

## Diretiva para comportamento íntegro.

de Oberaigner Powertrain GmbH, A-4155 Nebelberg, Daimlerstrasse 1,

e

de Oberaigner Automotive GmbH, D-18299 Laage, Roman-Oberaigner-Allee 1.

## Os nossos princípios de conduta e as diretrizes para as nossas ações.

Caros colegas,

O que significa integridade na Oberaigner? Que valores devem aplicar-se às nossas ações e às nossas relações com empresa e com parceiros de negócios e clientes?

A diretiva estabelece regras claras sobre o comportamento correto.

O nosso objetivo comum é tornar a integridade uma grande questão implícita na Oberaigner. Cada um de nós pode contribuir com as suas próprias ações para uma cultura corporativa compartilhada.

## I. O que nos guia na Oberaigner.

1. Comprometimento com a qualidade.
2. Assumir a responsabilidade, a nível social, corporativo e global.
3. Integridade, em larga escala.
4. Trabalhar em conjunto para uma finalidade.
5. Regras que garantem a segurança e o apoio.

## II. Os nossos princípios de conduta e as diretrizes para as nossas ações.

1. Protegemos os direitos humanos e respeitamos a lei.
2. Tratamos todos de forma justa entre nós e com os outros.
3. Teremos sucesso em conjunto com os nossos parceiros de negócios e os clientes.
4. Estamos conscientes da nossa responsabilidade corporativa e social.
5. Cumprimento da diretiva Oberaigner para comportamento íntegro.

## I. O que nos guia na Oberaigner.

### 1. Comprometimento com a qualidade.

O Grupo Oberaigner é uma empresa familiar de sucesso e um dos principais especialistas no desenvolvimento e produção de componentes de sistemas automóveis. Há mais de 20 anos que desenvolvemos componentes essenciais para as versões de tração integral das carrinhas Mercedes-Benz.

Queremos trabalhar em conjunto para fazer o nosso melhor, fornecer o melhor e ser o melhor, sendo assim em todos os aspetos: na qualidade, com o padrão tecnológico, na nossa responsabilidade social e corporativa, com as relações internas da empresa, na cooperação com os nossos parceiros de negócios, ao cuidar dos nossos clientes, bem como com o sucesso empresarial. Para além de tudo isto, damos bastante atenção à sustentabilidade.

### 2. Assumir a responsabilidade, a nível social, corporativo e global.

Queremos assumir responsabilidade. Só desta forma é possível alcançar o sucesso a longo prazo de forma sustentável. A Oberaigner está empenhada no cumprimento da sua responsabilidade social.

Esta inclui a responsabilidade para com os nossos colaboradores. O seu trabalho e motivação são fatores-chave para o nosso

sucesso empresarial conjunto. A eles são devidos respeito e apreço pela administração da Oberaigner, independentemente da sua função ou posição na empresa, do seu sexo, da sua religião, da cor da sua pele ou da sua origem. Todos e cada um de nós merece respeito. E a diversidade enriquece. Através de uma maior gama de ideias, perspetivas e habilidades, melhora a qualidade de decisões de negócios e contribui para uma melhor compreensão mútua das preocupações. O pré-requisito é que o tratamento seja marcado por cada um com tolerância, abertura, confiança e justiça.

Da nossa administração e dos nossos executivos, esperamos que tenham uma conduta exemplar para obter um bom ambiente de trabalho, serem justos nas suas avaliações e saibam ouvir as preocupações dos seus colaboradores. Queremos fomentar uma cultura de confiança e aquisição de responsabilidade.

Permitimos assim uma igualdade de tratamento adequada, recompensando verdadeiramente os nossos funcionários. Cuidamos da sua segurança no trabalho e da sua proteção de saúde, bem como da promoção do seu desenvolvimento profissional e da proteção dos seus direitos fundamentais no trabalho. Queremos modular as nossas condições de trabalho, de modo a que sejam propícias a uma

conciliação entre o trabalho, a família e a vida privada.

