

CÓDIGO DE CONDUCTA GRUPO FREUDENBERG

ÍNDICE

- A. Introdução
- B. Informações sobre possíveis violações de compliance
- 1. Direitos humanos, saúde, segurança no trabalho, meio ambiente e proteção do clima
- 2. Cooperação
- 3. Propriedade da empresa e informações proprietárias
- 4. Software, e-mail, mídias sociais e internet
- 5. Relatórios contábeis e financeiros
- 6. Proteção de dados
- 7. Cooperação com parceiros comerciais
- 8. Legislação antitruste e concorrência
- 9. Conflitos de interesses
- 10. Corrupção
- 11. Proibição de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo
- 12. Compliance e segurança do produto
- 13. Lei de comércio exterior e controle de exportações
- 14. Atividades políticas
- 15. Drogas, álcool e armas
- 16. Declarações públicas

A. INTRODUÇÃO

Caros Colaboradores,

O Grupo Freudenberg opera mundialmente. Temos o dever de cumprir com as leis em todos os países em que operamos. O descumprimento de qualquer lei põe em risco nossa reputação e a confiança em nossas relações sociais em todo o mundo. Temos orgulho de que todos os diretores executivos, gerentes e colaboradores* se dediquem a agir com o mais alto nível de integridade e ética. A ampla gama de requisitos e desafios enfrentados pelo Grupo Freudenberg em todo o mundo, assim como as várias condições e regulamentos em constante mudança, exigem que esclareçamos os padrões e condutas a serem observados por todos os membros da equipe.

Os Nossos Princípios, em conjunto com os Princípios Corporativos do Grupo Freudenberg, reforçam nosso compromisso contínuo de cumprir as leis e outros regulamentos, promover a justiça, respeitar as diferenças culturais, assumir nossa responsabilidade social e proteger o meio ambiente e o bem-estar das pessoas que trabalham conosco e para nós. Esses princípios são prova da cultura corporativa profundamente enraizada no Grupo Freudenberg. Eles criam as condições necessárias para um ambiente caracterizado pela confiança que promove o trabalho em equipe, a inovação, o foco nos clientes e o sucesso da nossa empresa no longo prazo.

Este Código de Conduta tem como base os Nossos Princípios e os Princípios Corporativos. Seu cumprimento é obrigatório para todos os colaboradores e tem como objetivo esclarecer o padrão de conduta pessoal esperado de cada indivíduo, independentemente do cargo que ocupe. O objetivo é que o documento sirva como auxílio para que todos estejam em posição de lidar com questões éticas e legais, assim como questões delicadas, de maneira adequada. As regras de conduta estabelecidas no Código não devem interferir na sua vida privada. Ao trabalhar para o Grupo Freudenberg, no entanto, toda e qualquer pessoa deve manter uma atitude básica de cumprimento das leis e de conduta responsável. O cumprimento de metas econômicas não é a única medida de sucesso na Freudenberg. Em vez disso, a chave para manter a confiança do público, bem como dos nossos clientes, parceiros comerciais e outras partes interessadas, reside na integridade e na conduta de cumprimento da lei que cada um de nós adotamos. Nós nos recusamos a participar de atividades comerciais que não estejam de acordo com nossos valores corporativos e seguimos uma política de tolerância zero em relação às violações de compliance. Condutas ilícitas podem causar prejuízos significativos, como pedidos de indenização por danos, lucros cessantes resultantes de multas e penalidades, e, até a exclusão de pedidos ou licitações. Elas podem prejudicar as relações comerciais com nossos clientes e nossa

* Neste texto, a expressão "membros da equipe" se refere a "diretores executivos", "gerentes" e "colaboradores", e é utilizado para abranger tanto o feminino quanto o masculino.



reputação pública. Portanto, o Grupo Freudenberg se compromete a acabar imediatamente com quaisquer violações de regulamentos estatutários e normas internas, impondo as devidas consequências e garantindo que violações similares não ocorram no futuro. Independentemente das sanções previstas em lei, cada pessoa deve estar ciente de que haverá medidas disciplinares e consequências nas relações de trabalho, em caso de violação. Ninguém pode alegar ter agido para o interesse da Freudenberg ao violar uma lei.

