

+GF+

Código de Conduta da GF

Válido a partir de 31 de dezembro de 2022

Índice

	Prefácio do Presidente do Conselho de Administração e do CEO	3			
--	---	----------	--	--	--

1	O Código de Conduta da GF	4			
	a. Hierarquia	4			
	b. A quem se aplica o Código de Conduta da GF?	4			

2	Nossa Visão, Propósito e Valores	6			
----------	---	----------	--	--	--

3	Direitos e responsabilidades dos funcionários	8			
	a. Princípios	8			
	b. Respeito aos direitos humanos	8			
	c. Uso de drogas e álcool no ambiente de trabalho	9			
	d. Segurança e saúde ocupacional no trabalho	10			
	e. Jornada de trabalho e férias	11			

4	Princípios de nossas atividades comerciais	12			
	a. Conformidade com as leis e políticas da GF	12			
	b. Governança corporativa	12			
	c. Sustentabilidade	13			
	d. Aceitação de presentes e convites	14			
	e. Corrupção	15			
	f. Doações	16			
	g. Prevenção à lavagem de dinheiro	16			
	h. Restrições ao comércio internacional e controles de exportação	17			
	i. Concorrência leal	18			
	j. Informações privilegiadas	19			
	k. Conflitos de interesses	19			

5	Protegendo os bens da GF	20			
	a. Bens operacionais	20			
	b. Propriedade intelectual	21			

6	Tratamento de informações, dados e documentos	22			
	a. Informações confidenciais	22			
	b. Proteção de dados	22			
	c. Responsabilidade digital corporativa e inteligência artificial	23			
	d. Gestão de documentos	23			

7	Comunicação, contatos com a mídia e uso de mídias sociais	24			
----------	--	-----------	--	--	--

8	Má Conduta / Denúncia / GF Transparency Line	25			
----------	---	-----------	--	--	--

9	Dúvidas sobre o Código de Conduta da GF	26			
----------	--	-----------	--	--	--

10	Validade	27			
-----------	-----------------	-----------	--	--	--

O novo Código de Conduta da GF - uma declaração pessoal do Presidente e CEO

Caros colegas

É com grande satisfação que apresentamos o novo Código de Conduta da GF. Ele reflete não apenas nosso ambiente de negócios em rápida mudança, mas também a transformação pela qual nossa empresa está passando para se tornar líder em inovação e sustentabilidade.

O que permanece inalterado, agora e no futuro, é como a confiança na GF, em nosso pessoal ao redor do mundo e na forma como nossas atividades de negócios globais são conduzidas é um pré-requisito para nosso sucesso e crescimento. Valor sustentável e de longo prazo só pode ser gerado se nossa conduta for legal e eticamente impecável. Clientes, funcionários, acionistas e outras partes interessadas com contato direto ou indireto com a GF devem poder confiar que somos guiados por padrões éticos e morais em todas as nossas atividades. Estamos comprometidos com o cumprimento intransigente de todas as leis e

regulamentos aplicáveis, com o desenvolvimento sustentável e com o respeito e a responsabilidade para com funcionários, parceiros de negócios, o meio ambiente e a comunidade.

O Código de Conduta rege os direitos e deveres de todos os funcionários da GF e os princípios que seguimos em nosso trabalho diário. É a bússola que nos ajuda em situações desafiadoras e nos permite fazer as escolhas certas – principalmente em tempos de mudança. Cada funcionário da GF está pessoalmente vinculado ao Código de Conduta e obrigado a cumpri-lo. Ao agir de acordo com esses princípios, garantimos conjuntamente a reputação, a credibilidade e a integridade de nossa empresa e, portanto, também seu sucesso comercial sustentável no longo prazo.

Agradecemos a todos por sua valiosa cooperação em viver e defender os valores e a integridade da GF.



Yves Serra
Presidente do Conselho
de Administração



Andreas Müller
CEO



O Código de Conduta da GF

a. Hierarquia

O Código de Conduta da GF está na vanguarda de todas as políticas e procedimentos, mas não é o único conjunto de diretrizes da Corporação emitidas pelo Conselho de Administração, pelo Comitê Executivo e pelas Divisões individuais. A conformidade regulatória naturalmente não nos isenta da responsabilidade de conhecer e observar as leis locais relevantes.

“Nós” ou “Nos” significa você, o receptor ou destinatário do Código de Conduta e a GF em conjunto.

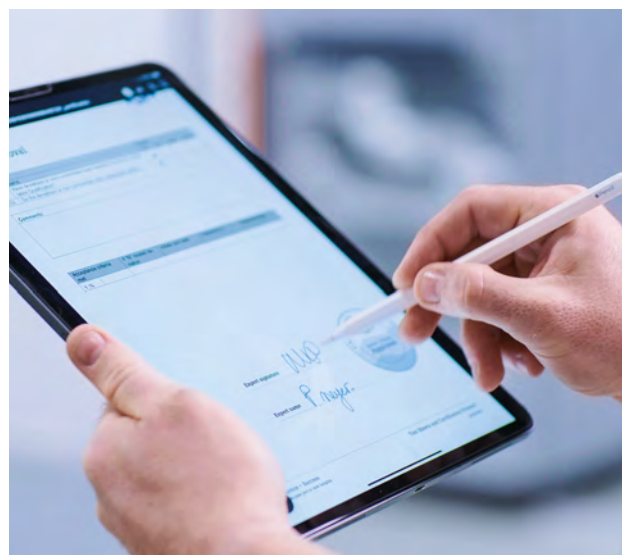
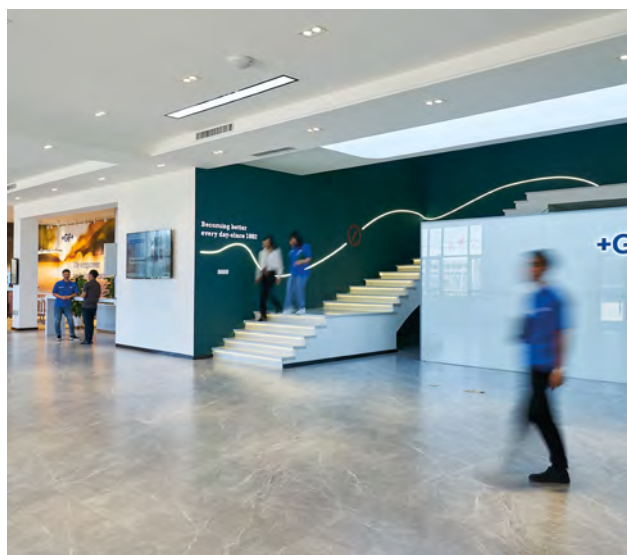
b. A quem se aplica o Código de Conduta da GF?

O Código de Conduta da GF se aplica a todos os funcionários que trabalham em período integral ou meio período para as empresas da GF em todo o mundo, aos membros do Conselho de Administração e à administração da Corporação na qual a GF detém mais de 50% ou tem a liderança industrial nessa empresa.

Cada funcionário receberá uma cópia digital ou impressa e precisará assinar uma declaração de consentimento.

