Nós somos a empresa

O Código de Conduta da Hengst: As nossas diretrizes para ações orientadas por valores

Hengst FILTRATION

Índice

Preâmbulo da Administração 3

1. Escopo, princípios fundamentais e aplicações do código de conduta 5

2. O que é importante para nós na Hengst 6

2.1 PETE: A nossa cultura organizacional 6
2.2 Respeito e cumprimento da lei 8
2.3 Igualdade de oportunidades e respeito mútuo 8
2.4 Responsabilidade pela reputação da Hengst
2.5 Cuidando dos ativos da empresa 9

3. A nossa responsabilidade social 10

4. A nossa responsabilidade ambiental 12

5. Práticas comerciais responsáveis, relacionamento com parceiros comerciais e terceiros 15

5.1 Anticorrupção: Lidar com presentes, convites e doações 14
5.2 Concorrência justa 17
5.3 Prevenção de conflitos de Interesses 17
5.4 Divulgação de dados financeiros e conformidade com a legislação fiscal 18
5.5 Medidas contra a lavagem de dinheiro 19

6. Proteção de dados e tratamento responsável de informação 21

6.1 Proteção de dados 21
6.2 Informações confidenciais 22
6.3 Segurança da informação 25

7. Direitos com direitos de propriedade industrial (patentes, marcas) 26

8. Cumprimento da regulamentação alfandegária e do comércio exterior 28

9. Organizações e contatos de compliance 30

10. Comunicação de casos de atenção e denúncias 32

As imagens contidas nesta brochura mostram colaboradores do Grupo Hengst. Aproveitamos para agradecer o seu empenho.

Caros colaboradores,

"Nós somos a empresa" é o lema central deste Código de Conduta.Mobilidade, saúde, tecnologia, proteção do meio ambiente e sustentabilidade - todos nós trabalhamos juntos dia-a-dia nos grandes dilemas do nosso tempo. Os nossos produtos contribuem, de milhares de formas diferentes, para tornar o mundo um lugar mais puro. Como empresa Hengst, nós não convencemos apenas pela tecnologia inovadora, mas também pela confiança e nas relações de cooperação com os nossos parceiros de negócios em todo o mundo. Além disso, queremos oferecer a todos os nossos colaboradores um ambiente de trabalho seguro e sustentável.

Com base na nossa cultura corporativa orientada por valores, defendemos uma forma de agir respeitável, honesta e em conformidade com as normas e regras legais, no tratamento de colaboradores e de terceiros, para uma cultura na qual todos estejam alinhados. O Código de Conduta da Hengst compila os princípios gerais que regem as nossas ações e, ainda, leis relevantes e diretrizes internas da empresa. O documento visa ser um guia e uma orientação para lidar com os numerosos desafios legais e éticos do nosso trabalho Preâmbulo da Administração cotidiano.

Somos nós que demonstramos e promovemos o compliance através do nosso comportamento no dia-a-dia, contribuindo assim para o sucesso sustentável da nossa empresa no longo prazo. Nós somos a empresa! Muito obrigado por seu empenho e lealdade!

Jens Röttgering
Proprietário e Presidente do Conselho de Supervisão

Christopher Heine
Presidente do Conselho de Administração

Preâmbulo da Administração

“O Código de Conduta é o que nos conecta!”

Este Código de Conduta aplica-se a todas as empresas do Grupo Hengst. Ele constitui as diretrizes para o nosso relacionamento interno e com os nossos parceiros de negócio. É claro que não pode abranger todas as questões e problemas das nossas atividades internas e externas, nem descrever todas as situações com que nos deparamos. Não pode nem deve substituir o bom senso em conjugação com ações caracterizadas por um elevado senso de responsabilidade e de respeito mútuo.

- Após a nossa entrada na empresa, recebemos regularmente formação para nos familiarizarmos com o conteúdo, os princípios e a finalidade do Código de Conduta.
- É do nosso interesse, enquanto colaboradores da Hengst, conhecer e compreender o Código de Conduta e seguir as suas diretrizes na nossa vida profissional.
- Iremos frequentar as formações de compliance.

O compliance faz parte dos nossos valores e da nossa cultura empresarial. Todos os gestores devem garantir que não ocorram infrações da lei, deste Código de Conduta ou de outros regulamentos da empresa na sua área de responsabilidade que poderiam ter sido prevenidas ou impedidas por uma supervisão adequada.

- Ao organizar e implementar nossos processos de negócios, adotamos medidas para separar atividades incompatíveis (segregação de funções) e garantir o cumprimento das diretrizes internas da empresa.

1 Escopo, princípios fundamentais e aplicação do Código de Conduta

O que é importante para nós na Hengst

PETE: A nossa cultura organizacional

Seja positivamente inspirador!
Contamos com colaboradores engajados para alcançar nossos objetivos. Buscamos por inspiração mútua e positiva, motivando uns aos outros e abordando nossas tarefas com entusiasmo e satisfação.