O Código é complementado pelas diretrizes corporativas emitidas pelas respectivas Unidades de Negócios, Áreas Corporativas ou seus Representantes Regionais (Freudenberg Regional Corporate Center). Esperamos que você se informe adequadamente sobre os princípios e regras aplicáveis e os leve em consideração ao tomar todas as suas decisões. A Freudenberg fornecerá todas as informações e suporte necessários para que você cumpra suas obrigações.

B. INFORMAÇÕES SOBRE POSSÍVEIS VIOLAÇÕES DE COMPLIANCE

CONTATO/SUORTE

A comunicação aberta e respeitosa entre todos, incluindo conversas sobre erros, ocorrências indesejáveis ou queixas, faz parte da nossa cultura corporativa (“falar/escutar”).

Se tiver alguma dúvida sobre o Código de Conduta, se não tem certeza de que um determinado comportamento ou política da empresa é consistente com os princípios deste Código de Conduta, se precisar de orientação ou suspeitar que uma violação das leis (locais) ou do Código de Conduta pode ou vai ocorrer, pedimos que você:

- entre em contato com seu supervisor imediato ou um gestor;
- faça uma denúncia a outro superior hierárquico, se a suspeita estiver relacionada a um supervisor ou gestor, se precisar discutir o assunto com um terceiro por qualquer motivo; ou
- entre em contato com um dos escritórios de compliance ou com algum especialista (por exemplo, RH, HSE) responsável no nível do Grupo ou da Unidade de Negócios.

Ethics Office

Membros de empresas do Grupo Freudenberg, bem como terceiros (ou seja, qualquer pessoa fora do Grupo Freudenberg, como clientes ou fornecedores) podem denunciar, confidencialmente, qualquer violação de leis e/ou princípios corporativos relacionada à empresa (iminente ou já cometida) ao Ethics Office Corporativo ou Regional. Isso se aplica também ao nosso Código de Conduta ou a outras diretrizes internas e externas, bem como aos costumes locais que sejam consistentes com as regras acima. Os denunciantes também podem apontar riscos de danos aos direitos humanos e ao meio ambiente, bem como violações de direitos humanos ou obrigações ambientais sob a Lei Alemã de Devida Diligência da Cadeia de Suprimentos – Supply Chain (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) resultantes das atividades econômicas da Freudenberg na sua própria área de negócios ou causadas em ou por meio de um fornecedor direto ou indireto da Freudenberg.

A Freudenberg garantirá que o denunciante permaneça anônimo. Os colaboradores não precisam temer quaisquer inconvenientes, penalidades ou outras ações disciplinares por relatar de boa-fé uma suspeita de violação dos princípios deste Código de Conduta ou por se recusar a tomar qualquer ação potencialmente ilegal.

