, uso de falsidade ideológica ou escuta electrónica.

Restrições Comerciais

Vários países e as Nações Unidas impõem esporadicamente restrições à exportação e outras negociações com determinados países, entidades e indivíduos. Sérias penalizações tais como multas, revogação de autorizações de exportação e aprisionamento podem ser aplicadas quando estas restrições (também denominadas embargos) forem violadas. A Panalpina respeita todas as leis e regulamentos nacionais e internacionais de exportação e de embargo.

Suborno e Corrupção

Suborno

Os empregados da Panalpina não concedem nenhuma vantagem indevida para influenciar o julgamento ou comportamento de uma pessoa que ocupe um cargo de confiança, seja no governo ou no sector privado. Da mesma forma, os empregados da Panalpina não aceitam ou solicitam tais vantagens indevidas. Isto aplica-se independente de localização geográfica e também inclui vantagens indevidas dirigidas ou provenientes de um oficial de governo estrangeiro ou parceiro de negócios estrangeiro.

Pagamentos de Facilitação

A Panalpina não permite que pagamentos de facilitação, também conhecidos como “grease money” ou “Luvas”, sejam efectuados a representantes do governo para assegurar ou agilizar acções legais de rotina do governo, mesmo que tais pagamentos sejam de montantes pequenos. Qualquer excepção deve ser explicitamente autorizada pelo “Chief Executive Officer” do Grupo. Se você acha que este princípio é difícil de ser implementado na prática, por favor, entre em contato com seu Superior Imediato ou o Corporate Compliance Office para obter instruções mais detalhadas, visto que o não cumprimento pode resultar em severas conseqüências para a Companhia e para si.

Suborno Indirecto por meio de Terceiros

Os empregados da Panalpina não se utilizam de terceiros para pagamento de subornos. Isto também inclui a execução de pagamentos de facilitação através de terceiros. Os empregados da Panalpina devem ser particularmente diligentes na seleção e monitoramento dos prestadores de serviços, agentes e parceiros, devendo observar rigorosamente os procedimentos especiais definidos para este propósito.

Presentes, Hospitalidade, Entretenimento e Despesas

Presentes, hospitalidade e entretenimento são formas frequentes, comuns e socialmente aceitáveis de comportamento. Porém, eles também podem algumas vezes ser mal utilizados como um subterfúgio para suborno. Consequentemente, regras rígidas aplicam-se para oferta e recebimento de presentes, e você está aconselhado a consultar sempre a respectiva política sobre “Presentes, Hospitalidade, Entretenimento e Despesas” antes de aceitar ou dar um presente. O mesmo se aplica para hospitalidade, entretenimento e despesas: sempre que confrontado com hospitalidade e entretenimento (aceitando ou oferecendo) ou despesas, por favor consulte a política sobre “Presentes, Hospitalidade,

Entretenimento e Despesas” para instruções mais detalhadas.

Contribuições Políticas

A abordagem da Panalpina quanto a contribuições políticas é muito simples: A Companhia não faz qualquer contribuição política, seja em dinheiro ou de outra forma (por exemplo, doação de propriedades ou serviços, ou a compra de ingressos para eventos de levantamento de fundos) em qualquer lugar do mundo. Porém, a Panalpina reconhece o direito dos empregados de participar como indivíduos do processo político de forma apropriada, contando que eles deixem claro que não representam a Companhia no processo.

Activos e Integridade Financeira da Companhia

Registos Contábeis, Relatórios Financeiros, Controles Financeiros e Divulgações

Como empresa com acções no mercado, é crucial que os livros, registos, contas e declarações financeiras da Panalpina estejam completos, justos, precisos, inteligíveis e mantidos em nível razoável de detalhe e em conformidade com o sistema de controles internos da Panalpina. Todas as transações financeiras devem ser adequadamente e oportunamente registadas nos livros apropriados, visto que o reporte imediato possibilita uma pronta intervenção administrativa. Fundos, activos ou transações não registadas ou “fora dos livros” estão proibidas.

Responsabilidade Adicional dos Executivos Financeiros

Os executivos da área financeira bem como outros responsáveis pela exatidão dos relatórios financeiros têm a responsabilidade adicional de assegurar que controles apropriados sejam empregados para elaboração de relatórios financeiros e gerenciais verdadeiros, precisos, completos, objetivos, consistentes, oportunos e inteligíveis.

Contas de Despesas Corporativas

Todas as contas de despesas corporativas serão documentadas e precisamente registadas de maneira oportuna. Caso você não esteja certo quanto à legitimidade de uma despesa, favor consultar antecipadamente o seu Superior Imediato.

Inspeções e Investigações

Os livros e registos devem estar disponíveis para inspeção pelo órgão de fiscalização como também por auditores. Caso um empregado da Panalpina seja convocado a demonstrar que os relatórios públicos da Panalpina estão completos, justos e inteligíveis, ele ou ela deverá responder completa, pronta e precisamente a todas as perguntas relativas às exigências da divulgação pública. No caso de litígio ou de investigação governamental, favor consultar o “Legal Services”.

Proteção e Uso Apropriado de Activos da Panalpina

A todos os empregados se requiere proteger os activos da Panalpina e assegurar o seu uso eficiente. Eles devem ser utilizados somente para os fins legítimos e comerciais da Panalpina. A suspeita de ocorrências de fraude, roubo, negligência e desperdício deve ser reportada ao Corporate Compliance Office, visto que estes podem ter impacto directo sobre a lucratividade da Panalpina. As Informações Proprietárias incluem propriedade intelectual tais como patentes, marcas registradas, direitos de autor, segredos comerciais, não publicadas e informações comerciais confidenciais (bases de dados de clientes, software, estratégias de marketing) etc. e também representam um activo da Panalpina. O uso, divulgação ou distribuição não autorizada destas informações são proibidos o que poderá resultar na aplicação de penalidades cíveis ou criminais.

Transações com Valores Mobiliários e Divulgação (Insider Trading)

Os empregados da Panalpina estão proibidos de realizar negócios com base em informações “privilegiadas” (informações que não tenham sido divulgadas publicamente) atinentes a acções ou outros valores mobiliários da Panalpina, qualquer entidade da Panalpina, ou de qualquer outra empresa que tenha acções publicamente negociadas ou de revelar tais informações a outros, inclusive membros de suas próprias famílias (“dicas”). Tal actividade, também conhecida como “Insider Trading” é proibida e pode resultar em acusação criminal contra qualquer um dos envolvidos.

Lavagem de Dinheiro

A lavagem de dinheiro é o processo através do qual, pessoas físicas ou jurídicas tentam ocultar fundos ilícitos, ou de outra forma fazer com que pareçam legítimos. Poucos empregados da Panalpina estarão pessoalmente em posição de infringir as leis contra a “lavagem de dinheiro”. Entretanto, cuidado especial deve ser empregado em situações críticas, por exemplo, o aparecimento de irregularidades na forma em que pagamentos são realizados ou quando um cliente demonstrar falta de integridade nas suas operações. A Panalpina apoia as políticas contra a lavagem de dinheiro através da adopção de procedimentos que visam evitar o recebimento de dinheiro ou equivalentes, oriundos de práticas criminosas. A Panalpina e seus empregados não condenarão, facilitarão ou apoiarão práticas de lavagem de dinheiro.