Code D'ÉTHIQUE DE WEG

Code d'éthique de WEG - 4ème VERSION
Approuvé par le Conseil d'administration
de WEG S.A. en juin 2023.

Driving efficiency and sustainability

Notre Objectif

Développer des technologies et des solutions contribuant à un monde plus efficace et plus durable.

Mission

Une croissance continue et durable tout en conservant notre simplicité.

Vision

Être une référence mondiale en matière de moteurs, de générateurs, de transformateurs et de commandes électriques avec une large offre intégrée pour l'électrification, l'automatisation et la numérisation.

Valeurs

Afin de garantir notre croissance continue et durable, tout en conservant notre simplicité, nous fondons nos pratiques de gestion sur les valeurs suivantes :

Personnes et Environnement

Nous accordons de l'importance à la création d'opportunités de développement professionnel et personnel, aux droits de l'homme, à la diversité et à l'environnement. Nous investissons dans des solutions de réduction des émissions de carbone et encourageons notre personnel à s'engager dans des activités sociales là où nous sommes présents, en mettant l'accent sur la santé et l'éducation.

Gestion d'équipe

Nous travaillons en équipe dans une ambiance conviviale permettant le partage d'idées. Nous nous réunissons et partageons nos connaissances et nos compétences afin d'améliorer continuellement notre processus de prise de décision.

Gouvernance

Grâce à un système de gouvernance structuré à tous les niveaux, nous promouvons la transparence, l'intégrité, l'éthique et la sécurité dans tout ce que nous faisons, en respectant les droits de toutes les parties prenantes.

Efficacité et Simplicité

Nous encourageons la simplicité dans nos relations et faisons de notre mieux pour améliorer l'efficacité et la compétitivité, en améliorant encore nos produits et nos processus. Nous essayons continuellement de faire plus avec moins, avec excellence dans l'exercice de nos activités.

Innovation et Flexibilité

Nous investissons dans la recherche, le développement, l'innovation et la qualité, en mettant l'accent sur l'offre de solutions efficaces sur le marché. Nous nous adaptons en permanence pour répondre aux besoins de nos clients.

Leadership et Culture

Nous offrons à nos collaborateurs des possibilités de développement qui leur permettent d'accomplir leur travail avec excellence dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, tout en cultivant et en promouvant la culture d'entreprise de WEG.

Considérations

La durabilité de notre croissance dépend essentiellement du comportement éthique dans les relations avec les parties prenantes.

Outre le Code d'éthique, WEG respecte les lois et cultures locales de chaque pays où il est présent, ainsi que la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

À qui s'applique le Code d'éthique

Le Code d'éthique de WEG décrit la conduite attendue des employés, des cadres et des dirigeants dans l'exercice de leurs activités dans toutes les unités du groupe WEG dans le monde.

Dans le présent document, toutes les unités contrôlées directement ou indirectement par le groupe WEG seront désignées par le terme WEG.

En outre, WEG encourage les autres parties prenantes à appliquer le **Code d'éthique de WEG :**

- Clients
- Communauté
- Sociétés affiliées
- Fournisseurs
- Gouvernement
- Investisseurs
- Entrepreneurs indépendants
- Représentants / distributeurs
- Distributeurs et centres de service

Décio da Silva

Président du Conseil d'administration

Alberto Yoshikazu Kuba

PDG

FONDATEURS

Werner
Ricardo Voigt
Eggon João
da Silva
Geraldo
Werninghaus

INDEX

1. Respect des législations et réglementations 6
2. Informations 6
3. Communication 7
4. Médias sociaux 7
5. Biens 7
6. Corruption et blanchiment d'argent 8
7. Relations de travail et droits de l'homme 8
- **7.1.** Performance et qualification 8
- **7.2.** Discrimination 9
- **7.3.** Violence 9
- **7.4.** Parenté 10
- **7.5.** Harcèlement moral ou sexuel 10
- **7.6.** Consommation de drogues et de boissons alcoolisées 10
- **7.7.** Conflits d'intérêts 11
- **7.8.** Exploitation du travail des adultes ou des enfants 11
- **7.9.** Activités politiques 12
- **7.10.** Sécurité et santé au travail 12
- **7.11.** Respect des politiques, normes et procédures de l'entreprise 12