Weinheim, 1 de julho de 2023

Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft

Freudenberg SE



Dr. Mohsen Sohi



Dr. Tilman Krauch



Dr. Ralf Krieger



Esther Maria Loidl

Conselho de Fábrica Alemão do Grupo Freudenberg



Harald Boch



Ronni Strack

Conselho de Fábrica Europeu da Freudenberg



Karl-Johan Spuur-Mortensen



Giuseppe Iavarone

1. DIREITOS HUMANOS, SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO, MEIO AMBIENTE E PROTEÇÃO DO CLIMA

PRINCÍPIOS BÁSICOS DE RESPONSABILIDADE CORPORATIVA E O AMBIENTE DE TRABALHO

Proteção da saúde e segurança do trabalho

A Freudenberg se compromete, inflexivelmente, a garantir condições seguras de trabalho e a cumprir as normas de saúde e segurança no local de trabalho, assim como as de proteção ambiental, a fim de preservar a saúde dos colaboradores, proteger terceiros e prevenir acidentes, lesões e riscos à saúde relacionados ao trabalho. A iniciativa “We all take care” do Grupo Freudenberg e outras medidas são uma peça central do nosso compromisso de promover e garantir condições de trabalho seguras para todos os colaboradores. Todos os colaboradores compartilham a responsabilidade pela sua própria saúde e segurança, bem como a de seus colegas e parceiros comerciais. Aplicam-se a toda e qualquer pessoa: todas as regras de segurança no local de trabalho devem ser observadas e seguidas sem falhas, a fim de promover práticas seguras de trabalho e minimizar os riscos à saúde. Nós nos esforçamos para oferecer salários e benefícios adequados com base nas condições do local de trabalho, na legislação local de salário mínimo e nos termos dos acordos coletivos aplicáveis. Cumprimos todas as leis locais aplicáveis sobre horas de trabalho, incluindo horas extras, pausas para descanso e férias remuneradas.

Proteção ambiental e climática

Assumimos a responsabilidade de realizar nossas ações da maneira mais ecológica possível. Nossa missão é utilizar da forma mais conservadora e criteriosa possível os recursos naturais necessários para os nossos processos produtivos, produtos e serviços. Eliminamos de forma responsável os materiais residuais cujo descarte não possa ser evitado, ou os reciclamos, de acordo com os requisitos legais. A proteção ambiental está firmemente ancorada nos processos de negócios da Freudenberg, e nosso objetivo é reduzir constantemente o consumo de matéria-prima e energia por meio da otimização contínua das nossas operações. A gestão do Grupo Freudenberg é feita de forma sustentável e temos como princípio orientador a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. Além do cumprimento das respectivas metas climáticas dos países em que atuamos, a Freudenberg almeja alcançar a neutralidade de CO2 em todo o grupo até 2045.

Direitos humanos

De acordo com os Princípios Corporativos e com os Nossos Princípios, a Freudenberg respeita os direitos humanos e as liberdades fundamentais reconhecidas.



dos internacionalmente, de acordo com os princípios do Pacto Global da ONU, do qual somos signatários.

Somos contra o trabalho infantil e a qualquer forma de trabalho forçado ou escravo em todas as empresas do Grupo Freudenberg, bem como nos nossos fornecedores diretos e indiretos.

Todos os nossos colaboradores são livres para escolher ingressar ou formar um sindicato/organização de defesa dos colaboradores de sua escolha, sem temer discriminação, ameaças, intimidação ou

qualquer outra forma de retaliação. Reconhecemos e respeitamos o livre funcionamento dos sindicatos de acordo com a lei do local de trabalho, em particular o direito à greve e o direito à negociação coletiva. Também respeitamos todas as ocasiões em que os colaboradores são representados por s comissões paritárias ou membros do sindicato eleitos democraticamente. Nós nos esforçamos para promover uma cooperação construtiva com os representantes dos colaboradores e suas organizações.

2. COOPERAÇÃO

O Grupo Freudenberg promove a comunicação aberta e o trabalho em equipe. Todos os colaboradores devem tratar seus colegas com respeito. Os gestores devem agir como exemplos desse comportamento.

Igualdade de oportunidades e não discriminação

Os colaboradores do Grupo Freudenberg refletem a diversidade da nossa sociedade e representam uma grande variedade de idiomas, culturas e estilos de vida. Valorizamos a singularidade de cada colaborador. Respeitamos as pessoas de todas as culturas e origens étnicas. Ao fazer isso, encorajamos cada um deles a contribuir para a empresa por meio do pensamento e da ação empreendedora, tomando a iniciativa e estando disposto a assumir responsabilidades. Criamos, promovemos e mantemos um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, no qual os colaboradores são valorizados, ouvidos e respeitados. Dessa forma, estimulamos uma cultura de inclusão e criamos um

ambiente em que todos possam trabalhar juntos, em equipes que se estendem além das fronteiras internacionais e alcançam todo o Grupo, contribuindo com o melhor de suas diferentes culturas e habilidades.

Não toleramos discriminação nem tratamento desigual, especialmente com base em nacionalidade, origem étnica ou social, religião ou ideologia, opinião política, orientação sexual, envolvimento sindical, idade, estado de saúde, gênero ou qualquer deficiência. Não há lugar para discriminação e exploração dos fracos e indefesos na nossa empresa. Na Freudenberg, nos orgulhamos de uma cultura corporativa na qual todos podem aprender, crescer e se desenvolver juntos.

