

# Diretrizes de conformidade

Código de conduta da Witzenmann 2024



**Prezados colaboradores,**

O Grupo Witzenmann é a referência mundial para soluções de engenharia na área de desacoplamento de vibrações, absorção de expansão, condução de fluidos e compensação de montagem nos sistemas de tubulação. Somos parceiros experientes de desenvolvimento para nossos clientes e fornecedores. Além de nossa visão e objetivos corporativos, a declaração de missão do Grupo Witzenmann também inclui diretrizes corporativas e princípios de gestão que servem como princípios orientativos para nossas atividades. Eles enfatizam a responsabilidade corporativa e social do Grupo Witzenmann, a conduta de acordo com princípios legais, a justiça e integridade nas negociações internas e em relação aos nossos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios, bem como em relação à concorrência. Ou seja, a empresa como um todo, mas também como um indivíduo.

Por meio destas Diretrizes de Conformidade ou Código de Conduta da Witzenmann, enfatizamos a expectativa de que todos os colaboradores cumpram com a regulamentação estatutária, as diretrizes corporativas, bem como os princípios básicos éticos e padrões internacionais. O presente Código de Conduta da Witzenmann descreve as áreas de ação principais e estabelece o comportamento esperado de nossos colaboradores. Este código não altera quaisquer regras contratuais ou acordos trabalhistas específicos. As regras a seguir são válidas para todos os colaboradores e colaboradoras do Grupo Witzenmann em todo o mundo. Violações a estas regras não serão toleradas pela Witzenmann. Esperamos que a administração e responsáveis de áreas, liderem pelo "exemplo", e garantam que o Código de Conduta da Witzenmann seja compreendido e mantido.

Na ocorrência de circunstâncias nas quais não haja a possibilidade de discutir com seu superior direto determinados aspectos do Código de Conduta da Witzenmann, você estará autorizado a se dirigir ao próximo superior. É possível também, em qualquer momento, entrar em contato com o Responsável pela Conformidade, os Diretores Executivos de sua empresa ou um dos Diretores Executivos da Witzenmann GmbH.

Pforzheim, 15/06/2024

Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe

Philip Paschen

Christine Wüst

Irene Kings

## **COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL E CONFORME A LEI**

Temos o compromisso de agir em conformidade com a legislação e nossas diretrizes corporativas, bem como com princípios éticos fundamentais e normas internacionais aplicáveis às atividades de nossa empresa. Isso também significa que excluimos expressamente qualquer uso de nossos produtos em armas militares ofensivas (seja por terra, mar e pelo ar). Não permitiremos ações irregulares de terceiros. Violações destes princípios de Conformidade resultarão em sanções disciplinares, além de penalidades previstas em lei. Todos os funcionários do Grupo Witzenmann aceitam o conteúdo destas Diretrizes de Compliance e recebem treinamento anual sobre seu conteúdo.

## **NORMAS TRABALHISTAS, SOCIAIS E DE DIREITOS HUMANOS**

Para o Grupo Witzenmann (Witzenmann GmbH e todas as filiais do Grupo Witzenmann), o respeito pelas pessoas e pelo meio ambiente é um princípio fundamental da nossa política comercial. Portanto, nos comprometemos explicitamente com nossa responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos e a proteção ambiental em nossas próprias atividades comerciais, bem como em nossas cadeias de suprimentos globais, para identificar e mitigar os riscos de violação de direitos humanos e os riscos ambientais.

Nesse sentido, alinhamos nossas ações comerciais com os seguintes padrões reconhecidos internacionalmente:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas
- Cartilha referente aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas
- Pacto Global da ONU e seus dez princípios
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais
- Normas trabalhistas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com seus padrões trabalhistas para empresas multinacionais, particularmente na área de pessoas e política social
- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos da ONU
- Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU

Além disso, não toleramos discriminação ou assédio. Rejeitamos o trabalho infantil, inclusive entre nossos parceiros de negócios. Respeitamos os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva (negociações entre sindicatos e empregadores sobre condições de emprego). Cumprimos os respectivos regulamentos e leis relativas a horários de trabalho, salários e benefícios sociais para nossos empregados. A tomada de decisões discriminatórias com base na origem étnica, sexo, religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual é proibida.