8. Abus et exploitation sexuels des enfants et des adolescents 13
9. Clients 13
10. Fournisseurs et entrepreneurs indépendants 13
11. Concurrents 13
12. Actionnaires et marché boursier 14
13. Autorités publiques 14
14. Associations professionnelles 15
15. Communauté 15
16. Environnement 15

1. Respect des législations et des réglementations

Nous respectons la législation applicable à notre activité, y compris les traités, les règles, les accords commerciaux, les règlements et autres, dans les lieux où nous opérons, ainsi que dans les relations que nous entretenons avec les parties prenantes.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Connaître la législation applicable à nos activités et s'y conformer afin de ne pas mettre en péril les activités de WEG.

2. Informations

Nous respectons la confidentialité et assurons l'intégrité et la disponibilité des informations sous notre responsabilité. Les informations confidentielles et exclusives peuvent comprendre, entre autres, le développement de produits, les projets, les nouvelles activités, les listes de prix, les marges bénéficiaires et les données personnelles.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Garder confidentielles les informations classifiées ou restreintes auxquelles nous pouvons avoir accès ou qui peuvent nous être confiées en raison de nos responsabilités et de nos fonctions, qu'elles appartiennent à WEG ou à d'autres parties prenantes.

b) Ne copiez pas et ne partagez pas d'informations, en totalité ou en partie, sur un canal de communication quelconque, que ce soit verbalement, par écrit ou par image, sauf si le propriétaire de l'information l'autorise ou si la loi ou une décision judiciaire l'exige. Une fois que vous y êtes autorisé, respectez une communication complète, claire, précise et opportune.

c) Ne mettre à disposition ou demander des données à caractère personnel aux employés et autres parties prenantes que s'il existe un objectif et un besoin spécifiques pour chaque donnée concernée.

d) N'utilisez pas les informations pour obtenir des avantages personnels ou des avantages pour des tiers.

e) Ne pas exposer des questions confidentielles dans des lieux publics.

f) Ne pas créer, divulguer ou transmettre de fausses informations et de fausses nouvelles concernant WEG et les parties prenantes.

3. Communication

Nous communiquons de manière transparente et fiable, en respectant les procédures de divulgation spécifiées par WEG.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Respecter, dans toute relation avec les médias et les autres parties prenantes, les procédures de divulgation établies par WEG, en soumettant les demandes de tout média au service de presse de WEG.

b) Ne se manifester au nom de WEG qu'en cas d'autorisation.

4. Médias sociaux

Nous respectons la liberté d'expression, à condition que ce soit avec respect, équilibre et bon sens, sans exposer négativement l'image de WEG, de ses employés et des parties intéressées.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Ne pas exposer ou divulguer des informations, des faits, des événements et des images liés à WEG qui pourraient être compromettante.

b) Ne pas utiliser les signes d'identification de WEG, par exemple les vêtements, les casquettes, etc., dans des situations qui compromettent l'image de l'entreprise.

c) Ne pas exposer d'images, d'informations ou d'opinions d'employés ou de parties prenantes sans leur autorisation dans les environnements de WEG ou dans les activités liées à WEG.

5. Biens

Nous utilisons nos biens de manière responsable et efficace afin de garantir leur préservation.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Assurer le bon usage et la conservation des biens afin d'éviter les pertes, les dommages ou le gaspillage.

b) Respecter la propriété intellectuelle, qu'elle soit protégée ou non par des droits d'auteur, des brevets ou des marques, comme les plans, les modèles, les feuilles de calcul, les méthodes de production, etc.

c) Ne pas utiliser les biens et le nom de WEG à des fins personnelles ou au profit de tiers.

d) Signaler tout cas de vol, de cambriolage, de fraude ou d'appropriation non autorisée des biens de WEG.