Violência e assédio no local de trabalho

Qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho não é tolerada. Isso inclui ameaças explícitas ou implícitas, intimidação, agressão física e qualquer outra forma de assédio.



3. PROPRIEDADE DA EMPRESA E INFORMAÇÕES PROPRIETÁRIAS

Propriedades e Informações Confidenciais da Freudenberg

Todo colaborador deve lidar com a propriedade da empresa com responsabilidade e proteger todos os ativos da Freudenberg contra perda, dano, roubo e uso indevido e/ou não autorizado. Esses ativos incluem não apenas ativos tangíveis, mas também intangíveis, como informações confidenciais, know-how (como processos e fórmulas), patentes, marcas, direitos autorais, marcas registradas, nomes de empresas, designações de produtos ou logotipos, etc. A apropriação indébita ou indevida, ou ainda o mau uso dos ativos da Freudenberg são proibidos sob toda e qualquer circunstância.

Informações comerciais não divulgadas ou segredos comerciais devem ser mantidos em sigilo. Os colaboradores em posse dessas informações estão proibidos de divulgá-las a pessoas não autorizadas dentro ou fora da empresa, ou de explorá-las em benefício próprio ou de terceiros. Isso se aplica especialmente a informações com detalhes específicos de operações comerciais sobre as quais o público ainda não tenha sido informado. Violações dessas regras podem causar danos significativos à Freudenberg e acarretar consequências civis e criminais.



Informações sobre outras empresas

Embora a coleta de informações públicas geralmente disponíveis sobre outras empresas seja permitida, é proibido obter informações sobre outras empresas por meio de métodos ilegais, injustos ou duvidosos. Frequentemente, a Freudenberg estabelece relações com outras empresas, as quais nos fornecem suas informações confidenciais ou proprietárias. Essas informações não devem ser aceitas antes que um acordo de confidencialidade efetivo esteja em pleno vigor.

4. SOFTWARE, E-MAIL, MÍDIAS SOCIAIS E INTERNET



Os sistemas de tecnologia da informação (TI), incluindo hardware, software e os dados que eles processam e armazenam são cruciais nas operações corporativas da Freudenberg. Por padrão, eles são propriedade da empresa e, como tal, podem ser usados apenas para fins comerciais da Freudenberg. Pessoas com acesso aos sistemas de TI da Freudenberg, incluindo os detentores de acesso temporário, devem usar os sistemas de maneira adequada e em conformidade com as diretrizes de segurança de TI do Grupo Freudenberg e suas respectivas Unidades de Negócios.

O uso crescente e generalizado de mídias sociais, quando permitido, não pode interferir na nossa política geral

de salvaguardar informações confidenciais e proteger a reputação da nossa empresa. Os colaboradores devem proteger a reputação da Freudenberg e agir de acordo com seus deveres de lealdade, confidencialidade e boa-fé. Ao fazer isso, eles devem sempre agir de acordo com as leis e normas estatutárias vigentes, bem como a segurança de dados.

Ao usar a conta de e-mail da empresa, todos os colaboradores têm o dever de levar em consideração a integridade dos colegas e parceiros comerciais externos. Eles devem exercer o máximo cuidado e diligência para evitar causar ou contribuir para quaisquer efeitos adversos para a empresa.

5. RELATÓRIOS CONTÁBEIS E FINANCEIROS

Demonstrativos financeiros anuais e livros contábeis, registros e contas de todas as entidades legais dentro do Grupo Freudenberg fazem parte dos registros da empresa e, portanto, constituem propriedade desta como ativos importantes. Eles devem ser precisos e cumprir todos os requisitos legais e fiscais, bem como as políticas contábeis

internas da Freudenberg. Todos os colaboradores são responsáveis pela criação, uso, gestão, proteção e, quando aplicável, destruição autorizada e segura desses registros. Tais ações devem ser executadas apenas de acordo com a política, padrões e procedimentos da empresa, bem como conforme os requisitos estatutários atuais.