Também temos a responsabilidade por um tratamento cuidadoso dos recursos e seguimo-la. Isto aplica-se ao uso do trabalho humano ou dos ativos da empresa, bem como ao uso de recursos naturais, quer seja de energia, de matérias-primas ou de materiais.

Queremos orientar os nossos processos de criação de valor de forma a que contribuam para deixar uma vida ecológica, social e económica viável para as próximas gerações. A produção ecológica e os produtos sustentáveis devem ser valores fundamentais da Oberaigner.

Estamos cientes de que nós, como empresa, também somos responsáveis pelo bem comum. Isso não significa apenas cumprir as leis aplicáveis nos países onde operamos. Em vez disso, queremos contribuir nos nossos locais para que as infraestruturas, as camadas sociais e as qualidades de vida possam ser melhoradas. As nossas economias e os nossos produtos devem servir o bem-estar das pessoas e as suas necessidades.

Quem, como a Oberaigner, opera globalmente, tem também uma responsabilidade global. Isto é particularmente verdade no combate à corrupção em todo o mundo, na melhoria das condições sociais e na criação de condições para uma concorrência leal. Utilizamos a nossa posição de mercado para avançar na liderança. Acreditamos que isso irá fortalecer a nossa boa

reputação no mundo e garantir-nos o sucesso económico sustentável.

### 3. Integridade, em larga escala.

Entusiasmo, disciplina, respeito e integridade são os valores que servem como princípio orientador na Oberaigner, tendo o conhecimento de que as realizações económicas de pico só são duradouras se a atividade empresarial seguir os princípios éticos que merecem a aceitação e são entendidos como justos. É sempre provado que as comunidades de valores são definitivamente as melhores comunidades de criação de valor. Assim, o nosso esforço, a nível ético, é fazer negócio com o melhor sucesso possível, de forma ética e com integridade.

Isso requer o cumprimento das leis aplicáveis. Mas as regras internas da empresa também nos ajudam. Elas definem o curso a seguir e determinam concretamente o que pretendido, permitido ou proibido.

Assim, as nossas regras delimitam quadros de ação, dentro dos quais qualquer pessoa pode agir autonomamente na empresa, sobre uma base segura. Mas estas regras devem ser consistentes com os nossos valores corporativos e, essencialmente, também com as ideias dos nossos funcionários de comportamento "decente", íntegro. Só assim é que estas encontram aceitação e são seguidas por convicção, só assim serão cumpridas com vontade pelos trabalhadores, só assim se implementa a integridade no dia-a-dia da empresa.

E para dar às regras um peso considerável, estas também exigem um comportamento modelo compatível com as mesmas, consistente e, portanto, credível, especialmente por parte dos nossos líderes.

As regras sozinhas não servem para ajudar. Isso é especialmente válido em situações onde é necessário tomar decisões que precisam de ser tomadas corretamente, com considerações difíceis e onde existem interesses conflitantes.

Aqui, as regras muitas vezes apenas fornecem diretrizes abstratas, mas sem

quaisquer ajudas de comportamento ou de decisão específicas para o caso individual. O apoio pode ser dado especialmente com a própria capacidade de avaliar o que está certo e o que está errado. Especialmente aí é importante saber se a própria bússola interna está em concordância com o que é esperado pela empresa e o que é decisivo nas ações e decisões concretas.

#### 4. Trabalhar em conjunto para uma finalidade.

Aqui, para ser capaz de fornecer garantias e para ganhar autoconfiança para tomar as suas próprias decisões, mesmo em situações de dilema, é necessária uma compreensão na empresa sobre os princípios de integridade, que todos devem seguir. Aqui é útil um diálogo aberto entre os executivos, os funcionários e os seus representantes. Assim, encontramos consenso sobre o que é a integridade na empresa, que é intrinsecamente refletida nas regras e na forma de agir responsável.