- Despertamos paixão e motivação.
- Demonstramos uma postura positiva também em situações difíceis.
- Trabalhamos com entusiasmo e satisfação.
- Construímos relacionamentos.
- Negociamos e mediamos.
- Comunicamos de forma clara e inspiradora.

Desafiar e encorajar!
Para alcançar o máximo sucesso, desafiamos e apoiamos uns aos outros. Assumimos e delegamos responsabilidades, sempre com base nas habilidades de cada indivíduo. Compartilhamos informações de forma ativa, reconhecemos boas conquistas e incentivamos o desenvolvimento de cada colaborador.

- Delegamos e assumimos responsabilidade.
- Compartilhamos ativamente informações.
- Definimos objetivos claros e utilizamos eles para medir nossa performance.
- Recompensamos o bom desempenho.
- Abordamos desempenhos abaixo do esperado para apoiar o desenvolvimento e a melhoria contínua de todos.
- Identificamos e desenvolvemos talentos.

Construir confiança mútua!
Para mantermos boas relações entre nós, construímos confiança mútua. Escutamos ativamente, fazemos perguntas e incentivamos uns aos outros a encontrar soluções para os desafios de forma independente. As pessoas estão sempre no centro de tudo o que fazemos. Há décadas, reconhecemos a importância da diversidade para o sucesso das equipes, não apenas por nossa atuação internacional, mas também por valorizarmos a diversidade. Ao compartilhar conhecimentos além de fronteiras e culturas, celebramos grandes conquistas!

- Criamos confiança.
- Focamos nas pessoas.
- Cumprimos com nossa palavra com ações firmes.
- Damos autonomia.
- Mostramos respeito e valorizamos a diversidade.
- Escutamos e fazemos perguntas.
- Damos feedback e também aceitamos.

Aja como se fosse a sua empresa!
Agimos como se a empresa fosse nossa. Por isso criamos um ambiente favorável para inovação, criatividade e curiosidade. Se identificamos a mudança como oportunidade, todos somos capazes de apoiar ativamente o processo de mudança.

- Pensamos de forma crítica e questionamos as práticas já existentes.
- Estamos abertos para inovação, criatividade e curiosidade.
- Promovemos ativamente a mudança.
- Refletimos sobre o nosso comportamento.
- Aceitamos erros, e aprendemos com eles.
- Alinhamos as nossas ações com nossa visão do futuro.

→ **Mais informações sobre a nossa cultura organizacional PETE podem ser encontradas na Intranet da Hengst, na página “Recursos Humanos”.**

“Trabalhar com satisfação através de relações respeitosas e um bom ambiente de trabalho!”

2.2 Respeito e cumprimento da lei

No nosso trabalho cotidiano somos obrigados a cumprir leis regionais, nacionais e internacionais.

- Não toleramos quaisquer violações da lei. Estas podem resultar em sanções penais para o colaborador individualmente, devido à violação de uma lei penal, no pagamento de multas e indenizações por danos. Todavia, estas violações também podem comprometer a convivência e a boa reputação da Hengst. Por isso também terão consequências sob leis trabalhistas.

2.3 Igualdade de oportunidades e respeito mútuo

As nossas relações como funcionários, fornecedores, clientes e outros parceiros comerciais caraterizam-se pela tolerância, cortesia e respeito, bem como pela justiça e confiança, de acordo com a nossa cultura organizacional PETE.

- Não toleramos a discriminação com base na idade, sexo, cor da pele, origem étnica ou social, nacionalidade, cidadania, estado de saúde, deficiência, religião, orientação sexual, ideologia ou opiniões políticas ou qualquer outro tipo de discriminação sob a legislação dos países e locais onde a empresa opera.

- Nos comprometemos a garantir a igualdade de oportunidades para os nossos funcionários e a selecioná-los e promovê-los com base na sua qualificação e competência.
- Nós fomentamos diversidade, igualdade e inclusão.
- Protegemos e respeitamos os direitos de minorias e de povos indígenas.

2.4 Responsabilidade pela reputação da Hengst

Através do seu comportamento pessoal, a sua presença e a sua interação, todos os colaboradores contribuem pela reputação da Hengst. A violação das diretrizes empresariais e o comportamento ilícito de um único colaborador já podem ser suficientes para causar danos consideráveis à empresa e, em particular, à reputação da Hengst.

- Na execução das nossas tarefas, nos guiamos pela nossa cultura empresarial e moldamos a reputação da Hengst através da nossa imagem pública e do nosso relacionamento com os nossos parceiros de negócios.

2.5 Cuidando dos ativos da empresa

É do nosso interesse comum, cuidar da propriedade e dos bens patrimoniais da Hengst. Qualquer um que roubar, desviar ou danificar, de forma consciente e intencional, bens da empresa que lhe foram confiados, incorre uma infração e pode ser obrigado ao pagamento de uma indenização.