6. PROTEÇÃO DE DADOS

Existem regulamentos legais especiais para o tratamento de dados pessoais, a fim de proteger a esfera privada de cada indivíduo. Em regra, a coleta, armazenamento, processamento e outras utilizações de dados pessoais requerem o consentimento do titular dos dados, um acordo contratual ou outra base legal. A Freudenberg protege os dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e outros titulares de dados. A Freudenberg apenas coleta, processa, usa e armazena dados pessoais quando exi-

gido por lei ou quando são necessários para as suas operações comerciais regulares. Todos os colaboradores devem respeitar e proteger essas informações tão diligentemente quanto fazem com as informações da empresa. As leis que protegem dados pessoais e relacionados a indivíduos variam de país para país. O Grupo Freudenberg cumpre as leis e regulamentos em vigor no respectivo país em que as atividades comerciais são conduzidas.

7. COOPERAÇÃO COM PARCEIROS COMERCIAIS

A Freudenberg espera que seus colaboradores cumpram os requisitos legais, estatutários, este Código de Conduta e toda a estrutura regulatória do Grupo Freudenberg sobre compliance. Assim, também esperamos que nossos parceiros comerciais, como fornecedores e agentes de distribuição em particular, compartilhem e observem nossos princípios básicos de comportamento ético, direitos humanos, conformidade com padrões legais e operação ambientalmente correta. Dependendo do risco específico, realizamos inspeções para verificar a integridade dos nossos parceiros comerciais antes de participarmos de acordos contratuais vinculativos.

Exigimos que nossos fornecedores se comprometam a alinhar suas ações aos nossos valores, repassar essa obrigação aos seus fornecedores e a zelar pelo seu cumprimento. No caso de possíveis violações dos nossos princípios básicos por parte de parceiros comerciais, trabalhamos em conjunto com o parceiro de negócios em questão para resolver a situação e, quando cabível, impor as medidas necessárias. Esse processo garante que os nossos fornecedores também atendam aos requisitos e padrões deste Código de Conduta.





8. LEGISLAÇÃO ANTITRUSTE E CONCORRÊNCIA

Acordos e práticas coordenadas entre concorrentes (“acordos horizontais”) são proibidos se tiverem como objetivo impedir ou restringir a livre concorrência. Muitos tipos de acordos verticais, ou seja, acordos entre fornecedores e clientes ou detentores de patentes e licenciados, também são proibidos na União Europeia, nos EUA e em outros países.

A Freudenberg cumpre todas as leis que proíbem práticas comerciais desleais, ilegais ou enganosas. Da mesma forma, a Freudenberg não participa de qualquer acordo coordenado ou informal para boicotar clientes ou outros parceiros comerciais.

Assim, a Freudenberg exige que todos os colaboradores cumpram integralmente todas as leis antitruste e outras leis comerciais que garantam o funcionamento de um mercado livre e competitivo e, assim, evitem restrições ilícitas à concorrência. Acordos de fixação de preços, manipulação de propostas ou de procedimentos de licitação, ou esquemas para repartir clientes ou mercados entre concorrentes são estritamente proibidos.

Os colaboradores da Freudenberg não estão autorizados a trocar informações ou discutir quaisquer assuntos com concorrentes se estiverem relacionados aos seguintes tópicos:

- preços de produtos, alterações de preços, diferenciações de preços, margens, custos, descontos, abatimentos;
- políticas ou práticas de preços em todo o setor, níveis de preços, mudanças nos preços;
- planos relativos à fixação de preços ou marketing de produtos;
- cotações (procedimentos de licitação ou ofertas individuais) em resposta a consultas pertinentes de clientes, incluindo composições de produtos para as licitações em questão;
- informações sobre capacidades de produção e mudanças planejadas;
- novos produtos em desenvolvimento e outras estratégias confidenciais;
- divisão de territórios, clientes ou mercados;
- informações confidenciais específicas dos clientes ou da transação.

Esclareça imediatamente quaisquer dúvidas sobre a adequação dos contatos e comunicações com concorrentes, discutindo suas preocupações com uma pessoa responsável que ocupe uma das funções listadas na Seção B.