Vamos continuar a fazer isso em Oberaigner, em toda a empresa, em conjunto e de forma permanente. Existe uma grande necessidade e entendimento de que um tal diálogo de integridade e justiça no dia-a-dia laboral, sendo que as decisões difíceis fortalecem os responsáveis, contribui para uma melhor compreensão dos outros e para a cooperação com confiança - o melhor para um negócio bem-sucedido e decente.

#### 5. Regras que garantem a segurança e o apoio.

Esta diretiva para comportamento íntegro torna claro que o respeito no trato com o outro, a estima pessoal, a aceitação da responsabilidade pelas suas próprias ações, o comportamento justo, transparente e aberto, a confiança mútua, a colegialidade e as regras claras e compreensíveis são condições essenciais na conceção da maioria dos funcionários para a integridade do negócio. Com as suas regras, a diretiva estabelece bases de comportamento, apresenta direitos e responsabilidades e fornece orientações para as ações que se aplicam a todos os funcionários da Oberaigner, a fim de proporcionar segurança e apoio na tomada de ação para a empresa. Quando as regras não ajudam, deve ser procurado o conselho de colegas e/ou do respetivo executivo. Além disso, relativamente a questões de comportamento íntegro, os funcionários dos Recursos Humanos estão ao seu lado com apoio e aconselhamento.

## II. Os nossos princípios de conduta e as diretrizes para as nossas ações

### 1. Protegemos os direitos humanos e respeitamos a lei existente.

Como uma empresa global, temos, na Oberaigner, uma responsabilidade global. Damos particular importância aos seguintes princípios:

- A proteção dos direitos humanos
- A proteção dos direitos fundamentais no trabalho, especialmente a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, a eliminação da discriminação em matéria de contratação de funcionários e a rejeição do trabalho forçado e infantil
- A proteção ambiental sustentável
- O combate à corrupção.

Note que, não apenas nós, mas também os nossos parceiros de negócio e clientes seguem estes princípios.

Além disso, também respeitamos as leis e os regulamentos locais e internacionais. Juntos, podemos garantir que todos na Oberaigner cumprem as leis e regulamentos que afetam o nosso trabalho.

### 2. Tratamos todos de forma justa entre nós e com os outros.

Ao lidar entre nós e com os outros, mantemos uma cultura que se caracteriza

pela abertura e tolerância, pelo respeito e cortesia, bem como pela justiça e confiança.

Cada funcionário/a deve ser capaz de confiar que a sua dignidade e a sua personalidade são respeitadas por todos os outros a qualquer momento. Tratamo-nos uns aos outros com respeito.

### Promovemos a diversidade e respeitamos o princípio da igualdade de tratamento.

Várias ideias, perspetivas e habilidades melhoram a qualidade do nosso trabalho e garantem assim o nosso sucesso a longo prazo. Queremos beneficiar da diversidade da sociedade, dos idiomas, culturas e estilos de vida. Fomentamos e respeitamos essa diversidade.

Assim, não discriminamos ninguém e tratamos todas as pessoas igualmente - independentemente de:

- Raça, etnia e nacionalidade
- Religião e crença
- Atividade política ou sindical
- Sexo e orientação sexual
- Idade
- Incapacidade
- Doença.

### Protegemos os direitos pessoais de cada indivíduo.

A criação de um ambiente de trabalho justo e cooperativo é a nossa tarefa comum. Isso só é possível se mostrarmos atenção a cada

indivíduo e nos tratarmos uns aos outros com respeito. Assim, não toleramos comentários ou comportamentos possam levar à hostilidade e agressividade por parte dos nossos colegas, parceiros de negócios ou clientes.

Qualquer forma de assédio ou intimidação é proibida na Oberaigner. Opomo-nos a qualquer ação do género.

### **Protegemos a esfera privada de cada indivíduo.**

Uma cooperação de confiança exige o respeito e a proteção da esfera privada dos nossos funcionários, parceiros de negócios e clientes. Isso afeta o nosso comportamento para com os outros, bem como a utilização e o processamento de informações. Assim, recolhemos, processamos e utilizamos os dados pessoais apenas na medida do permitido pelas leis, pelos regulamentos e pelas nossas diretivas internas.