As agências de emprego temporário são obrigadas a aceitar o Código de Conduta da GF e garantir que ele seja cumprido pelas pessoas que trabalham temporariamente para uma empresa da GF.

O [Código para Parceiros de Negócios](#) aplica-se a contratados independentes, consultores, fornecedores e outros parceiros de negócios terceirizados da GF que fazem negócios com a GF.





Nossa Visão, Propósito e Valores

A GF é uma líder sustentável e inovadora, que oferece valor superior ao cliente. A visão, o propósito e os valores da GF incorporam a filosofia e o espírito da GF em nosso trabalho diário em benefício da Corporação, de clientes, funcionários, parceiros de negócios, acionistas e detentores de títulos da GF. O propósito da GF nos motiva a dar o nosso melhor todos os dias:

Becoming better every day – since 1802.

Colaboração é sobre fazer parte de uma equipe

Só podemos vencer como uma equipe. A cultura de cuidado da GF é fundamental para criar um ambiente de apoio, confiança e colaboração - aproximando as pessoas, incentivando discussões construtivas e, assim, capacitando equipes de alto desempenho.





Aprendizado é sobre ter a mente aberta

Em um mundo em rápida mudança, temos de estar abertos a novas ideias, conceitos e métodos.

Temos de ter coragem para trilhar novos caminhos. Temos de desistir do pensamento de silo e aprender e fazer parceria com os melhores. Errar não é um problema, se aprendermos rápido e compartilharmos a lição aprendida. Promovemos um comportamento proativo para explorar e aprender.

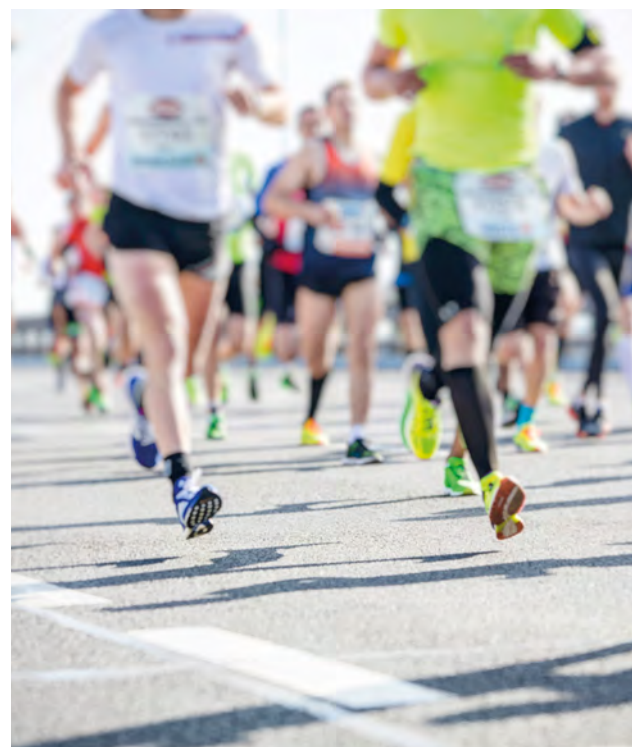
O sucesso passado de GF não é garantia. Uma mente aberta, no entanto, é um pré-requisito para o sucesso futuro.

Performance é sobre velocidade e excelência

O mundo está mudando rapidamente. E constantemente. A visão da GF não é apenas acompanhar um cenário em constante evolução, mas moldar o futuro e liderar em seus mercados.

Independentemente do que fizermos, temos de jogar na primeira divisão. Não se trata apenas de resultados, mas também de como chegaremos lá e em quanto tempo. Assim, o foco é fundamental.

Mostramos motivação e propriedade e jogamos com todo o potencial - em todos os níveis.



Direitos e responsabilidades dos funcionários

a. Princípios

A GF está comprometida com igualdade de oportunidades, respeito, confiança e realização. Ela oferece aos seus funcionários um ambiente de trabalho desafiador, envolvente e atraente. A GF incentiva seus funcionários a atingir seu potencial, estabelecendo metas ambiciosas. Todo funcionário da GF tem direito a uma avaliação de desempenho individual.

Promovemos uma cultura na qual as pessoas podem desenvolver seus talentos e ideias e são inspiradas a sonhar alto. Esperamos que nossos gerentes demonstrem liderança, determinação, responsabilidade, coragem para tentar coisas novas e comportamento modelo. A GF apoia o desenvolvimento dos funcionários, estabelece metas ambiciosas e recompensa o bom desempenho.

A GF incentiva todos os funcionários a agir com responsabilidade e trabalhar em equipe.

A GF exige que todas as regras aplicáveis sobre horário de trabalho, saúde e segurança ocupacional (incluindo acordos de negociação estatutários ou coletivos, se aplicável) sejam cumpridas em todos os locais onde a GF opera. A GF oferece salários justos e iguais para trabalho equivalente e respeita o direito dos funcionários de ingressar em órgãos representativos dos funcionários. A liberdade dos funcionários de se organizarem em sindicatos ou associações ou de celebrarem acordos de negociação coletiva é respeitada sem quaisquer restrições ou consequências. A GF aplica os princípios da Convenção de 1958 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Como o Código de Conduta da GF não pode prever todas as situações possíveis, sempre que necessário, os funcionários são incentivados a julgar com base em seu melhor conhecimento e crença e a agir sempre com ética e de acordo com as leis aplicáveis.

b. Respeito aos direitos humanos

A GF acredita que os direitos humanos são os direitos, as liberdades e os padrões fundamentais aos quais todo ser humano tem direito.

O respeito mútuo é a base para um ambiente de trabalho caracterizado pela valorização e integridade pessoal. Estamos empenhados em respeitar a dignidade humana e os direitos humanos e em proteger a personalidade de cada indivíduo no local de trabalho e onde quer que façamos negócios.

Não toleramos trabalho forçado, trabalho infantil ou punição corporal na GF ou nos fornecedores, clientes ou parceiros de negócios da GF. Como tal, estamos empenhados em prevenir o tráfico de pessoas, servidão por dívidas e trabalho escravo nas operações da GF e na cadeia de suprimentos da GF. A GF proíbe o emprego de menores de 15 anos em qualquer cargo, e menores de 18 anos não estão autorizados a realizar trabalhos perigosos.

É proibido qualquer tipo de discriminação com base em idade, identidade ou expressão de gênero, raça, cor da pele, nacionalidade, etnia, religião, deficiência, orientação sexual, afiliação política, situação familiar, origem social ou qualquer outro atributo pessoal protegido pelas leis aplicáveis. A GF apoia a diversidade e o ambiente de trabalho inclusivo em todos os aspectos de seus negócios.

“ Respeitamos e protegemos a integridade pessoal e o livre arbítrio de todos com quem lidamos. ”

A GF se esforça para remover barreiras e criar um ambiente de trabalho que permita que pessoas com deficiência ou necessidades especiais contribuam positivamente para o sucesso da empresa, de acordo com seus pontos fortes e habilidades.

GF não tolera assédio sexual. Assédio sexual inclui, entre outros, abordagens e toques indesejados, piadas sugestivas e outro uso de linguagem com motivação sexual, apresentação indesejada ou exibição pública de imagens pornográficas, bem como exigência de favores sexuais exercendo pressão ou fazendo promessas.