- Utilizamos as ferramentas e equipamentos disponibilizados com responsabilidade e cuidado, garantindo sua proteção contra danos ou perdas.
- Não utilizamos estes meios e recursos operacionais para fins privados, salvo se existir um respectivo acordo especial.

A nossa responsabilidade social

Com base na nossa cultura empresarial, a gerência e os colaboradores da empresa Hengst assumem a sua responsabilidade social e os seguintes princípios:

Respeitamos os direitos humanos reconhecidos a nível internacional e zelamos pelo seu cumprimento.

Rejeitamos qualquer uso de trabalho forçado ou compulsório, quaisquer formas análogas à escravidão, servidão, ou outras formas de dominação e repressão no local de trabalho. Condenamos expressamente qualquer castigo físico, ameaças e assédio de colaboradores.

Condenamos qualquer forma de trabalho infantil e respeitamos a legislação referente a idade mínima para trabalhar, de acordo com os requisitos governamentais. Não contratamos pessoas com uma idade onde, de acordo com a lei em vigor no local de trabalho, o estudo é obrigatório e compulsório. De maneira nenhuma contratamos pessoas com menos de 15 anos de idade, salvo se existirem exceções claramente definidas em acordos internacionais e na legislação local.

Os salários, benefícios adicionais e os horários de trabalho devem obedecer às normas legais. Os salários devem ser adequados, ou seja, devem ser iguais ou superiores aos salários mínimos obrigatórios e sempre garantindo a subsistência do indivíduo. Não é permitido fazer descontos não fundamentados ou retenções do salário como sanção disciplinar.

Respeitamos o direito de cada pessoa à liberdade de associação, à liberdade de organização e à negociação coletiva no âmbito das leis nacionais.

“As pessoas estão sempre no centro de tudo!”

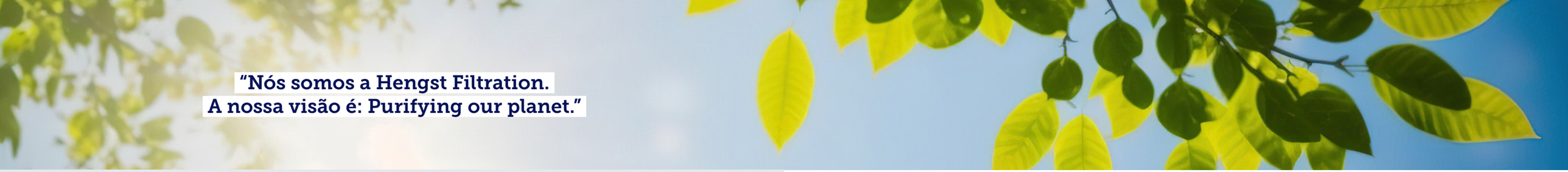
Valorizamos os nossos colaboradores e acreditamos que a oportunidade de expressar preocupações e sugestões é fundamental para uma cooperação eficaz. Incentivamos uma comunicação aberta entre os colaboradores e a gerência, para resolver problemas e fortalecer a ética profissional.

Protegemos os nossos colaboradores contra os perigos no local de trabalho e reduzimos os riscos para a saúde e segurança através de medidas técnicas de proteção, processos de trabalho seguros, manutenção preventiva, treinamentos de segurança no trabalho, inspeções apropriadas e vestuário de proteção adequado. Apoiamos quaisquer medidas que promovam a saúde.

Prevenimos o abuso de poder por parte de forças de segurança públicas ou privadas através de uma seleção criteriosa, instrução e monitoramento regular.

Estes princípios são baseados nas seguintes publicações:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU) - de 10.12.1948
- Os 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas (ONU) - de 28.09.2015;
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU) - de 10.12.1948;
- As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (OCDE) – de 08.06.2023;
- As 10 normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Convenção n.º 87 (1948), n.º 98 (1949), n.º 29 (1930 + Protocolo de 2014), n.º 105 (1957), n.º 100 (1951), n.º 111 (1958), n.º 138 (1973), n.º 182 (1999), n.º 155 (1981), n.º 187 (2009);
- O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (ONU) - de 19.12.1966;
- O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU) - de 19.12.1966.



**“Nós somos a Hengst Filtration.
A nossa visão é: Purifying our planet.”**

4 A nossa responsabilidade ambiental

Nossos produtos contribuem significativamente para o uso sustentável dos recursos, a preservação ambiental e, sobretudo, a proteção do clima. Desenvolvemos os nossos produtos, serviços e processos de forma compatível com o meio ambiente. Zelamos pela utilização responsável e eficiente dos recursos naturais.

Respeitamos as normas e leis de proteção ambiental aplicáveis, tanto a nível nacional como internacional.