Vemos o respeito global por essas regulamentações para proteger os direitos humanos como a base de nossa estratégia para defender os direitos humanos e trabalhistas dentro do Grupo Witzenmann. Uma descrição detalhada de nossa estratégia de direitos humanos pode ser encontrada em nossa página inicial.

## **PROTEÇÃO AMBIENTAL, SEGURANÇA E SAÚDE**

Estamos comprometidos com o pensamento de sustentabilidade, e garantimos que, por meio de nossas ações econômicas, possamos preservar a natureza e o meio ambiente para gerações futuras. Detalhes estão disponíveis em nosso relatório de sustentabilidade publicado regularmente. Ao enfrentar problemas ambientais, nossa postura se baseia nos princípios de precaução.

Nós criamos um ambiente de trabalho seguro e saudável conforme as respectivas prescrições e determinações nacionais. Cada colaborador será co-responsável e terá um compromisso para com a proteção ambiental, pela segurança no trabalho e a saúde em sua área de trabalho, cumprindo as respectivas leis, prescrições e padrões, assim como as diretrizes internas de proteção à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente.

## **CONFLITOS DE INTERESSE**

No Grupo Witzenmann separamos os interesses privados e os interesses comerciais de forma estrita. Assim, deve-se evitar o aparecimento de um conflito de interesses. Estes incluem, entre outros:

- negócios com pessoas próximas (em especial, parceiros conjugais e parentes),
- negócios com empresas nas quais trabalhem pessoas próximas,
- negócios com empresas nas quais pessoas próximas tenham uma participação superior a 5%,
- atividades adicionais em empresas concorrentes,
- atividades adicionais para parceiros comerciais

Caso ocorra um conflito de interesse, o Superior deve ser informado para que, juntos, busquem uma solução para evitar ou minimizar o conflito de interesse.

## **SUBORNO/CORRUPÇÃO**

Suborno/corrupção é a aceitação de vantagens pessoais ou a concessão de vantagens pessoais a parceiros comerciais ou a oficiais públicos, quando tais vantagens forem direcionadas para influenciar a decisão do receptor. Por isso, é estritamente proibido

- que colaboradores ou representantes de nossas empresas ofereçam, prometam ou concedam vantagens pessoais ilegais
- participando de atos de suborno com auxílio de terceiros,
- apoiando atos de suborno realizados por terceiros,
- oferecendo, prometendo ou concedendo vantagens pessoais a oficiais públicos,

- ou mesmo solicitando, prometendo ou aceitando uma vantagem pessoal ilegal.

. Cada colaborador se compromete em informar aos Superiores, ao Responsável de Conformidade ou à Diretoria caso um parceiro comercial ou um oficial público lhe ofereça ou solicite uma vantagem correspondente.

## **LAVAGEM DE DINHEIRO**

O objetivo da lavagem de dinheiro é aplicar o dinheiro obtido ou os bens adquiridos por meio de transações ilegais dentro do ciclo econômico-financeiro legal. Para combater isto, portanto, qualquer tipo de ativo só pode ser adquirido por meios legais. Pagamentos em dinheiro, em grandes quantias, requerem a aprovação da Diretoria. São proibidas transações econômicas anônimas. Parcerias comerciais e/ou transações suspeitas devem ser reportadas aos Superiores, ao Responsável pela Conformidade ou à Diretoria.

## **PRESENTES E CONVITES**

Presentes e convites somente podem ser oferecidos ou aceitos quando estiverem classificados como gesto de cortesia em linha com as práticas comerciais correntes. Presentes e convites não podem ser oferecidos ou aceitos se influenciarem uma decisão comercial. O valor de um presente indicará se este é um presente inadequado. Ele está estabelecido nas diretrizes internas de cada empresa e não deve ser excedido. As leis relacionadas e específicas dos países devem ser obrigatoriamente observadas.