Protegemos as informações pessoais e tomamos as precauções necessárias para impedir a utilização não autorizada das mesmas.

### **Os nossos executivos agem de forma responsável e sabem valorizar.**

Para ter um comportamento responsável, são necessários executivos responsáveis. Assim, esperamos que os nossos executivos de todos os níveis cumpram a sua função de modelos quando se trata de agir com integridade, dar orientação aos funcionários e alcançar um bom ambiente de trabalho. Com uma atitude aberta para

com os seus funcionários, permite-se uma troca aberta de ideias.

### **Defendemos uma boa cooperação.**

O respeito e o apreço mútuo devem distinguir a nossa cooperação. Isso significa que permitimos opiniões diferentes, resolvemos os problemas de forma aberta e procuramos soluções em conjunto. Só assim se pode desenvolver um ambiente de confiança, tolerância e justiça.

### **Fornecemos condições de trabalho seguras e justas.**

A Oberaigner assegura a segurança e a saúde no trabalho. Para isso, seguimos os regulamentos locais e nacionais, como normas mínimas. Criamos condições de trabalho que motivam e inspiram. Queremos moldar o nosso ambiente de trabalho de forma a que o trabalho, a família e a vida privada sejam compatíveis entre si.

Trabalhamos de forma confiável com todos os funcionários, representantes dos trabalhadores e sindicatos. Esforçamo-nos para alcançar um equilíbrio justo entre os interesses comerciais da empresa e os interesses dos funcionários. Mesmo quando existe desacordo, a nossa meta continua a ser a criação conjunta de uma base sustentável para conseguir uma cooperação construtiva e preservá-la.

### **Estamos comprometidos em alcançar o sucesso.**

Cumprimos as nossas tarefas com o maior compromisso, motivação e espírito de equipa. Assumimos a responsabilidade



pelas nossas próprias ações e trabalhamos com cuidado e de forma eficiente.

Damos o nosso conhecimento e experiência como contribuição para o sucesso da empresa, qualificamos e enfrentamos os desafios do futuro de forma comprometida e competente. Nesse sentido, temos o benefício das ideias e sugestões de todos os funcionários. Incentivamos e apoiamos-los. Em tudo, trabalhamos de forma cooperativa e ponderada.

### **Entendemos os erros como uma oportunidade.**

Queremos aprender com os erros. Reconhecer os erros é um importante requisito. Mas também são desejadas e esperadas sugestões sobre os erros e comportamentos incorretos. Só desta forma podemos evitar danos aos nossos funcionários e à empresa.

Os funcionários que reagem e reportam erros e comportamento incorreto não são penalizados. Da mesma forma, tratamos de forma justa os funcionários acusados de comportamento incorreto.

### **Damos atenção à propriedade e aos ativos da nossa empresa.**

É do nosso interesse comum a preservação da propriedade e dos ativos da Oberaigner. Para nós, é evidente que devemos proteger os ativos da empresa, ser o mais cuidadosos possível com eles e não os usar de forma indevida ou sem autorização para os fins definidos, ou para os nossos próprios fins. Os recursos financeiros e

materiais que são roubados, desviados ou utilizados de forma abusiva, ficam em falta na nossa empresa e prejudicam-nos a todos.

### **Asseguramos transparência e proporcionalidade.**

A cooperação responsável requer decisões que sejam transparentes e compreensíveis. Só assim se consegue a aceitação. Mesmo em controlos e inspeções damos, por isso, grande importância à transparência e ao tratamento justo das partes.

Em caso de comportamento incorreto, respondemos de forma consistente, com medidas equilibradas e compreensíveis. Assim, a Oberaigner segue o princípio da proporcionalidade. Verificamos assim, em cada caso, quais as consequências adequadas, necessárias e razoáveis.