Controlamos e reduzimos o nosso consumo energético e tomamos medidas para reduzir as nossas emissões de CO2. Nós promovemos e instigamos economicamente, a utilização e o desenvolvimento das tecnologias energeticamente eficientes. Promovemos ativamente a migração para fontes de energia renováveis.

Evitamos impactos ambientais que prejudiquem a base para a preservação e produção de alimentos, impeçam o acesso à água potável e a instalações sanitárias, ou representem riscos à saúde, como alterações prejudiciais do solo, poluição da água ou do ar, emissões de ruído e/ou consumo excessivo de água.

Nós não nos envolvemos em roubos de terras e endossamos a proibição de desmatamento ilegal de terras, florestas e recursos hídricos na aquisição, desenvolvimento ou utilização das terras, florestas e recursos hídricos que se destinam à subsistência de pessoas.

Ao lidarmos com substâncias e resíduos perigosos, somos obrigados a prevenir, minimizar e eliminar potenciais riscos para os colaboradores e para as demais pessoas.

Protegemos os sistemas ecológicos naturais, a biodiversidade e a qualidade do solo.

Cumprimos as seguintes disposições das seguintes convenções:

- A Convenção de Minamata (mercúrio)
- A Convenção de Estocolmo (Poluentes Orgânicos Persistentes - POP)
- A Convenção de Basileia (controle dos movimentos transfronteiriços de resíduos perigosos e sua eliminação)

“Não participamos em atos de suborno e corrupção!”

Práticas comerciais responsáveis, relacionamento com parceiros comerciais e terceiros

5.1 Anticorrupção: Lidar com presentes, convites e doações

Nossa conduta em relação aos parceiros de negócios é pautada pela integridade. O comportamento corrupto distorce a concorrência e danifica fortemente a reputação da Hengst. Esta situação resulta em multas ou em penas de prisão para os envolvidos e à confiscação dos bens obtidos.

- A concessão de vantagens e o suborno de funcionários públicos, bem como qualquer suborno dos nossos colaboradores e suborno de colaboradores de outras empresas, são puníveis por lei e não serão tolerados na Hengst.
- Nunca utilizamos a nossa posição profissional para exigir, aceitar, obter ou receber vantagens, quer sejam recompensas monetárias ou outras regalias.
- Tomamos medidas firmes contra qualquer conduta inadequada e aplicamos as devidas sanções.

Presentes e gratificações a clientes ou fornecedores são permitidas somente no contexto de manutenção e cultivo das relações comerciais. Isto inclui presentes de baixo valor ou brindes como canetas ou calendários, de acordo com a prática comercial geral.

- Nós nunca entregamos ou recebemos presentes ou outros brindes para além de um gesto de cortesia.
- Presentes e brindes para autoridades e detentores de cargos públicos, de modo geral, são proibídos.
- Só aceitamos ou convidamos para almoços ou jantares de negócios se estes servirem um objetivo comercial legítimo e forem realizados num ambiente socialmente aceitável. Em caso de dúvida, buscamos a aprovação de nossos superiores.
- Na contratação de consultores, mediadores, agentes ou outros terceiros semelhantes zelamos por estes não oferecerem, concederem ou exigirem vantagens não justificadas.

A concessão de doações e atividades de patrocínio competem exclusivamente à gerência.

→ **Em caso de dúvidas ou incertezas relacionadas a suborno, corrupção ou à adequação de presentes e brindes oferecidos por parceiros de negócios, consultamos nossos superiores, o departamento jurídico ou o departamento de controles internos.**

“Nós jogamos limpo!””

5.2 Concorrência justa

A Hengst respeita e cumpre as regulamentações nacionais e internacionais sobre concorrência justa, especialmente as leis antitruste e outras normas que regem a competição. Violações das leis antitruste podem resultar em multas elevadas para a Hengst, além de sanções financeiras ou até mesmo pena de prisão para colaboradores envolvidos.

- No relacionamento com nossos concorrentes, não firmamos acordos escritos ou verbais, nem realizamos qualquer ação que influencie preços ou condições comerciais, divida territórios de vendas ou clientes, ou prejudique indevidamente a livre e justa concorrência.
- Nos abstemos de exercer influência ilícita sobre os preços e outras políticas comerciais dos nossos clientes.
- Com produtos inovadores e de excelente qualidade, conduzimos nossos negócios de maneira ética e respeitável, enfrentando a concorrência de mercado com esse mesmo espírito.

5.3 Prevenção de conflitos de interesses

Conflitos podem surgir no ambiente de trabalho e nos negócios, entre os interesses pessoais ou financeiros dos colaboradores e os interesses da empresa. Esses conflitos de interesse podem comprometer significativamente o julgamento, a imparcialidade e a lealdade dos colaboradores.