A GF não aceita nenhuma outra forma de assédio, ameaça, intimidação ou bullying. Os colegas não devem ser ridicularizados ou excluídos.



Exemplo

Você tem indícios de que o trabalho infantil é tolerado na cadeia de abastecimento da GF.



O que fazer

Informe seu supervisor e o departamento de Compliance Corporativo. Se você deseja permanecer anônimo, use a Linha Transparência da GF.



Por que isso é importante

O emprego de menores de 15 anos não corresponde ao entendimento dos valores da GF e, portanto, é rejeitado por uma questão de princípio e sem exceção. Se o indício for verdadeiro, ele terá consequências para a relação comercial com o parceiro envolvido, incluindo a rescisão da cooperação.



c. Uso de drogas e álcool no ambiente de trabalho

Drogas e álcool podem prejudicar a capacidade de tomar decisões e aumentar o risco de acidentes no trabalho. O uso de drogas, medicamentos (prescritos ou não) ou outras substâncias é, portanto, estritamente proibido no local de trabalho e durante o horário de trabalho, se causarem intoxicação ou alteração da consciência, mesmo que essas drogas, medicamentos ou substâncias possam ser adquiridos legalmente na área onde está situado o local de trabalho. O álcool não pode ser consumido durante o horário de trabalho. Você deve começar seu dia de trabalho e retomá-lo após uma pausa livre de qualquer intoxicação ou consciência prejudicada.

Em geral, não é permitido fumar nas dependências da GF. No entanto, as Empresas da GF podem designar áreas para fumantes, dentro ou fora de um edifício.

Q

Tive um almoço formal de negócios e bebi uma taça de vinho branco, duas taças de vinho tinto e um uísque. Posso ir ao escritório depois?

Não. O consumo excessivo de álcool pode não apenas deixar uma má impressão nos parceiros de negócios da GF, mas também impedir que você trabalhe diligentemente depois, pois está embriagado. Depois de consultar seu superior, você deve tirar uma folga ou compensação pelo resto do dia.

Cuidado: A incapacidade autoinfligida para o trabalho pode levar a sanções disciplinares.

A



d. Segurança e saúde ocupacional no trabalho

A segurança no trabalho é de suma importância para a GF. Nosso objetivo é criar um local de trabalho livre de acidentes, pois todo acidente é demais. Todos os funcionários são incentivados a identificar quaisquer riscos potenciais em sua estação de trabalho pessoal e eliminar o risco ou relatar o problema ao gerente relevante.

A saúde e o bem-estar de todos os funcionários são muito importantes para a GF. A GF está empenhada em apoiar a saúde dos funcionários e incentivá-los a levar um estilo de vida saudável.

Todos os funcionários, contratados e fornecedores são obrigados a cumprir os regulamentos de segurança nas instalações da GF, conforme descrito no documento "Padrões de Saúde e Segurança Ocupacional" da GF, conforme alterado de tempos em tempos. Essas regras definem o alto padrão que a GF deseja ter em todos os seus sites, não obstante quaisquer regras menos rígidas em um país. É responsabilidade de cada Empresa GF garantir que os requisitos legais locais aplicáveis sejam identificados e atendidos, caso excedam os padrões da GF. Também fica a critério de cada Empresa GF adotar regulamentos mais rigorosos.

“**Segurança em primeiro lugar!** Evitamos situações inseguras em nosso local de trabalho.”



Exemplo

Você deve instalar uma máquina no local de um cliente. A ponte rolante necessária para o serviço não está disponível, contrariando o acordo feito com o cliente. Em vez disso, o cliente deseja usar uma empilhadeira para colocar a máquina na posição e segurá-la até que esteja totalmente montada.



O que fazer

Você não inicia o trabalho, mas contata seu supervisor.



Por que isso é importante

Ao usar uma empilhadeira, o risco de acidentes é muito maior do que com uma ponte rolante (a empilhadeira pode perder o equilíbrio ou mover-se involuntariamente, o guindaste não). No entanto, se e em que condições é possível trabalhar com a empilhadeira fornecida pelo cliente e se ela está em conformidade com todos os regulamentos de segurança locais e as diretrizes de saúde e segurança ocupacional da GF devem ser cuidadosamente esclarecidas com antecedência com o envolvimento dos especialistas da GF.

e. Jornada de trabalho e férias

A GF cumpre o horário de trabalho máximo legal e apoia os funcionários na procura do equilíbrio entre trabalho e lazer.

A GF oferece férias ou folga remunerada para permitir que os funcionários descansem de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Os gerentes de linha devem garantir que os funcionários, na medida do possível, gozem de fato as férias ou folga remunerada a que têm direito.

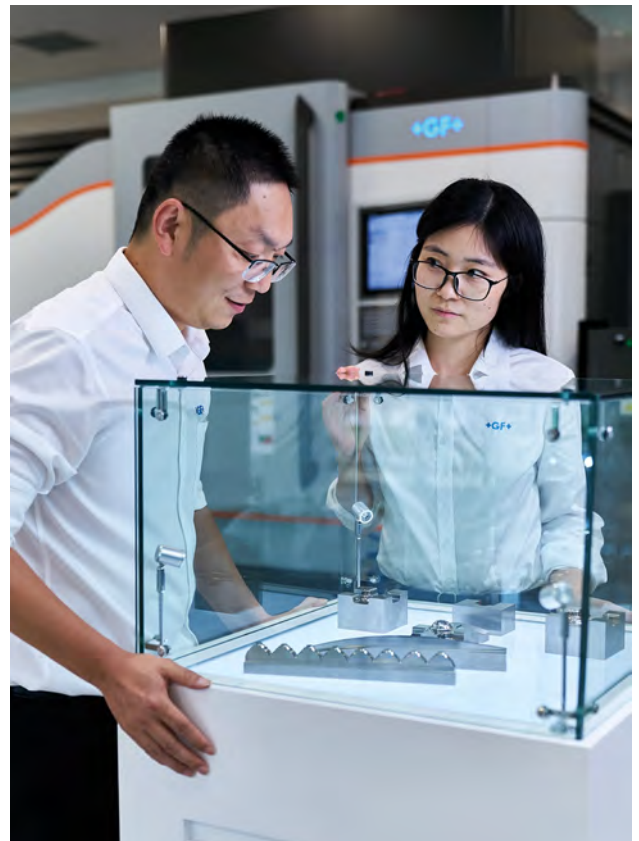


Q

O que devo fazer se um dos membros da minha equipe não quiser tirar férias porque supostamente há muito trabalho a ser feito?

O equilíbrio entre trabalho e lazer é muito importante. Se férias ou folga remunerada não puderem ser gozadas devido a uma situação especial, é de responsabilidade exclusiva do gestor de linha garantir que as férias sejam gozadas posteriormente.

A



Princípios de nossas atividades comerciais

a. Conformidade com as leis e políticas da GF

Seguimos todas as leis e regulamentos aplicáveis, bem como todas as políticas da GF. As Empresas GF são livres para emitir regulamentos internos mais rigorosos dentro da estrutura das leis aplicáveis e das políticas da GF. Os funcionários são obrigados a cumprir esses regulamentos mais rígidos.