### **3. Teremos sucesso em conjunto com os nossos parceiros de negócios e os clientes.**

A competição motiva e incentiva a um desempenho superior. O nosso objetivo é fazer o melhor negócio, com os melhores produtos, da melhor forma ética. Assim, tratamos os nossos concorrentes de forma justa e trabalhamos com os nossos parceiros de negócios e clientes com respeito e confiança. As bases para isso são os princípios comuns que determinam o comportamento de negócios.

Assim, procuramos nos nossos parceiros de negócios diretos em que medida seguem também os princípios que nós indicamos nesta diretiva. Nas nossas relações de



negócio, temos de assegurar que estes princípios são respeitados. Os parceiros de negócios e clientes que se opõem aos direitos humanos, aos direitos dos trabalhadores relativamente aos “Princípios de Responsabilidade Social da Oberaigner”, as leis de proteção do meio ambiente ou a proibição de corrupção, são rejeitados.

#### **Defendemos a concorrência leal e o cumprimento da lei.**

Estamos a trabalhar para garantir que existe uma concorrência leal nos mercados e cumprimos as leis de antitrust e da concorrência. São proibidos por nós acordos e práticas concertadas que sejam objeto ou provoquem a restrição da concorrência. Paramo-los imediatamente se os descobirmos e sofrerão consequências.

Com as nossas atividades a nível mundial e na abertura de novos mercados, temos que observar também outras leis e regras. Estas são, nomeadamente:

- A lei de comércio internacional, incluindo os regulamentos de controlo de exportação
- O direito tributário e aduaneiro
- As leis de lavagem de dinheiro
- As leis antiterrorismo.

#### **Tratamos segredos de forma confidencial.**

Os segredos comerciais, como invenções, novos produtos ou conceitos de veículos e números de vendas atuais, são valiosos. Estes garantem a nossa vantagem em relação aos nossos concorrentes. Assim,

tratamos todas as informações de negócios secretas de forma confidencial e não a divulgamos sem autorização.

Tratamos da mesma forma os segredos de negócio dos nossos concorrentes, parceiros de negócio e clientes.

#### **Para nós, aplica-se o seguinte princípio: Não subornamos e não nos deixamos subornar.**

Não fazemos negócio a qualquer preço. Só queremos ganhar encomendas de forma justa e legal. A Oberaigner não tolera práticas imorais ou corruptas dos seus funcionários ou parceiros de negócios e age contra as mesmas. Porque as decisões com base em corrupção são imorais, distorcem a concorrência, danificam a empresa em propriedade e reputação e prejudicam o bem comum.

Em contato com as partes, com as autoridades nacionais e estrangeiras, prestamos especial atenção à ética nos negócios. Não atribuímos, em nenhuma circunstância, pagamentos ou outros benefícios monetários a funcionários do sector público, servidores públicos ou funcionários de uma empresa a fim de obter contratos ou benefícios para a Oberaigner ou para outros. Com isto, não compactuamos com atos administrativos onde tais benefícios são esperados ou são "comuns". Da mesma forma, não realizamos pagamentos indevidos em acordos comerciais concretos com

empresas privadas a fim de obter influência. Ao agir em negócios, certificamo-nos sempre que vamos evitar a

influência, mesmo que só aparente, sobre os nossos parceiros de negócios e clientes.

A Oberaigner assegura, através de clarificação e controlos regulares, que o comportamento corrupto é evitado ou é detetado e sancionado. Pretendemos usar a nossa influência no mercado para também liderar a luta contra a corrupção. Acreditamos que isso irá fortalecer a nossa boa reputação no mundo e garantir-nos o sucesso económico sustentável.

#### **Ponderamos cuidadosamente os interesses pessoais e os interesses da empresa.**

A Oberaigner respeita os interesses pessoais e de privacidade dos seus funcionários. Os interesses financeiros pessoais ou próprios não devem influenciar as decisões de negócios, porque podem entrar em conflito com os interesses do negócio.

Deste modo, evitamos situações de confronto de interesses pessoais ou financeiros próprios com os interesses do nosso grupo ou dos nossos parceiros de negócios.