- Nos esforçamos a todo custo para evitar esses conflitos de interesses. Se determinado conflito de interesse for eminente, abordamos a situação de forma aberta e contatamos imediatamente o nosso superior direto ou o departamento de Controles Internos.
- Notificamos o nosso superior ou o departamento de Controles Internos quando fazemos negócios com empresas nas quais nós próprios, o nosso parceiro, um familiar direto ou um amigo tenhamos uma participação financeira ou comercial relevante. Como participação relevante entendemos um envolvimento que permite a nós próprios ou ao nosso familiar ou amigo exercer influência sobre a relação entre a Hengst e essa empresa (fornecedor, concorrente, cliente).
- Como colaboradores da Hengst, nosso empenho no trabalho é voltado para a empresa, e temos a obrigação de realizar as tarefas atribuídas da melhor forma possível, com base no nosso conhecimento e habilidades.

5.4 Divulgação de dados financeiros e conformidade com a legislação fiscal

Cumprimos as normas de contabilidade aplicáveis e divulgamos as informações financeiras em conformidade com as regulamentações nacionais e internacionais. Através do pagamento de impostos, a Hengst contribui para o financiamento do setor público. É uma obrigação. O Estado, por sua vez, encarrega-se de disponibilizar uma infraestrutura funcional e o ensino, que são fatores imprescindíveis para o sucesso das operações da Hengst.

Para além desta obrigação social, o não cumprimento da legislação fiscal pode resultar em prejuízos financeiros consideráveis para o Grupo Hengst, bem como em graves danos para a sua reputação.

- Nos comprometemos expressamente a cumprir todas as leis e regulamentos fiscais.
- Através da criação de estruturas e processos internos e da aquisição de conhe-cimento, asseguramos que os impostos a pagar pelas empresas do Grupo são calculados de forma completa, correta, em tempo e pagos às autoridades fiscais competentes.
- Nos comprometemos, igualmente, a cumprir todos os regulamentos relativos à transparência fiscal segundo as normas internacionais.

5.5 Medidas contra lavagem de dinheiro

O fornecimento e as transações comerciais internacionais sempre possuem o risco de serem utilizados para lavar dinheiro ou financiar o terrorismo. A lavagem de dinheiro é a introdução clandestina de bens e/ou fundos adquiridos de forma criminosa no ciclo econômico e financeiro legal, com a finalidade de encobrir a sua verdadeira origem. A lavagem de dinheiro é considerada um crime segundo as leis nacionais e internacionais.

Possíveis indícios para a existência de lavagem de dinheiro podem vir, por exemplo, dos seguintes casos:

- Pagamentos através de contas em países terceiros
- Pagamentos efetuados por um terceiro e não pelo parceiro contratual, salvo se isso foi acordado previamente entre as partes
- Pagamentos através de empresas fantasma
- Pagamentos em excesso e situações de redirecionamento de transferências
- Pagamentos de uma fonte privada para contas da empresa
- Transações ou modelos de negócio sem qualquer propósito econômico
- Tentativas de realizar tais procedimentos ou consultas sobre a possibilidade de sua realização.

Impossibilitar a lavagem de dinheiro é uma medida importante para a luta contra o crime organizado e o financiamento do terrorismo.

- Tomamos as medidas necessárias para conduzir os nossos negócios com parceiros respeitáveis que se dedicam a atividades legítimas, usando fundos legais.
- Nos comprometemos a cumprir todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis para combater a lavagem de dinheiro.

→ **O departamento de Controles Internos e o departamento Financeiro podem responder a mais perguntas acerca da prevenção da lavagem de dinheiro.**

→ **Mais documentos e treinamentos relativos às temáticas abordadas no capítulo 5 podem ser encontrados na Intranet da Hengst, na página "Compliance".**

Proteção de dados e tratamento responsável da informação

6.1 Proteção de dados

Levamos muito a sério a proteção e a confidencialidade dos dados pessoais ou outras informações que nos são fornecidas e cumprimos a lei de proteção de dados, em particular a Lei Federal Alemã de Proteção de Dados (BDSG, sigla em alemão) e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). No Brasil, LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).

- Coletamos e processamos dados pessoais estritamente de acordo com as regras relativas ao tratamento de dados pessoais. É especialmente importante para nós que processemos dados somente quando permitido por lei. Além disso, garantimos que os dados sejam coletados apenas para fins específicos e legítimos.
- Proporcionamos transparência para que os titulares dos dados possam entender como suas informações são utilizadas. Somente processamos os dados que realmente precisamos e reduzimos o seu armazenamento ao tempo mínimo necessário. Logo que os dados tenham cumprido a sua finalidade, são apagados ou anonimizados.
- Protegemos os direitos pessoais de todas as partes envolvidas e asseguramos os dados pessoais para prevenir abusos e/ou acesso não autorizado.
- Os nossos processos e procedimentos protegem a confidencialidade dos dados, assegurando a nossa atuação em conformidade com a legislação de proteção de dados e os nossos regulamentos internos.

“Tratamos com sigilo assuntos privados e secretos!”