9. CONFLITOS DE INTERESSES

Esperamos que nossos colaboradores mantenham os mais altos padrões de ética. Os interesses da empresa devem ser primordiais em todas as transações comerciais com clientes, fornecedores, concorrentes e outros parceiros existentes ou em potencial.

Não é permitido tomar decisões comerciais com base em interesses ou benefícios pessoais. Seus interesses privados devem ser mantidos estritamente separados dos interesses do Grupo Freudenberg. Os conflitos de interesse surgem quando os colaboradores priorizam suas próprias atividades ou interesses pessoais em detrimento dos interesses da Freudenberg. Qualquer conflito de interesse real ou potencial deve ser evitado e informado aos supervisores ou responsáveis por compliance.

Exemplos:

- Usar indevidamente oportunidades de negócios às quais a Freudenberg tem direito, com o objetivo de obter lucro ou benefícios pessoais;
- Manter relacionamento com concorrentes ou com parceiros comerciais atuais ou em potencial, que possam afetar ou criar a impressão de afetar o desempenho das suas funções;
- Contratar colaboradores que se reportem a superiores hierárquicos (direta ou indiretamente) com os quais compartilhem parentesco consanguíneo, matrimonial ou similar (por exemplo, sob a forma de união estável);
- Comercializar produtos ou serviços similares ou concorrentes aos da Freudenberg;
- Abusar da própria posição ou propriedade da empresa para benefício pessoal;
- Celebrar acordos com parentes ou amigos próximos em nome da empresa;
- Utilizar seu tempo de trabalho na Freudenberg para gerenciar ou preparar transações que poderiam posteriormente competir com a Freudenberg;
- Usar informações proprietárias para benefício próprio ou de forma prejudicial à Freudenberg (por exemplo: as informações que possam afetar o valor de mercado de ações de uma empresa não podem ser usadas para a negociação privada de ações [insider trading]).



10. CORRUPÇÃO

Proibição de corrupção

Legalmente, a corrupção é processada como crime em nível internacional. Corrupção, suborno, peculato, fraude, aceitação de benefícios e qualquer outra forma de ação corrupta em transações comerciais são estritamente proibidos na Freudenberg.

Presentes, convites e entretenimento

Benefícios na forma de presentes, entretenimento e convites são comuns nas relações comerciais. Desde que permaneçam dentro dos limites estabelecidos e não violem regulamentos internos, legais ou estatutários, tais benefícios não são censuráveis. No entanto, a troca de presentes ou entretenimentos exorbitantes ou inapropriados, que possa influenciar terceiros, é anti-ética e pode prejudicar seriamente sua reputação comercial pessoal, bem como a da Freudenberg. Essa prática também pode ser punível por lei.

Temos diretrizes internas sobre a aceitação de presentes, entretenimento e convites para eventos. Elas esclarecem quais benefícios são adequados e quais etapas devem ser revistas para a aceitação e concessão de benefícios. Conheça essas diretrizes integralmente e aja de acordo com o que elas estabelecem.

As diretrizes permitem presentes, hospitalidade e convites quando:

- são socialmente apropriados e de pouco valor (como: um presente anual na forma de um vinho ou calendário da Freudenberg);
- não se destinam a influenciar decisões comerciais e/ou dão a impressão de tal intenção;
- pode ser concedido de forma aberta e transparente a qualquer momento (“teste de publicidade”);
- não violam qualquer lei e/ou quaisquer padrões éticos abertamente reconhecidos.

Não é permitido conceder ou aceitar:

- dinheiro ou ativos semelhantes a dinheiro (como vouchers ou títulos);
- gratificações enviadas para o endereço privado de um destinatário (presentes enviados de maneira secreta”);
- gratificações que, pelo seu valor, periodicidade (por exemplo: três brindes no período de seis meses) ou natureza, sejam inadequadas no contexto da relação comercial.

Relações com funcionários públicos

É comum que condições jurídicas especiais se apliquem em relações com funcionários públicos e representantes eleitos, bem como com governos, autoridades e outras instituições públicas. Nesses casos, até mesmo violações individuais podem ter consequências severas e causar danos significativos ao Grupo Freudenberg e seus colaboradores.