Exemplo

Um cliente fora da UE deseja comprar um produto da GF para uso dentro da UE. As especificações do cliente estão em conformidade com seus requisitos domésticos, mas não com os requisitos das diretivas relevantes da UE.



O que fazer

Você aponta o desvio para o cliente e não confirma a operação. Você deve informar seu superior imediatamente e aguardar a decisão dele sobre como proceder.



Por que isso é importante

O que é colocado no mercado em um país deve cumprir os regulamentos legais desse país. Um acordo entre cliente e fornecedor não pode substituir os requisitos legais obrigatórios.

b. Governança corporativa

A boa governança corporativa estabelece as bases para a maneira como a GF conduz seus negócios no dia a dia. A GF se baseia no respeito pelas comunidades das quais fazemos parte e pelas pessoas que tornam nossas operações bem-sucedidas. A GF mantém um diálogo contínuo com suas partes interessadas internas e externas, permitindo que questões-chave sejam reconhecidas e abordadas de forma proativa.

A GF é uma organização que representa uma ampla gama de negócios e culturas. Como uma corporação, ela se orgulha de sua reputação e buscamos promover um ambiente de trabalho respeitoso, envolvente e motivador.

A GF apoia fortemente a igualdade de oportunidades e busca ter uma diversidade relacionada a países, origens e culturas, bem como um número equilibrado entre gêneros na Administração, no Comitê Executivo e no Conselho de Administração.

Os princípios de governança corporativa da GF são baseados no Código Suíço de Melhores Práticas de Governança Corporativa.





c. Sustentabilidade

Acreditamos ser nossa responsabilidade operar os negócios da GF de forma a criar um impacto positivo ao longo de toda a cadeia de valor da GF. A GF apoia ativamente os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas, e está comprometida com o progresso contínuo na implementação deles nas operações da GF.

Nós nos esforçamos para alcançar os mais altos níveis de qualidade e criar valor agregado para os clientes, acompanhando os desenvolvimentos tecnológicos, inovando e evoluindo de acordo com os tempos.

A GF também investe continuamente na atualização de seus locais de produção e escritórios para torná-los mais eficientes e reduzir qualquer impacto negativo no meio ambiente.

As decisões que a GF toma ao projetar soluções para seus clientes têm um vínculo imediato com as atividades upstream na cadeia de suprimentos da GF, tanto no lado social quanto no ambiental. A GF faz esse reconhecimento e trabalha para aumentar a transparência em sua complexa rede de compras, bem como para trabalhar em conjunto com todos os parceiros de negócios para garantir a adesão aos padrões e às expectativas da GF.

A GF cumpre as leis e regulamentos ambientais aplicáveis e está empenhada em consumir os recursos naturais com cuidado e eficiência. A GF emprega todos os esforços para garantir que seus produtos não contenham quaisquer substâncias, minerais e componentes provenientes de fontes questionáveis, áreas de alto risco ou de fornecedores que produzem em circunstâncias duvidosas.

Ao desenvolver seus produtos e soluções, a GF considera seu impacto ambiental ao longo de todo o ciclo de vida. Portanto, as considerações ambientais são integradas nas decisões de negócios desde a fase de P&D e ao longo da cadeia de valor da GF.

Você tem alguma dúvida sobre sustentabilidade na GF?

Envie sua pergunta para: sustainability@georgfischer.com

“ Assumimos hoje a responsabilidade pelo amanhã! ”



“ Na GF, usamos os termos ESG e sustentabilidade como sinônimos, e entendemos a gestão da sustentabilidade como um equilíbrio entre os interesses das esferas econômica, social e de governança. A estrutura de Sustentabilidade reflete nosso entendimento e aborda os desafios ao longo da cadeia de valor da GF. Nossa visão e várias políticas e instruções corporativas internas sustentam a integração da sustentabilidade em nossos negócios diários. ”

d. Aceitação de presentes e convites

Você não tem permissão para aceitar presentes ou convites que possam resultar na criação de quaisquer obrigações ou potenciais conflitos de interesses. Presentes não incluem apenas presentes materiais, mas também viagens pagas, estadias em hotéis ou benefícios semelhantes. No entanto, é permitida a aceitação de presentes e convites simbólicos durante o curso normal dos negócios. É proibida a aceitação de brindes ou convites de maior valor, caso o valor exceda um valor usual para o local de acordo com a legislação aplicável. As empresas GF podem prescrever um valor menor para seus funcionários do que o habitual para o local.

Se a aceitação de um presente superior a este valor for esperada devido às tradições e aos costumes de um país, e se tal presente não puder ser recusado por razões culturais, a aceitação é permitida. Como regra geral, o presente deve ser disponibilizado a todos os funcionários. O doador do presente deve estar ciente desta regra.

A aceitação de dinheiro ou outros benefícios monetários de terceiros, como empréstimos, valores mobiliários e comissões, é proibida para todos os funcionários.

Em caso de dúvida, consulte as diretrizes anticorrupção disponíveis na intranet da GF, bem como no site da GF, ou entre em contato com o Departamento Jurídico Corporativo.

“ Tomamos nossas decisões puramente com base em fatos e evitamos qualquer indicação de sermos impressionáveis. ”



Exemplo

Após negociações longas e difíceis, você fechou com sucesso um negócio significativo. O parceiro de negócios o convida generosamente para um restaurante caro.



O que fazer

Certifique-se de que a GF não está iniciando novos negócios com esse cliente, informe seu superior e – sujeito à aprovação dele – aceite o convite.



Por que isso é importante

Na GF, nos comportamos de maneira altamente profissional. Não deixamos dúvidas sobre a nossa integridade. Tomamos decisões puramente com base em fatos. Se o convite não puder de forma alguma e previsivelmente não influenciar nenhuma de suas decisões, você poderá aceitar o convite do cliente sujeito à aprovação prévia de seu superior totalmente informado.



e. Corrupção

A GF proíbe todas as formas de corrupção, como suborno e a concessão ou aceitação de outros benefícios, independentemente de serem fornecidos diretamente, por intermediários ou a particulares ou representantes do governo. A proibição aplica-se em particular a dar (suborno ativo, concessão de favores) ou aceitar (suborno passivo, receber subornos) presentes com o objetivo de obter uma vantagem ilegal.

Corrupção é crime. Não se pode excluir que um funcionário também possa ser processado em seu local de trabalho ou em países terceiros, mesmo que a corrupção tenha ocorrido em um local diferente.

Você deve estar ciente de que a corrupção também pode ser ocultada, por exemplo, por meio de comissões excessivas pagas a agentes ou outros intermediários, doações a instituições de caridade ou favores concedidos a terceiros associados ao indivíduo que recebe a vantagem. Em caso de dúvida, o Departamento Jurídico Corporativo deve ser contatado.

A GF proíbe subornos, mesmo que sejam legais e comuns em determinados países, o que garante que um serviço legítimo seja fornecido ou seja fornecido mais rapidamente (por exemplo, pagamentos de facilitação para processamento de desembaraço aduaneiro mais rápido). GF também não paga nenhuma extorsão ou pagamentos semelhantes.