6.2 Informações confidenciais

Todos os nossos conhecimentos, a nossa experiência e as nossas ideias inovadoras são o resultado de muitos anos de trabalho árduo e dedicado. Isto assegura os nossos negócios e a nossa competitividade.

- Utilizamos os dados e as informações que recebemos ao exercer a nossa atividade profissional unicamente dentro do âmbito autorizado. Em função da importância dessas informações ainda aplicamos medidas de segurança adicionais como, por exemplo, acordos de confidencialidade.

- Não transmitimos informações confidenciais a terceiros nem facilitamos o acesso a elas de qualquer outra forma. O mesmo se aplica, particularmente, aos dados confidenciais, secretos e pessoais que nos são confiados pelos nossos parceiros comerciais. Informações confidenciais e documentos confidenciais são, particularmente, dados de clientes e informações sobre o desenvolvimento de produtos, marketing, preços, segredos comerciais, processos protegidos por direitos autorais, processos de produção e/ou lucros da empresa.

- Nos comprometemos, para além disso, a tratar com sigilo os segredos da empresa e do negócio, os assuntos internos e, ainda, quaisquer outras informações dignas de proteção. Esta obrigação se mantêm mesmo após o encerramento do vínculo trabalhista com a Hengst.

6.3 Segurança da informação

A Hengst permite a troca de informações dos seus colaboradores em todo o mundo, mediante a utilização de computadores, computadores portáteis e telefones/celulares. Contudo, estas formas de comunicação também implicam riscos para a proteção de dados pessoais e para os dados da empresa.

- Nos comprometemos a cumprir os regulamentos de proteção de dados, bem como os regulamentos legais e empresariais relativos à segurança da informação e à utilização de sistemas de TI.
- Não compartilhamos senhas e códigos de acesso com terceiros e também não aceitamos ou utilizamos senhas e códigos de acesso de terceiros.

O mais elevado grau de cibersegurança é fundamental para qualquer empresa atualmente. Por este motivo, a Hengst investe fortemente em tecnologias para proteger os seus sistemas e dados.

- Trabalhamos juntos para garantir que estas medidas de proteção tenham um efeito duradouro, levando a sério todas as medidas para aumentar o conhecimento em segurança e utilizando as ferramentas e treinamentos oferecidos. Qualquer irregularidade deve ser reportada imediatamente.
- De maneira nenhuma abrimos ou instalamos, sem verificar antes, anexos de mensagens de e-mails, aplicativos ("apps") ou downloads da Internet ou pastas provenientes de outras fontes, não clicamos em links suspeitos e não introduzimos os nossos dados de acesso pessoal em plataformas que não conhecemos.
- Abordamos qualquer circunstância incomum com bom senso e cautela, especialmente no que se refere a e-mails, pen-drives ou outros dispositivos pertencentes a terceiros.

→ Se tivermos dúvidas ou perguntas, contatamos o responsável pela proteção de dados ou o responsável pela TI.

→ Mais informações estão disponíveis na Intranet da Hengst, na página "Segurança de informações".

Lidar com direitos de propriedade industrial (patentes, marcas)

A marca "Hengst" representa o nosso principal valor empresarial. Temos motivos para nos orgulhar dos nossos produtos. Por isso, cada um dos nossos componentes contribui para nossa marca.
Direitos de patente são direitos de monopólio. Para outros concorrentes é proibido ofertar, produzir ou vender produtos protegidos por esses direitos. O não cumprimento desses direitos pode resultar em altos pedidos de indenização, ações de recall ou até mesmo na interrupção da produção em série de um componente, o que representa um risco econômico considerável para a empresa. Para garantir o futuro da nossa empresa, investimos somas consideráveis no desenvolvimento de produtos e sistemas de filtragem inovadores. A proteção proporcionada pelos direitos de propriedade dificulta à concorrência copiar a nossa tecnologia e sustenta os nossos esforços no sentido de garantir os pedidos dos nossos clientes a longo prazo e, em especial, as encomendas de peças e serviços da Hengst. Nós respeitamos a propriedade intelectual e industrial de terceiros. Para tal, determinamos cuidadosamente as possibilidades e os limites das nossas ações, de modo a não infringir os direitos detidos por terceiros. Em contrapartida esperamos dos nossos concorrentes que também respeitem os nossos direitos de propriedade industrial. Nós aplicamos rigorosamente o cumprimento dos nossos direitos de propriedade.