Os colaboradores não estão autorizados a oferecer pagamentos, presentes

ou usar qualquer outro meio ilícito para influenciar funcionários públicos ou colaboradores de instituições internacionais. Nossos contatos com funcionários públicos e representantes eleitos têm como base o estrito cumprimento da lei e regulamentos internos aplicáveis à prevenção da corrupção.

“Pagamentos de facilitação”, ou seja, pagamentos a funcionários públicos para agilizar atos oficiais de rotina também são proibidos.

Os regulamentos nesta seção se aplicam não apenas aos colaboradores da Freudenberg diretamente, mas também indiretamente a todas as pessoas e parceiros comerciais que atuem em nome da Freudenberg (por exemplo, distribuidores, consultores, parceiros de projetos). Sendo assim, os colaboradores da Freudenberg não estão autorizados, em nenhuma circunstância, a fazer ou a autorizar a transferência de pagamentos, dar presentes ou outros recursos impróprios para intermediários, se souberem ou tiverem motivos para acreditar que esses recursos serão usados para atividades corruptas ou destinados a contas secretas.

Doações e patrocínios

A história corporativa da Freudenberg apresenta um grande número de exemplos abrangentes de engajamento social em muitas áreas da convivência humana, desde a promoção das artes, ciências e pesquisa até o apoio direcionado a jovens e estagiários, bem como

assistência a pessoas em situação de necessidade. Nossa empresa e nossos acionistas se empenham para cumprir a responsabilidade social e obter reconhecimento como “bons vizinhos” em todos os estados, países e comunidades em que atuam.

Todas as doações devem ser transparentes. Entre outras coisas, isso significa que a identidade do destinatário e o uso planejado da doação devem ser conhecidos. A razão e a finalidade da doação devem ser documentadas juridicamente.

Como regra geral, não são permitidas doações:

- para pessoas ou organizações não reconhecidas como instituições de caridade ou não autorizadas por acordo específico a aceitar doações;
- para contas privadas;
- para organizações cujos objetivos não sejam compatíveis com os Princípios Corporativos da Freudenberg; ou
- que possam prejudicar a reputação da Freudenberg.

Todas as atividades envolvendo patrocínio também devem ser transparentes, estabelecidas em contrato por escrito, destinadas a um propósito sério e idôneo de acordo com os interesses da Freudenberg, e ser mantidas proporcionais ao valor equivalente oferecido por elas. Doações e patrocínios somente poderão ser concedidos após a conclusão do processo de autorização instituído para esse fim, de acordo com as diretrizes para a concessão de doações.

11. PROIBIÇÃO DE LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

Não permitimos que transações com empresas do Grupo Freudenberg sejam utilizadas indevidamente para lavagem de dinheiro ou financiamento de terrorismo. Proibimos, irrestrita e totalmente, qualquer transação por meio da qual um terceiro obtenha vantagens oriundas dos “frutos” de um crime.

A lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo são puníveis em quase todos os países do mundo, sendo estes aqui compreendidos:

- Lavagem de dinheiro se refere a situações em que dinheiro ou outros bens provenientes direta ou indiretamente de atos criminosos são introduzidos em circulação de uma forma econômica legal, com o objetivo de ocultar a sua origem.
- Financiamento do terrorismo se refere a situações em que dinheiro ou outros recursos são fornecidos para fins de crimes de terrorismo ou para apoiar organizações terroristas.

A Freudenberg combate ativamente os riscos de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo. É nosso objetivo declarado manter relações comerciais exclusivamente com parceiros de boa reputação, cujas atividades comerciais estejam de acordo com as Leis, os regulamentos estatutários e os Princípios Corporativos do Grupo Freudenberg e cujos recursos operacionais tenham origem legítima. Portanto, nos esforçamos para alcançar a maior transparência possível nas nossas relações comerciais e fluxos de caixa.