“ Não oferecemos nem aceitamos benefícios pessoais, nem direta nem indiretamente. ”



Exemplo

A corrupção nem sempre vem deselegante. Por exemplo, você será informado de que uma operação perfeitamente legal será muito mais fácil de alcançar e executar se a GF fizer uma doação para uma determinada instituição de caridade.



O que fazer

Você não concorda nem recusa, nem oferece a perspectiva de algo. Em vez disso, informe seu supervisor e o Compliance Corporativo sem hesitar. Se deseja permanecer anônimo, use a Linha de Transparência da GF.



Por que isso é importante

Pode-se agir ilegalmente mesmo que os benefícios não sejam exigidos para si, mas para terceiros. Seu envolvimento na questão pode ser punido por lei, mesmo que por motivos exclusivamente nobres. Pode ser difícil distinguir entre levantamento de conclusões legais e corrupção ilegal. Somente a administração da GF pode tomar a decisão.



f. Doações

A GF faz doações (contribuições voluntárias sem contrapartida) e patrocínios (contribuições mediante contrapartida contratualmente acordada) para moldar positivamente sua imagem pública e apoiar as comunidades nas quais a GF está presente. Doações e patrocínios são concedidos apenas no âmbito de um processo de aprovação transparente, de acordo com os regulamentos internos em vigor da GF.

A GF concede donativos monetários e em espécie para as seguintes áreas: Ciência e pesquisa, educação, filantropia, desporto e cultura.

Doações feitas por uma Empresa GF para partidos políticos ou atividades políticas são geralmente proibidas. Quaisquer exceções devem ser aprovadas pelo Comitê Executivo. As solicitações de exceções devem ser endereçadas ao Secretário Corporativo.

“ Só apoiamos práticas que estejam totalmente alinhadas com nossos valores e que contribuam para uma percepção pública positiva da GF. ”



g. Prevenção à lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro é um elemento importante do crime organizado e do financiamento do terrorismo. Lavagem de dinheiro significa investir dinheiro adquirido ilegalmente (por exemplo, de suborno, extorsão, tráfico de drogas, tráfico de armas) para devolvê-lo ao ciclo financeiro e econômico legal, a fim de poder usá-lo ainda mais discretamente.

Mesmo a participação não intencional em lavagem de dinheiro constitui crime. Financiamento do terrorismo é o uso de fundos para manter organizações e infraestruturas terroristas ou para realizar ataques terroristas específicos.

Nós da GF, portanto, verificamos cuidadosamente a identidade de qualquer parceiro de negócios (como fornecedores, clientes, agentes, representantes de vendas, corretores, revendedores, parceiros de joint venture, consultores, distribuidores e quaisquer outros parceiros de negócios) em cada início e operação de negócios, em particular cada pagamento. Cumprimos todos os requisitos relevantes de manutenção de registros e contabilidade, e não nos envolvemos em nenhuma conduta que possa violar os regulamentos de lavagem de dinheiro nacionais ou estrangeiros. Em particular, não ignoramos quaisquer sinais suspeitos de lavagem de dinheiro, por exemplo, quando o pagamento é solicitado:

- em dinheiro, a prazo ou em moeda estrangeira,
- para contas bancárias offshore,
- para outra pessoa que não seja o contratante, ou
- por serviços que se desviem parcial ou totalmente do que foi contratualmente acordado.

Se você suspeitar de lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo, interrompa a operação imediatamente. Informe também o seu supervisor, bem como o Diretor de Compliance Corporativa (compliance@georgfischer.com) sem demora. Se, por qualquer motivo, você preferir fazer sua denúncia de forma que nem superiores nem colegas saibam, compartilhe sua observação por meio da Linha de Transparência da GF.



Exemplo

Um parceiro de negócios baseado no país "A" solicita o pagamento de uma fatura para uma conta no país "B" ou para uma conta que não está em seu nome.



O que fazer

Você não transfere o dinheiro e informa imediatamente seu supervisor e Compliance Corporativo.



Por que isso é importante

Tais pagamentos correm o risco de a GF ajudar e estimular a evasão fiscal e/ou a lavagem de dinheiro.



h. Restrições ao comércio internacional e controles de exportação

Governos e organismos internacionais podem impor restrições comerciais temporárias e boicotes que afetam determinados produtos, que se aplicam a países ou indivíduos. A GF reconhece as decisões da comunidade internacional. A GF opera suas atividades comerciais exclusivamente de acordo com os regulamentos internacionais e não exporta nenhum bem ou tecnologia sujeito a restrições comerciais.

Todos os produtos fabricados pela GF são destinados a uso pacífico. Em casos excepcionais, produtos individuais podem ser usados para a produção de materiais para fins militares (os chamados bens de uso duplo). Os regulamentos de controle de exportação relevantes devem ser observados para esses produtos. Em caso de dúvida, entre em contato com os órgãos reguladores de cada país ou com o Departamento Jurídico Corporativo.

“ Integridade e ética caracterizam nossa conduta comercial. ”

Q

Posso enviar um produto da GF para um cliente quando a ferramenta de controle de exportação da GF indica que há uma pessoa banida residindo no endereço do cliente?

Verifique se existem várias pessoas ou empresas no mesmo endereço e se essas pessoas ou empresas são afiliadas ou não. Em caso de dúvida, entre em contato com o Compliance Corporativo.

A



i. Concorrência leal

De acordo com seus princípios éticos, a GF conduz seus negócios de forma justa e em conformidade com as regras nacionais e internacionais de concorrência.

Todos os funcionários são obrigados a cumprir as leis internacionais e nacionais que protegem a concorrência leal. Isso inclui, em particular, as disposições sobre concorrência desleal e leis antitruste.

Acordos com concorrentes sobre preços, condições de venda, restrições de quantidade, compartilhamento de território e ofertas em licitações públicas etc. são estritamente proibidos.

Qualquer outra troca de informações que possa limitar a concorrência leal também deve ser evitada. Os contatos com os concorrentes devem ser reduzidos ao mínimo. Além disso, na GF não discutimos estratégias com nossos concorrentes nem trocamos informações de negócios sensíveis ou informações técnicas com eles. Isso é especialmente verdadeiro em eventos de associações profissionais e setoriais.

As informações com parceiros de joint venture são trocadas apenas na medida em que sejam necessárias para atingir o objetivo comercial da joint venture.

Os fornecedores da GF também devem cumprir as regras de concorrência leal. Se um fornecedor não tiver políticas específicas próprias satisfatórias para a GF, o fornecedor deve reconhecer o Código para Parceiros de Negócios da GF específico como obrigatório.

A Política Corporativa sobre regras de conduta relativas ao direito da concorrência fornece informações adicionais. Em caso de dúvida, o Departamento Jurídico Corporativo deve ser contatado.



Exemplo

Você trabalha em uma organização de vendas da GF. Um cliente convida você para um “Dia do Fornecedor”. Na agenda também consta o item “troca de experiências”.