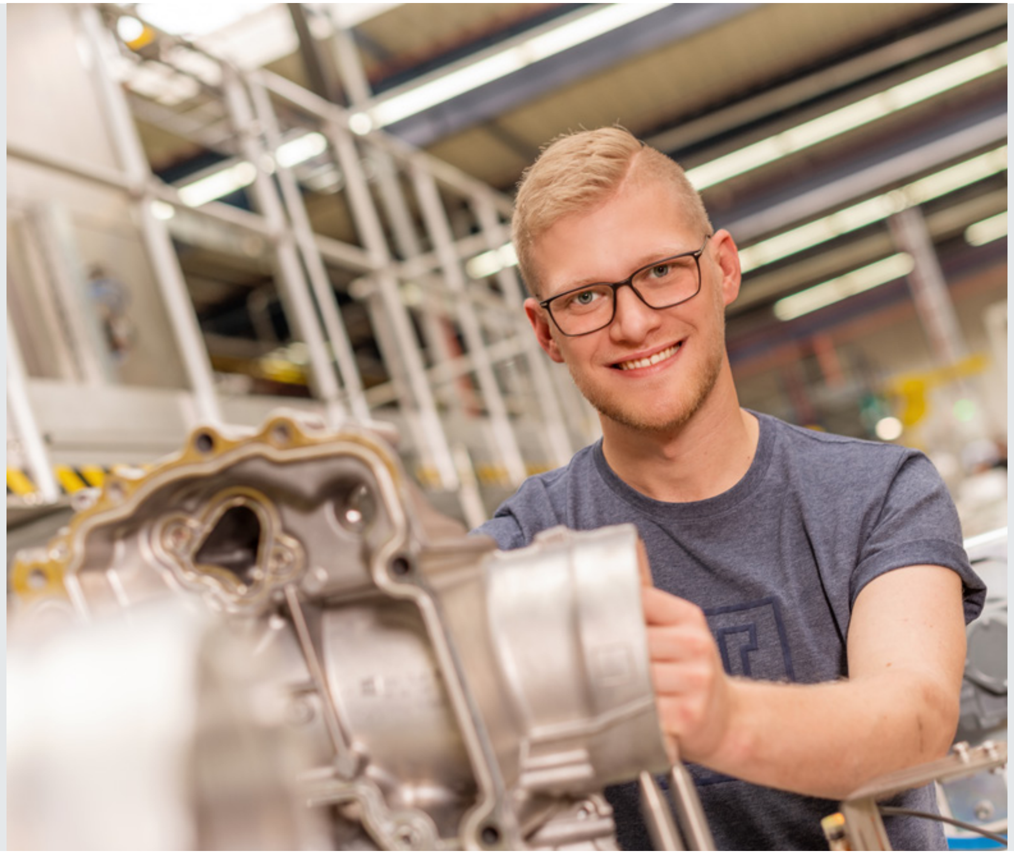
- Não violamos os direitos de propriedade industrial de terceiros (patentes, marcas e afins).
- Protegemos os nossos desenvolvimentos tecnológicos com nossos próprios direitos de propriedade.

→ **Quaisquer perguntas relacionadas com a temática acima podem ser dirigidas ao departamento Propriedade Intelectual.**

→ **Mais informações são disponibilizadas na Intranet da Hengst, na página "Propriedade Intelectual".**

"Protegemos os nossos desenvolvimentos!"

"Atuamos a nível internacional - seguindo regras claramente definidas!"



8

Cumprimento da regulamentação alfandegária e do comércio exterior

A Hengst é uma empresa que atua a nível internacional. Para as operações internacionais é importante observar as legislações e leis alfandegárias nacionais, europeias e internacionais. Somos obrigados a cumprir estas leis e regulamentos.

Todos os colaboradores envolvidos com as seguintes questões no contexto de suas atividades profissionais:

- Importação e exportação de bens,
- transferências transfronteiriças de serviços,
- transferências transfronteiriças de hardware, software e tecnologias (incluindo especificações técnicas),
- transações de capital e pagamentos transfronteiriços

estão obrigados a cumprir as sanções económicas, as leis de importação e exportação e, ainda, as diretivas e processos internos.

Quaisquer violações destas leis e regulamentos, mesmo que de forma não intencional, podem resultar em penalidades severas e multas, a recusa de licenças de exportação, a perda de privilégios de exportação e/ou inspeções ou atrasos na alfândega. Devido à complexidade dessas leis e regulamentos e pelo fato de serem diferentes em cada país, procuramos sempre saber o que devemos considerar antes de iniciar um projeto empresarial.

→ Em caso de dúvidas ou necessidade de treinamento consultamos o departamento Serviços Aduaneiros e Controle de Exportações através de customs@hengst.de ou os parceiros locais de serviços aduaneiros e controle de exportações.

→ Mais informações são disponibilizadas na Intranet da Hengst, na página "Alfândega".

Organizações e contatos de compliance

O responsável de compliance na Hengst está sediado no departamento de Controles Internos e reporta à gerência.

Durante o treinamento e a implementação de medidas de compliance, o responsável de compliance recebe o apoio dos contatos de compliance das respectivas fábricas alemãs e dos escritórios centrais assim como das localidades internacionais.