6. Corruption et blanchiment d'argent

Nous condamnons toute pratique de corruption, ainsi que l'offre et la réception d'avantages indus de quelque nature que ce soit dans la conduite des affaires.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) N'acceptez pas et ne demandez pas d'avantages indus, tels que des cadeaux, des avantages ou des pots-de-vin, dans votre propre intérêt ou dans celui de WEG. Il est permis d'offrir ou de recevoir des cadeaux d'entreprise pour promouvoir la marque représentée par la personne qui les offre, sans connotation d'influence sur le jugement ou les décisions de ceux qui les reçoivent et à condition qu'ils puissent être révélés publiquement sans causer d'embarras à WEG ou à la personne qui les a reçus.

b) Ne pas promettre, offrir ou donner, directement ou indirectement, des avantages indus à des agents publics ou privés ou à des tiers liés à ces agents.

c) Ne pas participer ou tolérer le blanchiment d'argent et ne pas financer, payer, parrainer ou aider de quelque manière que ce soit la pratique d'actes répréhensibles.

d) Ne pas entraver ou gêner, à quelque niveau de performance que ce soit, toute inspection ou enquête sur des agents publics, des bureaux ou des personnes morales.

e) Respecter la politique anticorruption de WEG.

7. Relations de travail et droits de l'homme

Nous valorisons les employés par le biais d'une gestion participative, en créant des opportunités égales de développement personnel et professionnel, une rémunération appropriée et des heures de travail qualifiées, la reconnaissance des bonnes performances et des avantages. Nous investissons en permanence dans des environnements sûrs et sains, avec des relations respectueuses, dans le cadre de notre engagement en faveur des droits de l'homme.

7.1. Performance et qualification

Nous encourageons le développement personnel des employés et veillons à ce que les investissements dans la qualification soient réalisés de manière équitable et stratégiquement efficace en évaluant les compétences de base et de gestion de nos employés.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Les employés doivent utiliser les connaissances et les compétences nécessaires à la bonne exécution de leur fonction et à leurs relations interpersonnelles.

b) Les employés doivent tirer parti des possibilités offertes par WEG pour leur développement.

c) Les cadres et les dirigeants doivent évaluer et guider leurs employés individuellement et leur fournir des informations qui favorisent leur développement personnel et professionnel.

7.2. Discrimination

Nous respectons la diversité et n'acceptons pas la discrimination, les préjugés ou le favoritisme de quelque nature que ce soit, fondés sur un caractère ethnique, la religion, la culture, l'âge, le sexe, les convictions politiques, la nationalité, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou la condition physique/intellectuelle.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Maintenir les relations dans le plus grand respect humain et professionnel, quels que soient le poste occupé, la fonction exercée et l'ancienneté dans l'entreprise.

b) Dans les processus de recrutement, de sélection, d'évaluation des performances, de promotion, de rémunération et de licenciement, les personnes doivent être évaluées de manière impartiale, sans favoritisme et sur la base de critères techniques, en tenant compte des exigences du poste.

7.3. Violence

Nous n'acceptons aucune forme d'expression de la violence, que ce soit dans l'environnement de travail ou dans toute autre activité liée à WEG.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Ne pas agresser physiquement ou moralement, ni provoquer une situation pouvant conduire à une confrontation avec qui que ce soit.

b) En ce qui concerne le port d'armes :

b.1) Ne pas porter d'arme, quelle qu'elle soit, en particulier dans les locaux du Groupe WEG, sauf autorisation explicite de l'administration de WEG.

b.2) Respecter les conditions définies par le tiers lorsqu'il représente WEG, en observant principalement les paramètres du Code d'éthique de WEG.