O que fazer

Você não trocará informações com o anfitrião (cliente), nem com outros convidados (fornecedores) sobre quaisquer elementos relevantes de preço, cotas, capacidades de produção, gargalos de fornecimento, descontos e afins, nem em discussões, no plenário, em pequenos círculos nem em conversas pessoais ou amigáveis. Se isso não puder ser evitado, saia do evento.



Por que isso é importante

Qualquer troca com concorrentes sobre fatores, quantidades de compra e condições que influenciam os preços de qualquer forma é proibida pela lei antitruste. Para diferenciar: O que não é proibido, por outro lado, é a troca e o acordo sobre parâmetros puramente técnicos (“padrões”) no âmbito de associações setoriais e comerciais, mesmo que estes devam ser geralmente observados.

“ Não coordenamos nosso comportamento nem compartilhamos nossas ideias com concorrentes. ”



j. Informações privilegiadas

Informações privilegiadas incluem qualquer fato confidencial que, se divulgado, poderia afetar significativamente o preço dos valores mobiliários da Georg Fischer AG de maneira previsível.

Informações confidenciais podem surgir em circunstâncias como as seguintes:

- Informação financeira importante, particularmente os resultados semestrais e anuais não publicados;
- Aquisições ou projetos de desinvestimento maiores, incluindo o estabelecimento e a dissolução de joint ventures;
- A celebração ou rescisão de contratos significativos;
- Litígio com valor da causa substancial;
- Mudanças significativas na estrutura de capital ou administração.

Os funcionários que possuem informações privilegiadas não estão autorizados a negociar valores mobiliários da Georg Fischer AG. Além disso, informações privilegiadas não devem ser divulgadas a terceiros, incluindo parceiros, cônjuges ou familiares. O uso de informações privilegiadas é crime na maioria dos países.

“ Não nos envolvemos em operações de informação privilegiada nem divulgamos informações privilegiadas. ”

k. Conflitos de interesses

Um conflito de interesses surge sempre que alguém tomar uma decisão de negócios e simultaneamente tiver um interesse pessoal. O interesse pessoal também pode ser em benefício de um amigo ou pessoa relacionada. Se houver suspeita de um potencial conflito de interesses em qualquer caso, o gerente relevante deve ser informado.

Você deve garantir que suas próprias atividades não entrem em conflito com os interesses da GF. Mesmo a aparência de um potencial conflito de interesses deve ser evitada.



Q

Um conflito de interesses é sempre ruim?

Não, se você revelar qualquer potencial conflito de interesses e informar seu superior antes de qualquer decisão ser tomada. Quaisquer decisões posteriores devem ser aprovadas pelo seu superior, preferencialmente por escrito.

A



Exemplo

Um amigo quer investir dinheiro e pensa em comprar ações da GF. Pelo seu trabalho na GF, você sabe que os resultados do semestre serão excelentes. Assim que forem anunciados, é provável que o preço das ações da GF suba. Você pensa em aconselhar seu amigo a comprar ações da GF antes que os resultados sejam anunciados.



O que fazer

Não dê uma dica ao seu amigo em hipótese alguma.



Por que isso é importante

As informações de que você tem conhecimento, que ainda não são públicas, são informações privilegiadas que você não deve compartilhar com ninguém, em nenhuma circunstância. Com a divulgação direta ou indireta desse conhecimento, você seria passível de processo.