Se esses conflitos de interesse persistirem, iremos divulgá-los e procuraremos uma solução com os respetivos executivos, sem que isso afete os interesses da Oberaigner.

Podem existir conflitos de interesse quando os funcionários, por exemplo:

- Aceitam, oferecem ou concedem prendas e convites
- Os membros de uma outra empresa estão envolvidos em uma atividade

externa ou estão envolvidos na concorrência.

Nestes casos, a ação deve ser orientada pelo seguinte:

#### **Presentes, contribuições e convites.**

Como funcionários da Oberaigner, não devemos encorajar, solicitar ou requerer tanto para nós ou para outros presentes, outras contribuições ou convites, nem serviços pessoais ou favores de parceiros de negócios e clientes.

Recusamo-nos a aceitar presentes, outras contribuições ou convites de parceiros de negócios e clientes, se estes puderem influenciar as nossas decisões ou possa surgir a impressão de uma influência, através do seu valor intrínseco.

Só aceitamos descontos e outras vantagens oferecidas pelos parceiros de negócios, se forem concedidos a todos os funcionários da Oberaigner.

Podemos aceitar brindes promocionais e ocasionais voluntários, concedidos por parceiros de negócios e clientes, se concedidos com um valor razoável e num determinado âmbito. Ao considerar o que é considerado razoável, orientamo-nos por um valor de 50 euros.

Os convites de parceiros de negócios e clientes para refeições ou eventos só são aceite se forem pronunciados voluntariamente, servirem uma ocasião de negócios, não ocorrerem de forma injustificadamente frequente e o tratamento decorra no curso normal de cooperação e seja adequado à ocasião.

Em caso de dúvida sobre a adequação de presentes, contribuições ou convites, votamos em conjunto com os nossos executivos.

Divulgamos a obtenção de presentes e contribuições ou a participação em refeições ou eventos e documentamos, caso estes excedam, em presentes e contribuições, o valor de referência de 50 euros, em convites, o valor de 100 euros. As obrigações de comunicação ao abrigo de outras disposições legais não serão afetadas.

Relativamente a presentes e contribuições a parceiros de negócios e clientes, também os concedemos apenas a um nível adequado e no âmbito de operações comerciais normais.

Se convidarmos parceiros de negócios e clientes, esse convite também deve manter-se dentro do razoável e adequado à ocasião. Não deve sequer parecer que queremos influenciar alguém desta forma.

#### **Associações corporativas e atividades secundárias.**

A aquisição de participação no conselho executivo, conselho fiscal ou conselho consultivo de outra empresa de negócios só é admissível se tiver sido aprovada anteriormente pela administração.

As atividades comerciais secundárias devem ser comunicadas antes da entrada em cargos de chefia responsável, sendo verificado o eventual conflito de interesses com estas atividades. Se existir tal conflito de interesses, essas atividades secundárias

podem ser proibidas se os interesses legítimos da empresa assim o exigiam.

#### **Investimentos.**

Como funcionários da Oberaigner, só podemos adquirir e manter apenas ações e investimentos de parceiros de negócios ou concorrentes, se

- isso for feito numa extensão limitada e
- estiver excluída a possibilidade ou a aparência de conflito de interesse.

Este regulamento não pode ser contornado de modo a que o envolvimento de terceiros seja adquirido ou mantido em nome dos funcionários.

#### **Reservamo-nos o conhecimento de informação privilegiada.**

As informações privilegiadas sobre a Oberaigner não podem ser divulgadas.

Como informações privilegiadas são consideradas as informações que não são públicas e só podem ser obtidas pelos funcionários no decurso da sua atividade.

Entre estas estão informações sobre:

- Resultados financeiros
- Fusões ou aquisições
- Inovações técnicas e situações de contratos
- Alterações importantes na organização administrativa ou nas relações de negócios.

Estas informações não publicadas serão tratadas por nós com confidencialidade, sendo que não iremos usá-las para

empresas privadas e não iremos divulgá-las de forma injustificada, nem mesmo em confiança a familiares e amigos.