7.4. Parenté

Toute subordination directe entre parents, tels que parents, enfants, conjoints ou partenaires, petits-enfants, arrière-petits-enfants, frères, beaux-frères, oncles, neveux, beaux-parents, beaux-fils, gendres et belles-filles, n'est pas souhaitable. Le cas échéant, la subordination doit être reconnue et approuvée par la direction générale de WEG au Brésil (DG).

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Si vous vous trouvez ou venez à vous trouver dans une situation de subordination directe, vous devez le signaler à votre supérieur hiérarchique. Le superviseur doit en informer son directeur, qui doit à son tour évaluer la cessation ou le maintien de la subordination directe. S'il décide de maintenir la subordination, le directeur doit la soumettre formellement à la direction générale de WEG au Brésil (DG), pour connaissance et approbation.

7.5. Harcèlement moral ou sexuel

Nous n'acceptons aucune forme de harcèlement moral ou sexuel.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Ne pas utiliser l'emploi, la fonction, la position ou l'influence pour harceler, obtenir des avantages personnels ou tout autre type d'avantage pour soi-même ou pour d'autres personnes.

b) S'abstenir de tout comportement susceptible d'exposer une personne à des situations humiliantes ou embarrassantes, ou de tout comportement abusif susceptible de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique et mentale des employés ou d'autres parties prenantes.

c) S'abstenir de tout comportement explicite ou de toute insinuation non désirée de nature sexuelle.

d) Les dirigeants, les cadres et les superviseurs doivent être attentifs à contenir toute situation de harcèlement moral ou sexuel impliquant des employés de WEG ou d'autres parties prenantes.

7.6. Consommation de drogues et de boissons alcoolisées

Nous n'acceptons pas le transport et l'utilisation de drogues illégales et la consommation d'alcool, compte tenu des dommages potentiels à la capacité d'effectuer le travail et des risques pour la santé et la sécurité dans l'environnement de travail.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Ne pas distribuer, transporter ou consommer des boissons alcoolisées ou des drogues illégales dans les locaux de WEG ou pendant les heures de travail, ou de manière à compromettre sa conduite ou ses performances professionnelles.

b) Ne pas accéder ou rester dans les locaux de WEG sous l'effet de drogues illégales ou de boissons alcoolisées.

7.7. Conflit d'intérêts

Nous n'acceptons pas que les employés, les cadres et les dirigeants participent à des activités hors site ou exercent des activités qui entrent en conflit avec les intérêts de WEG ou qui compromettent leurs performances.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Ne pas exercer d'activités extérieures, rémunérées ou non, susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts de WEG ou de provoquer une usure physique ou une détresse émotionnelle pouvant compromettre notre conduite ou nos performances professionnelles. Pour plus de précisions, l'employé doit s'adresser à son supérieur hiérarchique.

b) Ne pas négocier de produits ou de services dans les locaux de WEG ou pendant que vous êtes au service avec WEG, que ce soit pendant vos heures de travail ou non.

c) S'abstenir d'influencer ou d'interférer dans les décisions opérationnelles, techniques ou commerciales avec les fournisseurs, les clients ou toute autre partie prenante dans lesquelles l'employé, le cadre et le dirigeant, ou toute personne de leur famille ou de leur vie sociale, peut influencer l'impartialité de la prise de décision.

d) En cas de conflit d'intérêts de la part d'un employé, d'un dirigeant, d'un cadre ou d'un actionnaire, celui-ci doit immédiatement signaler son conflit d'intérêts professionnel ou privé. Néanmoins, toute autre personne ayant connaissance du fait peut le faire à sa place. Dès que le conflit d'intérêts est caractérisé, la personne concernée doit se tenir à l'écart, même physiquement, des discussions et des délibérations.