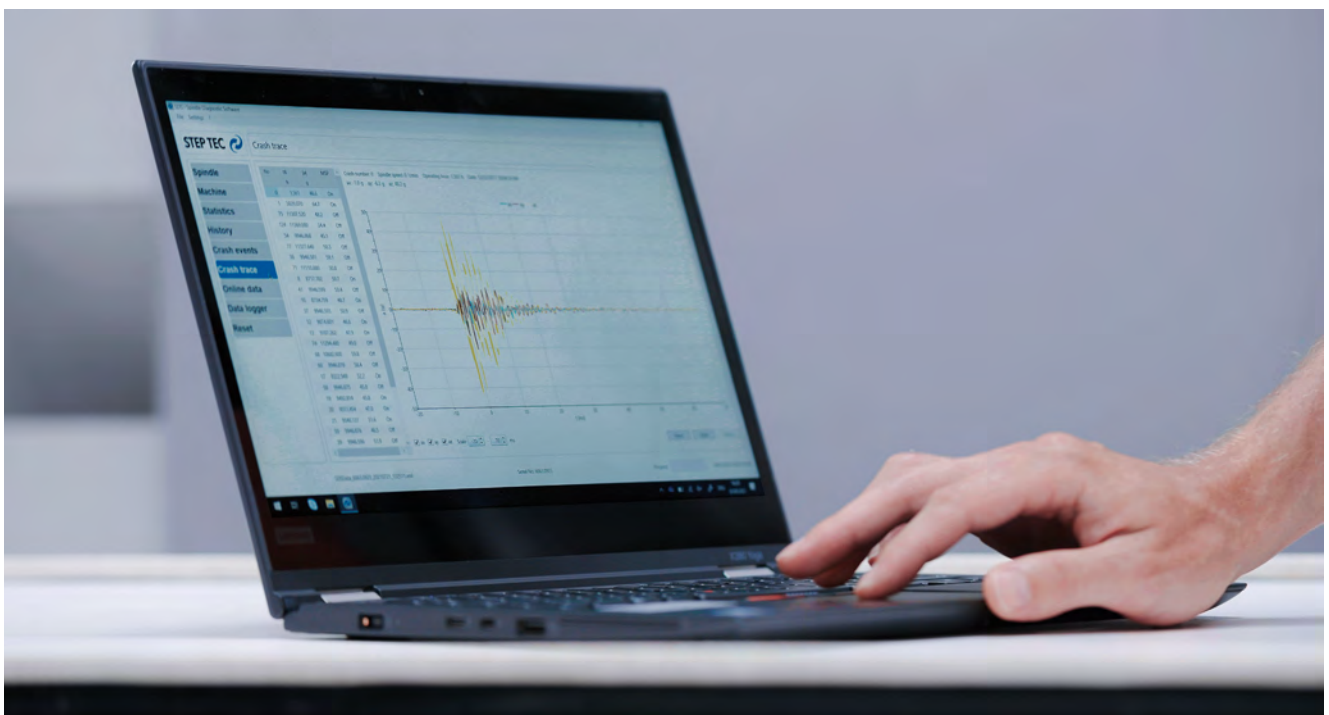
Protegendo os bens da GF

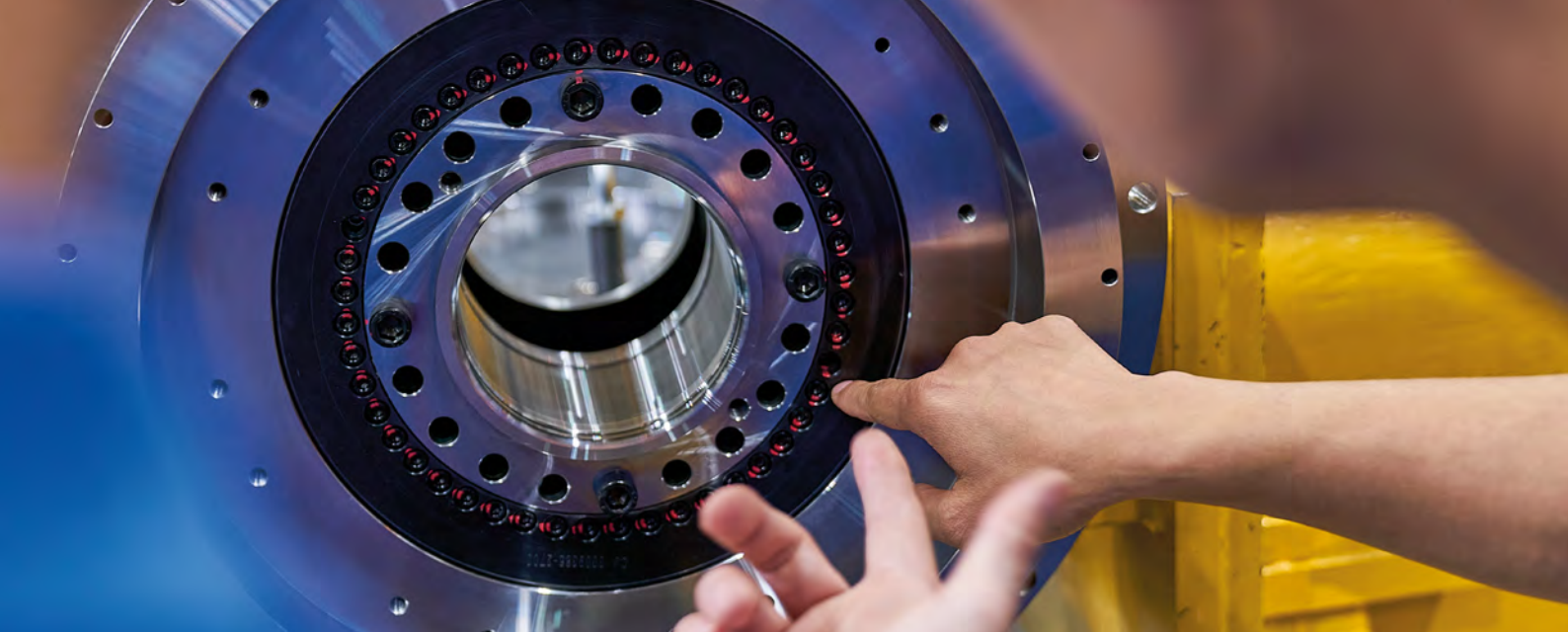
a. Bens operacionais

As instalações nos escritórios e fábricas da GF foram fornecidas para realizar o trabalho diário e devem ser utilizadas com cuidado pelos funcionários.

Os funcionários não têm permissão para usar indevidamente para fins pessoais, ou danificar ou destruir intencionalmente os bens da GF.

Certos itens operacionais, como laptops e telefones celulares, podem ser usados por funcionários para fins privados, de acordo com as disposições da Empresa GF relevante. O uso privado de telefones celulares durante o horário de trabalho deve ser restrito aos requisitos essenciais e de acordo com a regulamentação de segurança local. Aplicam-se regras especiais à utilização privada de automóveis da empresa.





b. Propriedade intelectual

Propriedade intelectual é o termo abrangente para patentes, marcas comerciais, direitos autorais, desenhos, segredos de negócio, amostras, modelos e especialidades e afins.

Como a propriedade intelectual da GF é extremamente valiosa, todos os funcionários devem cuidar para protegê-la. Antes de ceder propriedade intelectual a terceiros ou disponibilizá-la de qualquer outra forma, devem ser assinados contratos apropriados para salvaguardar os direitos da GF.

Marcas e marcas comerciais que contenham ou combinem marcas ou marcas comerciais da GF não podem ser registradas por uma Empresa GF. As marcas e marcas comerciais da GF só podem ser licenciadas para uso por terceiros com a aprovação do Diretor-Presidente.

Protegemos a propriedade intelectual da GF e de outros. Todos os funcionários são obrigados a relatar qualquer suspeita de violação por parte de fornecedores, clientes ou outros terceiros ao departamento de Marcas e Patentes da GF.

Q

Um distribuidor da GF está perguntando a você, como gerente de vendas da GF responsável, se seria possível registrar uma nova marca comercial, combinando GF com o nome da empresa do distribuidor.

Não. Geralmente não é permitido registrar marcas comerciais que contenham GF.

A



Tratamento de informações, dados e documentos

a. Informações confidenciais

Informações confidenciais incluem, entre outros, dados técnicos sobre produtos e processos, estratégias de marketing e vendas, listas internas de preços de compras, dados de clientes, informações financeiras não públicas, informações sobre operações, processos civis ou criminais e todos os dados pessoais.

Todos os funcionários são obrigados a manter informações confidenciais em um local seguro. As informações confidenciais só podem ser disponibilizadas ou compartilhadas com outras pessoas na medida em que a divulgação de tais informações confidenciais seja absolutamente necessária para atingir o objetivo comercial relevante. Qualquer divulgação de informações confidenciais também deve ser justificada tendo em vista o nível de confidencialidade de tais informações. Isso se aplica em igual medida às informações confidenciais confiadas à GF por terceiros.

Em escritórios com vários locais de trabalho, os funcionários são obrigados a guardar todos os documentos confidenciais e bloquear seus computadores e outros dispositivos eletrônicos sempre que saírem do local de trabalho.

“ Protegemos os dados que nos são confiados, tratando-os adequadamente, usando-os apenas para os fins pretendidos e autorizados, e considerando sempre os plenos direitos dos titulares dos dados. ”

b. Proteção de dados

A GF leva a sério a proteção de dados pessoais. Ela cumpre as inúmeras leis e regulamentos que protegem os dados pessoais e a privacidade dos indivíduos no mundo digital. Os dados pessoais de funcionários, clientes, fornecedores e parceiros de negócios da GF são processados apenas na medida necessária para o emprego ou relacionamento comercial, respectivamente. A GF está aplicando as regras do GDPR da União Europeia em todo o mundo, a menos que regras mais rígidas se apliquem em um país ou área específica.

Q

Quero criar um “mural de fotos”, mostrando fotos de todos os membros da minha equipe. Posso fazer isso?

As fotografias constituem dados pessoais; portanto, deve-se obter o consentimento de todos os indivíduos envolvidos antes de exibir as fotografias deles. Se algum indivíduo se opuser, a foto não poderá ser postada.

A



c. Responsabilidade digital corporativa e inteligência artificial

A GF possui um codex de responsabilidade digital e insiste em procedimentos com a mais alta ética digital, em particular ao desenvolver, fornecer, usar ou aplicar processos automatizados com soluções de inteligência artificial.



d. Gestão de documentos

Gestão de documentos refere-se à criação, retenção e destruição de documentos.

Na GF, documentamos de forma precisa e completa as operações comerciais. Todos os documentos relacionados aos negócios (incluindo arquivos eletrônicos e microfimes) são retidos pelo período legal.

Após o período de retenção legal, os documentos são destruídos de acordo com as disposições da Diretriz Corporativa da GF sobre retenção de documentos. Quaisquer documentos historicamente interessantes devem ser enviados ao arquivista da empresa com antecedência.