Presentes e demais doações devem ser concedidos ou aceitos sempre de forma transparente. Presentes em dinheiro não devem nunca ser oferecidos, concedidos, exigidos ou aceitos. Presentes ou outros benefícios não devem ser oferecidos a autoridades e outros oficiais públicos.

Em caso de dúvida, o Superior, o Responsável pela Conformidade ou a Direção devem ser consultados e o consentimento por escrito deve ser obtido. Isso também se aplica se não for possível rejeitar com discrição presentes inapropriados.

## **COMPORTAMENTO PERANTE CONCORRENTES / FORNECEDORES / CLIENTES**

Observamos as normas antitruste obrigatórias. Incluindo, em especial:

- Nenhum preço, quantidade e condições podem ser acordados ou ajustados com os concorrentes.
- São proibidos acordos de divisão de mercados.
- A troca de informações confidenciais, relacionadas à concorrência, com demais concorrentes é normalmente proibida.
- Em casos de dúvida, acordos de exclusividade de fornecimento ou com a finalidade de evitar concorrência devem ser devidamente examinados.

A lei antitruste proíbe expressamente não só contratos por escrito que restringem a concorrência, mas também acordos orais correspondentes ou demais acordos em qualquer formato.

Em caso de dúvida, o Superior, o Responsável pela Conformidade ou a Direção devem ser informados a tempo, a fim de esclarecer a admissibilidade de tais acordos nos termos da lei antitruste.

Fornecedores devem ser selecionados com base em fatos – como preços, qualidade, eficiência. Ofertas devem ser revisadas de forma justa e imparcial. Motivos pessoais e subjetivos não devem ser levados em consideração na tomada de decisão.

## **EVASÃO FISCAL E FRAUDE DE SUBSÍDIOS**

A Witzenmann não pratica evasões fiscais e nem de subsídios, e não colabora com tais práticas. Em caso de dúvidas, o Superior e/ou o Departamento Central de Assuntos Financeiros e Contabilidade da respectiva filial deve ser acionado.

## **IMPORTAÇÕES E EXPORTAÇÕES**

Diversas leis de controle de comércio nacionais e internacionais restringem ou proíbem a importação de mercadorias ou prestações de serviços. As restrições podem se referir a produtos, bem como aos países de origem e destino destes. Na ocasião da compra e venda de mercadorias e na prestação de serviços, deve-se observar estas restrições de forma estrita. Caso não seja claro, o departamento de logística ou de compras da Witzenmann GmbH deverá ser contatado.

## **PROTEÇÃO DE PROPRIEDADE MATERIAL E INTELECTUAL DA EMPRESA**

Cada colaborador deve lidar de forma responsável com os bens da empresa, protegendo-os contra perdas, danos, roubo, uso indevido e não autorizado. Determinados recursos da empresa como copiadoras ou telefones devem ser utilizados para fins privados somente se não originarem custos.

Os bens da empresa não devem ser utilizados ou retirados das instalações da empresa para fins privados sem a autorização expressa dos superiores ou do departamento competente. Da mesma forma, os requisitos internos e legais sobre a compra ou venda de bens da empresa devem ser respeitados. As diretrizes relevantes devem ser respeitadas.

Nos trâmites comerciais, deve-se atender as obrigações de responsabilidade comercial. As decisões devem ser tomadas com base em análise compreensível de oportunidades e riscos. No caso de transações comerciais significativas, o princípio da dupla verificação ("two man rule") deve ser respeitado e as instruções dos membros dos órgãos sociais também estão sujeitas a esse princípio.

O patrimônio intelectual da empresa e as informações confidenciais devem ser protegidos de forma adequada. As diretrizes de TI também oferecem auxílio na classificação de diversas informações, e como estas devem ser identificadas nos documentos.