7.8. Exploitation du travail des adultes ou des enfants

Nous affirmons notre engagement à éradiquer toutes les formes de travail des enfants et de travail forcé, et nous ne tolérons en aucun cas la traite des êtres humains, et nous n'entretenons pas de relations avec les entreprises et les personnes qui ne respectent pas ces pratiques.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Signaler toute indication ou occurrence de pratiques de travail des enfants ou de travail forcé et de traite des êtres humains.

7.9. Activités politiques

Nous respectons la liberté de participation au processus des partis politiques dans l'exercice de la citoyenneté, conformément à la législation en vigueur.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Toute initiative d'un parti politique doit avoir lieu en dehors des heures de travail et sans utiliser les ressources, les locaux ou le nom de WEG.

7.10. Sécurité et santé au travail

Nous attachons de l'importance à un environnement de travail sûr et sain.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Fournir aux employés un environnement sûr et accessible pour l'exercice de leurs activités.

b) Réalisez vos activités et vos processus en toute sécurité.

c) Identifier et signaler les activités qui ne respectent pas les normes de santé et de sécurité.

d) Respecter les politiques, normes et procédures en matière de santé et de sécurité au travail.

7.11. Respect des politiques, normes et procédures de l'entreprise

Nous définissons des politiques, des normes et des procédures d'entreprise pour réglementer les activités et les processus de WEG.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Connaître et appliquer les politiques, normes et procédures de l'entreprise.

b) Les cadres et les dirigeants sont chargés de guider les employés et les parties prenantes sur les politiques, les normes et les procédures de l'entreprise qui concernent leur domaine.

8. Abus et exploitation sexuels des enfants et des adolescents

Nous rejetons toute forme d'abus ou d'exploitation sexuelle des enfants et des adolescents, et nous ne tolérons pas que ces pratiques soient omises par qui que ce soit.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Signaler toute indication ou tout cas d'abus ou d'exploitation sexuelle d'un enfant ou d'un adolescent.

9. Clients

Nous apportons une valeur ajoutée à nos clients en leur fournissant des produits et des services efficaces, durables et de qualité.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Traiter tous les clients de la même manière, avec respect, attention, proactivité et diligence lorsqu'il s'agit de les aider à satisfaire leurs besoins.

10. Fournisseurs et entrepreneurs indépendants

Nous considérons nos fournisseurs et nos entrepreneurs indépendants comme nos partenaires commerciaux pour parvenir à un développement durable, en les traitant sur un pied d'égalité, sans favoritisme et en observant les principes de la libre concurrence.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants indépendants qui optimisent la rentabilité, sur la base de critères techniques et commerciaux impartiaux, de leur attitude éthique et de leur responsabilité sociale et environnementale, ainsi que du respect de la législation et du Code d'éthique de WEG pour les fournisseurs.

11. Concurrents

Nous défendons la concurrence libre, honnête et loyale comme base d'un environnement compétitif pour le développement technologique et du marché.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Ne pas participer à des accords commerciaux susceptibles d'avoir un impact sur la libre concurrence et/ou de manipuler le marché.

b) Respectez la concurrence et surtout ne la diffamez pas en utilisant des informations fausses, trompeuses ou illégales.

c) Ne pas obtenir, de manière illicite, des informations de la part des concurrents, par le biais du mensonge idéologique, de l'espionnage industriel, du chantage.

d) Ne pas contrecarrer, frauder, empêcher ou tenter d'empêcher la mise en concurrence des offres, ni tenter d'exclure un soumissionnaire d'un appel d'offres public de manière illicite.