12. COMPLIANCE E SEGURANÇA DO PRODUTO

Inúmeras pessoas entram em contato com os nossos produtos e serviços todos os dias. Somos, portanto, responsáveis por prevenir, o mais amplamente possível, quaisquer riscos, prejuízos e perigos à saúde, segurança, meio ambiente e patrimônio dos nossos clientes ou de terceiros resultantes do uso dos nossos produtos e serviços. Não se trata apenas de uma obrigação legal, mas também do nosso compromisso em

cumprir os requisitos estatutários e oficiais, bem como os rigorosos padrões de controles internos que se aplicam aos nossos produtos. Nossos produtos são compatíveis com os mais avançados do setor e desenvolvidos de acordo com todos os requisitos legais. As instruções de segurança na documentação e equipamentos devem estar sempre atualizadas e em conformidade com as respectivas normas de segurança.



13. LEI DE COMÉRCIO EXTERIOR E CONTROLE DE EXPORTAÇÕES

A imposição de restrições comerciais específicas para pessoas, bens, países e usos (como proibições de fornecimento de ajuda ao terrorismo internacional, obrigações de autorização para bens e armamentos de uso duplo, embargos a países, etc.) é uma prática comum nas leis de comércio exterior de muitos países, particularmente os da União Europeia, Estados Unidos e China. Restrições comerciais se referem, dentre outros, ao fornecimento direto e indireto de recursos econômicos e financeiros, à venda, importação e exportação de mercadorias, ao fornecimento de software, ao suporte técnico, à transferência de tecnologia, ao tráfico e intermediação de transações e à troca eletrônica de

dados, bem como de informações em geral. O descumprimento dessas disposições pode dar causa a penalidades severas, como prisão, multas, perda de simplificações aduaneiras concedidas e de futuras relações comerciais, além de prejudicar a reputação da empresa e de seus representantes e colaboradores. O escopo das restrições que se aplicam muda regularmente e deve ser constantemente monitorado. Colaboradores envolvidos em atividades de importação e exportação (como compras, vendas, pesquisa e desenvolvimento, supply chain) têm o dever de conhecer as normas vigentes e de adotar os processos estabelecidos a esse respeito para não as infringir.





14. ATIVIDADES POLÍTICAS

A Freudenberg não participa de atividades ou campanhas políticas. De acordo com esse princípio, não apoiamos partidos, organizações políticas ou seus representantes com doações monetárias ou em espécie.

O desejo da Freudenberg de permanecer politicamente imparcial não interfere nos direitos dos colaboradores que desejam participar do processo político fora de seu horário de trabalho, como pessoas físicas e de maneira apropriada e legalmente permitida, ou que desejam participar de instituições sociais ou exercer atividades voluntárias de caridade ou semelhantes.

15. DROGAS, ÁLCOOL E ARMAS

O consumo, venda ou posse de drogas ilícitas ou de armas nas dependências da empresa ou durante o horário de trabalho é estritamente proibido e estará sujeito a medidas disciplinares. É proibido o consumo de álcool nas dependências da empresa; as exceções se aplicam apenas a eventos especiais da empresa em instalações designadas para tanto. Os colaboradores estão proibidos de

usar – tanto no seu local de trabalho, quanto fora dele – substâncias medicamentosas, incluindo as prescritas, que possam impedi-los de realizar seu trabalho de forma segura e adequada e/ou de cumprir suas responsabilidades profissionais. As atividades comerciais realizadas fora das instalações da empresa também devem estar em estrita conformidade com as leis aplicáveis.

16. DECLARAÇÕES PÚBLICAS

Somente pessoas explicitamente autorizadas para esse fim podem fazer declarações públicas em nome da empresa ou publicar informações sobre a Freudenberg. Dúvidas ou questionamentos recebidos da mídia ou de outras pessoas externas à empresa devem ser sempre encaminhados à

diretoria, à área de comunicação ou a outras pessoas autorizadas a respondê-las. Os mesmos princípios se aplicam a publicações sobre a Freudenberg e suas atividades comerciais que façam uso de outras mídias (redes sociais e/ou meios de comunicação similares).



www.freudenberg.com

Julho de 2023

Item No. FRE1016PT