#### **4. Estamos conscientes da nossa responsabilidade corporativa e social.**

##### **Congratulamos o compromisso voluntário.**

O compromisso voluntário mantém a sociedade unida. Como empresa que leva a sério a sua responsabilidade para com a comunidade, saudamos e apoiamos os esforços voluntários dos nossos funcionários - independentemente de se tratarem de atividades político-democráticas, sociais ou socio-caritativas.

##### **Intervenções públicas.**

À manifestação de trabalhadores aplica-se o direito de liberdade de expressão. Ao expressar opiniões durante os eventos, em público ou em áreas de comunicação acessíveis, certificamo-nos de que os pontos de vista pessoal são interpretados como tal. Em intervenções públicas em nome da empresa, certificamo-nos, relativamente ao comportamento ou declarações, que a Oberaigner e sua reputação não irá sofrer danos.

##### **Defendemos a qualidade e segurança dos nossos produtos.**

Queremos moldar a futura mobilidade, da forma mais segura possível. Assim, trabalhamos para alcançar a mais alta qualidade e a melhoria contínua da qualidade, bem como o uso de inovações

nos nossos veículos. Estes são essenciais para o crescimento e sucesso da Oberaigner.

##### **Trabalhamos de forma sustentável e conservamos os recursos.**

Definimos como meta a implementação de medidas para melhoria do desempenho ambiental da nossa produção e a verificação anual dos nossos produtos.

##### **Mantemos um diálogo transparente com a política e a sociedade.**

Como uma empresa com atividade global, estamos sujeitos a várias mudanças políticas e decisões que afetam a forma como fazemos negócios. Assim, é importante para garantir o futuro da Oberaigner, que consigamos representar os interesses da nossa empresa num diálogo aberto com os governos, as associações e as organizações, bem como com os grupos sociais. Da mesma forma, contamos com as suas sugestões e também consideramos os seus interesses.

##### **As nossas doações e atividades de patrocínio são transparentes.**

Relativamente a doações e às atividades de patrocínio, asseguramos a transparência. Doamos voluntariamente, não exigindo nada em troca e cumprindo as leis ou regulamentos locais aplicáveis.

Usamos o nosso patrocínio para moldar a nossa reputação e obter uma perceção positiva entre o público.

As doações e outras contribuições, patrocínios e outros benefícios financeiros,

que são concedidos a partidos políticos, candidatos ou detentores de cargos políticos são feitos pela Oberaigner apenas devido a uma decisão da administração.

## 5. Cumprimento da diretiva Oberaigner para comportamento íntegro.

A Oberaigner espera que os seus membros dos órgãos executivos, os seus executivos e funcionários o cumprimento desta diretiva para comportamento íntegro. Todos os funcionários têm de se familiarizar com o conteúdo contido nesta diretiva, conhecê-la e agir em conformidade. Esta diretiva forma a base do nosso trabalho diário.

Os nossos executivos asseguram que todos os funcionários conhecem e cumprem a diretiva para comportamento íntegro. Eles são o primeiro contato para perguntas e apoiam os seus funcionários a agir de forma legal e de acordo com nossos valores.

Além disso, relativamente a questões de comportamento íntegro, além dos executivos, o departamento de Recursos Humanos está ao seu lado com apoio e aconselhamento.

A diretiva para comportamento íntegro não pode regular em completo detalhe as normas, procedimentos e regulamentos da empresa. Desde que a Oberaigner tenha aprovado diretivas, instruções ou determinações mais detalhadas para questões individuais, essas serão vinculativas.

As características especiais das unidades de negócios, departamentos ou nos respectivos locais podem exigir regulamentos adicionais. Estes regulamentos também são obrigatórios.

As violações da diretiva para comportamento íntegro ou de outras diretivas e regulamentos da Oberaigner podem levar a consequências para a relação de trabalho e outras consequências legais, respeitando o princípio da proporcionalidade.