12. Actionnaires et marché boursier

Nous améliorons constamment nos pratiques de gouvernance d'entreprise, en préservant les informations privilégiées, en opérant de manière transparente, fiable et équitable dans les relations avec les parties prenantes et en respectant les dispositions légales.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Garder la confidentialité, même dans les relations avec les amis et les parents, des informations privilégiées auxquelles vous avez accès. Quelques exemples : sur les finances, les ventes, les bénéfices, les nouveaux produits ou d'autres sujets qui ont ou peuvent avoir une influence sur la décision de négocier des titres émis par WEG.

b) Ne pas utiliser d'informations privilégiées pour obtenir, en négociant des titres émis par WEG ou référencés par lui, des avantages de quelque nature que ce soit pour leur propre bénéfice ou celui de tiers.

c) Enregistrer toutes les informations de l'entreprise de manière complète, transparente et fiable, conformément à la législation en vigueur et aux politiques et procédures de WEG.

d) Coopérer avec les auditeurs, en leur fournissant les informations demandées et nécessaires à la réalisation des audits.

13. Autorités publiques

Nous entretenons des relations avec les autorités publiques en observant les bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Entretenir des relations éthiques, transparentes et coopératives avec les autorités publiques, conformément à la législation applicable.

14. Associations professionnelles

Nous entretenons des relations avec des associations professionnelles dans le but de débattre de questions légitimes d'intérêt collectif susceptibles d'affecter directement ou indirectement les activités de WEG.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Obtenir l'autorisation préalable des dirigeants de WEG pour représenter l'entreprise dans des associations commerciales, telles que les chambres de commerce, les syndicats, les associations professionnelles et les entités sectorielles.

b) Limiter les informations à traiter avec les associations professionnelles aux questions d'intérêt collectif, telles que les réglementations économiques, fiscales, scientifiques, du travail, des normes et de la structure du secteur.

c) N'abordez jamais de sujets confidentiels et sensibles susceptibles d'influencer les décisions commerciales ou stratégiques de WEG ou de tiers, que ce soit lors de réunions, d'événements ou de conversations informelles.

15. Communauté

Nous prenons en compte dans nos décisions les impacts potentiels sur la vie de la communauté, en renforçant le développement économique, environnemental et social, et nous encourageons la participation à la vie de la communauté par le biais du bénévolat.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

Être conscient de l'impact potentiel de ces activités et agir conformément aux procédures établies par WEG.

16. Environnement

Nous agissons pour éviter ou minimiser l'impact environnemental de nos produits et de notre processus de production, en exerçant une activité économique durable.

Parmi les comportements attendus, nous soulignons :

a) Au minimum, se conformer à la législation environnementale applicable.

b) Utiliser de manière appropriée des ressources qui ne nuisent pas à la santé ou à l'environnement.

Gestion du Code d'éthique
et le Canal de Signalement.

Le conseil d'administration de WEG S.A. est responsable de la gestion du Code d'éthique.

Le conseil d'administration de chaque société de WEG est responsable de l'application de ce Code d'éthique.

Les comportements décrits dans ce Code doivent être mis en pratique par tous les employés, gestionnaires et administrateurs dans l'exercice de leurs activités, et WEG s'engage à fournir les conditions nécessaires à cet effet, ce qui inclut, entre autres, une formation périodique et des campagnes de diffusion du Code d'éthique.

WEG met à disposition des canaux de signalement, gérés par une société indépendante et spécialisée, garantissant l'anonymat du plaignant et le secret des informations fournies, sauf dans les situations où WEG a l'obligation légale d'informer les organismes et les autorités gouvernementales.

Consultez sur notre site web **www.weg.net** les canaux disponibles pour déposer votre signalement ou dissiper vos doutes.

Vous pouvez également consulter le site **www.contatoseguro.com.br/weg.**

Toute personne qui n'est pas sûre de la signification, de l'intention ou de l'application du Code d'éthique doit clarifier ses interrogations immédiatement.

Si vous avez connaissance de violations du Code, nous attendons de vous que **vous les signaliez immédiatement.**

Ne soyez pas complice !

Les employés de WEG et les autres parties prenantes peuvent également signaler les violations par les autres moyens légalement disponibles.

L'examen des plaintes est effectué par un collège désigné par le **Conseil d'administration de WEG S.A.**, sous la coordination de l'audit interne, qui dispose de l'indépendance nécessaire pour effectuer le travail.