Sigilos operacionais e comerciais, bem como todas as demais informações confidenciais aos quais os colaboradores tenham acesso para o cumprimento de suas tarefas deverão ser respeitados. Tais informações serão protegidas de forma apropriada contra a consulta de terceiros e colaboradores não participantes. Isto é válido, em especial, para informações sobre fornecedores, clientes, colaboradores, parceiros comerciais e demais terceiros, inclusive informações empresariais internas. A obrigação de manter a confidencialidade permanecerá em vigor, mesmo após o encerramento do contrato de trabalho.

A Witzenmann leva em consideração que terceiros também cumpram com suas obrigações de confidencialidade. Em caso de incerteza sobre se as informações confidenciais podem ser reproduzidas, pergunte ao seu superior.

## **SEGURANÇA DE TI E PROTEÇÃO DE DADOS**

Dados pessoais somente podem ser coletados, processados e utilizados de acordo com a legislação de proteção de dados aplicável. Devido à grande importância do sistema de TI e à crescente ameaça representada pelos ataques de vírus, sabotagem, hackers e crimes econômicos, enquanto usuário de TI, todo colaborador deve agir sempre de forma consciente e segura. Todos os colaboradores devem cumprir com as diretrizes de segurança de TI.

## **VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA DA WITZENMANN**

O Código de Conduta da Witzenmann fornece modelos aplicáveis para o comportamento responsável, consciente e íntegro. Quando necessário, deverá ser consubstanciado e complementado por regulamentação específica que rege determinados tópicos ou que esteja presente em determinado país e é realizado através de cursos e treinamentos. Todos os colaboradores e gerentes possuem a responsabilidade pessoal de conhecer e compreender o Código de Conduta, assim como as demais diretrizes da Witzenmann necessárias para suas atividades. Os gerentes e colaboradores que violarem as prescrições legais, os regulamentos internos ou o Código de Conduta da Witzenmann devem sofrer medidas disciplinares e eventualmente consequências legais.

Em caso de dúvidas ou sugestões sobre o Código de Conduta ou incertezas com relação à sua aplicação e interpretação, o colaborador deve contatar o superior direto ou os demais superiores, o departamento especializado competente ou o Responsável pela Conformidade, para esclarecimento destes. Em caso de reclamações ou avisos sobre uma possível violação do Código de Conduta, fale com o superior direto. Na ocorrência de circunstâncias nas quais não haja a possibilidade de discutir com seu superior direto determinados aspectos do Código de Conduta da Witzenmann, você estará autorizado a se dirigir ao próximo superior. É possível também, em qualquer momento, entrar em contato com o Responsável pela Conformidade, os Diretores Executivos de sua empresa ou um dos Diretores Executivos da Witzenmann GmbH. Eventualmente, é possível inclusive que terceiros encaminhem uma notificação por meio do endereço [compliance@witzenmann.com](mailto:compliance@witzenmann.com).

Reclamações ou denúncias de uma possível violação do Código de Conduta também podem ser enviadas de forma anônima e/ou confidencial por meio de nosso [Sistema de Canal de Denúncias](#). Além disso, há a opção de fazer um reporte por telefone ao nosso representante externo de confiança, Sr. Christian Brenner, pelo telefone 0711-16445-430, que garantirá a divulgação anônima mediante solicitação.

Além disso, outras partes afetadas têm a opção de enviar uma reclamação por meio de nosso [Escritório de Reclamações Witzenmann](#). O link para isso também pode ser encontrado no site da Witzenmann.

Todas as informações no contexto de uma denúncia/reportage serão tratadas de forma confidencial. Os colaboradores que relatam qualquer possível violação do Código de Conduta de boa fé não precisam temer quaisquer consequências negativas.

## **Revisão Regular e Periódica**

O Código de Conduta da Witzenmann é revisado quanto à precisão, atualidade e integridade pelo menos a cada três anos e ajustado se necessário. O vice-presidente jurídico e de conformidade é responsável por isso.

A Diretoria do Grupo Witzenmann