Sob nenhuma circunstância os funcionários devem destruir documentos que se refiram a litígios ou procedimentos investigativos iminentes ou em andamento. Em caso de dúvida, o Departamento Jurídico Corporativo deve ser contatado.

“ O período de retenção de documentos comerciais na GF é de 12 anos. ”

Comunicação, contatos com a mídia e uso de mídias sociais

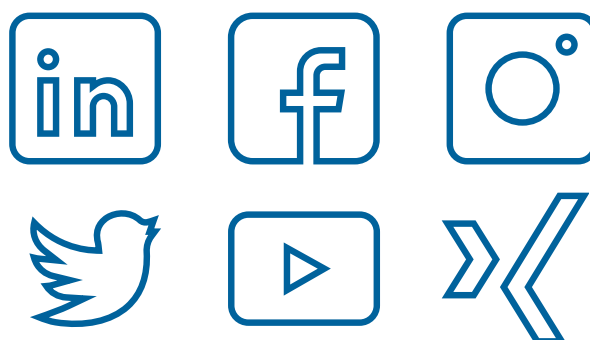
A comunicação com a mídia, analistas e investidores geralmente é realizada pela Comunicação Corporativa e Relações com Investidores. As perguntas devem ser sempre encaminhadas a um destes dois departamentos.

A GF usa a mídia social como um dos muitos canais de comunicação. A abertura de um novo canal de mídia social para a GF requer a aprovação do responsável de comunicação/mídia social da respectiva Divisão e a aprovação da Comunicação Corporativa.

Na medida do possível, a GF informa simultaneamente seus funcionários, a mídia e outras partes interessadas.

Nós nos comunicamos com a mídia de forma unificada, aberta e respeitosa. Não fornecemos nenhuma informação sobre processos judiciais em andamento e não comentamos rumores.

Ao usar as mídias sociais, os funcionários da GF devem estar cientes de seu papel e responsabilidades. Assim que um canal pessoal mostrar que alguém é funcionário da GF, as postagens terão certo impacto na GF. Postar, compartilhar ou de qualquer outra forma transmitir conteúdo ilegal, ameaçador, difamatório ou qualquer outro que possa ser considerado um crime, ou que possa prejudicar a reputação da GF, de seus funcionários, clientes, fornecedores e/ou outras partes interessadas, pode levar a investigações criminais e/ou sanções disciplinares.



Q

Por que não posso postar nenhuma declaração nas mídias sociais no meu tempo livre?

Todo funcionário da GF pode postar declarações legais ou outras informações nas mídias sociais. No entanto, é preciso estar ciente de que conteúdo ilegal, ameaçador, difamatório ou qualquer outro conteúdo punível pode não apenas levar a processo criminal, mas também a sanções disciplinares na GF, pois está em jogo a excelente reputação da GF.

A

Má Conduta / Denúncia / GF Transparency Line

Os funcionários são obrigados a observar os princípios éticos e morais estabelecidos no Código de Conduta da GF. O comportamento inconsistente com o Código de Conduta da GF pode estar sujeito a medidas disciplinares tomadas no âmbito das leis e regulamentos aplicáveis, de políticas internas ou disposições do contrato de trabalho.

As violações podem ser denunciadas aos respectivos gestores de linha ou ao departamento de Recursos Humanos. Funcionários, bem como quaisquer terceiros, podem denunciar violações anonimamente usando o canal de denúncias da Linha de Transparência, fornecido por um prestador de serviço externo profissional, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Os links podem ser encontrados no site da GF, bem como na intranet da GF.

O Departamento Jurídico Corporativo em Schaffhausen também pode ser contatado diretamente por telefone (alemão, inglês, francês ou italiano) ou por escrito (qualquer idioma) para o endereço de e-mail compliance@georgfischer.com. E-mails para o endereço de compliance também podem ser enviados anonimamente. O Departamento Jurídico Corporativo se esforçará para proteger a identidade do funcionário que denunciar violações.

Denúncias intencionalmente incorretas e falsas acusações podem estar sujeitas a ação disciplinar e processo criminal.

GF Transparency Line

Problemas e irregularidades que você não deseje abordar abertamente (por exemplo, discriminação, bullying, agressão sexual e qualquer outro tipo de violação legal, como corrupção etc.) podem ser denunciados de forma segura e anônima por meio de um canal confidencial, a Linha de Transparência da GF, disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, em nove idiomas (alemão, inglês, chinês, francês, italiano, português, romeno, espanhol e turco). Se quiser denunciar uma violação por meio da Linha de Transparência da GF, faça o seguinte:

- acesse o site Georg Fischer, em seguida
- role até a parte inferior da página inicial e
- clique em "Denúncia".

Você será redirecionado de forma totalmente anônima e não rastreável para o site de um prestador de serviços externo certificado, que opera completamente fora e independentemente da infraestrutura de TI da GF e de outras infraestruturas da GF, exclusivamente no servidor seguro desse prestador de serviços externo. O conteúdo de sua denúncia é transmitido de forma criptografada para o Departamento de Compliance Corporativa (CCO) da GF. Somente você e o CCO – ninguém mais,

incluindo o prestador de serviços – tem acesso à sua denúncia ou pode descriptografá-la. Isso garante que ninguém possa determinar sua identidade, a menos que você mesmo a divulgue, o que você pode fazer, mas não precisa. Além disso, a Linha de Transparência da GF oferece a você a opção de configurar uma caixa de correio segura para comunicação adicional com o CCO. Somente você pode configurar esta caixa de correio segura. Ninguém mais. Ela permite que você e o CCO troquem informações e mensagens, protegidas do acesso de terceiros, criptografadas e não rastreáveis.



Dúvidas sobre o Código de Conduta da GF

Os gerentes de linha são o primeiro ponto de contato para dúvidas relacionadas ao Código de Conduta da GF. O Departamento Jurídico Corporativo, que pode ser contatado pelo e-mail code@georgfischer.com, também terá prazer em fornecer informações adicionais.

Você tem alguma dúvida sobre o Código de Conduta?

Envie sua pergunta para: code@georgfischer.com



Validade

O Código de Conduta da GF foi aprovado pelo Comitê Executivo em 13 de dezembro de 2022 e entra em vigor em 31 de dezembro de 2022. Ele substitui o Código de Conduta da GF datado de 1º de agosto de 2013.



Departamento Jurídico

Marc Lahusen

Telefone: +41 52 631 21 85

marc.lahusen@georgfischer.com

Informações da Editora

Publicado por: Georg Fischer AG

Editado por: Georg Fischer AG, Corporate Development

Elaborado por: Siegelwerk GmbH

Fotos de: Nik Hunger, Philippe Roy, Alberto Bernasconi, Anna Schroll, Jan Hosan, Alberto Bernasconi, Keystone, SNB, REDPIXEL - stock.adobe.com, babaroga - stock.adobe.com, ztony1971 - stock.adobe.com, Quality Stock Arts - stock.adobe.com, pitipat - stock.adobe.com



Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Switzerland

Telefone: +41 52 631 11 11
www.georgfischer.com