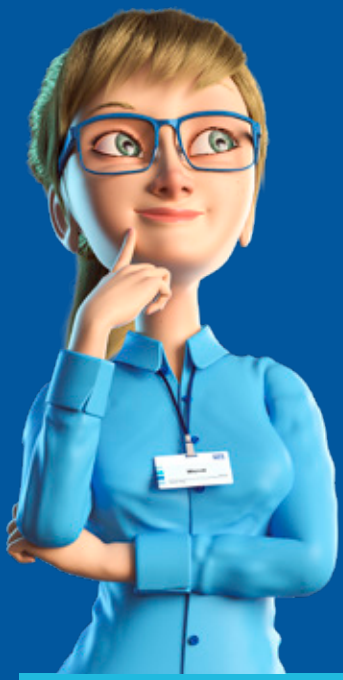
Une fois la violation confirmée, les responsables subiront les mesures disciplinaires et juridiques appropriées.

Le Conseil d'administration recevra un rapport semestriel contenant les violations confirmées, les sanctions appliquées et les mesures de remédiation et d'atténuation.

L'employé, le directeur ou l'administrateur qui ne respecte pas le Code, qui dissimule des informations au cours d'une enquête ou qui exerce des représailles à l'encontre du dénonciateur est passible de mesures disciplinaires (avertissement, suspension ou licenciement), ainsi que des mesures juridiques applicables.

Les situations non prévues par le présent Code seront soumises au Comité de Gestion du Code d'éthique.

Les dispositions du présent Code seront réexaminées tous les trois ans ou à tout moment, en cas de fait nouveau, par le Comité de Gestion du Code d'éthique, sur résolution et approbation du conseil d'administration de WEG S.A.



EN CAS DE DOUTE, **QUE FAIRE ?**

Il y a des situations quotidiennes qui ne sont pas couvertes par les comportements attendus décrits dans le présent Code et qui entraînent une incertitude quant à ce qu'il convient de faire. Dans ce cas, vous avez peut-être entendu ou lu, ou même pensé de la manière suivante :

- Seulement cette fois...
- Personne ne saura jamais...
- Tout le monde fait ça...
- On peut dissimuler l'information...
- Cette conversation n'a jamais eu lieu...
- Il ne semble pas s'agir d'une réunion...

Dans de telles situations et afin d'obtenir des conseils, relisez le point pertinent du Code et vérifiez s'il y a des conflits.

Si nécessaire, répondez aux questions suivantes :

- Est-il légal de faire ce que vous envisagez de faire ?
- Cette action est-elle impartiale et honnête ?
- Cette action sera-t-elle remise en question après un certain temps ?
- Comment vais-je me sentir plus tard ?
- Quel effet cela aurait-il sur la première page d'un journal ?
- Que conseillerais-je à mes enfants ?
- Comment me sentirais-je si ma famille, mes amis et mes voisins l'apprenaient ?

Nous ne devons pas rester passifs lorsque nous sommes confrontés à ces situations d'incertitude. Répondre à ces questions nous aidera à choisir la meilleure conduite à adopter dans ces cas-là ou à reconnaître qu'il y a une violation du Code qui doit être signalée.

DURÉE DE L'ENGAGEMENT

CODE D'ÉTHIQUE DE WEG - 4ème VERSION

Je déclare avoir reçu le Code d'éthique de WEG et m'engage à le respecter et à le faire respecter.

NOM COMPLET : _____

INSCRIPTION : _____

LIEU ET DATE : _____

SIGNATURE : _____

Remplissez, signez et remettez ce mandat à votre supérieur hiérarchique ou envoyez-le au département des ressources humaines/section de l'administration du personnel.

Pour les implantations mondiales de WEG, visitez notre site internet :

www.weg.net

Jaraguá do Sul - SC - Brésil