As seguintes pessoas podem ser contatadas em caso de dúvidas sobre o Código de Conduta ou para notificação de má conduta ou infrações – especialmente em casos de conduta criminosa dentro da empresa:

Superiores hierárquicos
Por regra, e no âmbito da nossa cultura empresarial Hengst, os superiores hierárquicos diretos são o primeiro contato para questões e preocupações acerca do compliance. Se isto não for desejado ou possível, devem ser contatadas as pessoas a seguir indicadas.

Pessoas de contato de compliance das áreas e locais
Os nomes e os dados de comunicação das pessoas de contato em matéria do compliance podem ser consultados na Intranet da Hengst, em "Compliance", ou através de outros canais de informação (painéis informativos, comunicações internas, etc..

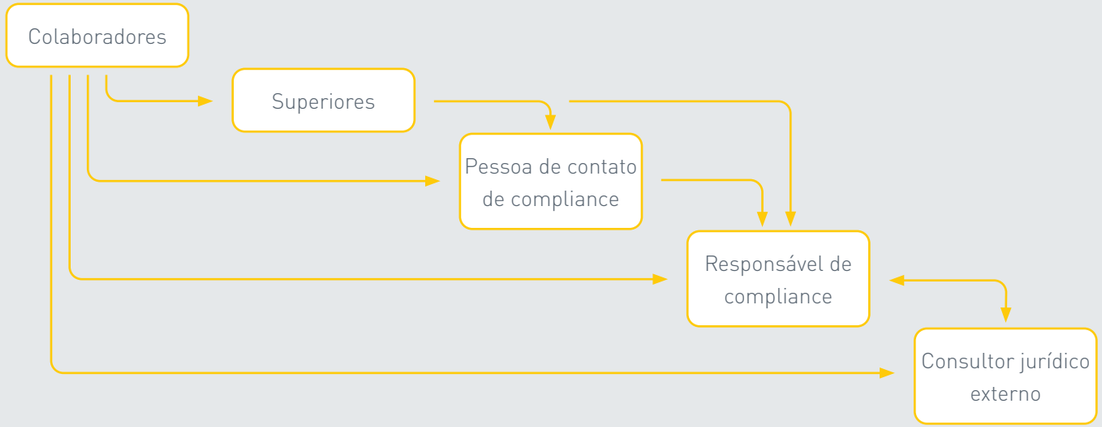
Responsável de compliance
Departamento Controlo Interno
T: +49 251 20202 462 **M**: compliance@hengst.de

Adjunto:
Departamento Jurídico / Group General Counsel
T: +49 251 20202 332 **M**: compliance@hengst.de

Assistência Jurídica Externa
Se necessário, estão também disponíveis contatos externos como mediadores neutros nos diferentes países. Estes podem ser consultados na Intranet da Hengst, em "Compliance", ou através de outros canais de informação (painéis informativos, comunicações internas, etc.

"Levamos o Compliance a sério!"

Pessoas de contato e comunicações acerca de assuntos de compliance:



Comunicação de casos de atenção e denúncias

O comportamento ético e em conformidade com a lei é uma prioridade máxima para a Hengst nas suas próprias atividades comerciais e nas relações com os seus par-ceiros comerciais. Para além das pessoas de contato para questões de compliance referidas no capítulo 9, a Hengst estabeleceu uma via de comunicação eletrônica que permite a pessoas, de dentro e de fora da empresa, comunicar violações de legisla-ção aplicável, das diretrizes internas, dos princípios empresariais e, em especial, do presente Código de Conduta da Hengst, ou expressar as suas preocupações relativas a uma violação potencial ou real destas normas.

A pessoa que utilizar a via de comunicação eletrônica para comunicar uma denúncia pode decidir livremente se prefere manter o anonimato ou informar os seus dados de contato à Hengst.

O portal de denúncias pode ser acessado:

- Na página do site da Hengst em: **Empresa → Compliance → Portal de denúncias**

- Na Intranet, na página **“Compliance” → Portal de denúncias**

Lá você encontrará mais informações sobre o uso dos portais de denúncias no "Re-gulamento de procedimento para registro de reclamações e denúncias".

“Fale! Incentivamos a coragem!”

Com base nos valores éticos e na cultura empresarial da Hengst, atuamos de forma responsável e demonstramos coragem cívica quando abordamos abertamente e de boa-fé questões e preocupações sobre questões do com-pliance.

- Usamos a nossa própria capacidade de julgamento de forma sensata e nos guiamos pela honestidade e integridade.
- Ninguém deve ou pode, independentemente da sua posição na empresa, ordenar a execução de atos impróprios ou ilegais. Por consequência, isto significa que nunca podemos justificar um comportamento impróprio ou ilegal com base no fato de ter sido realizado sob as instruções de alguém numa posição superior..
- Se suspeitarmos de uma violação deste Código de Conduta e, em especial, de atos criminosos, agimos de forma responsável se ajudarmos a evitar danos para a empresa, para os colabora-dores e para outras pessoas responsáveis, denun-ciando imediatamente essa infração.

As denúncias de violações do compliance reais ou potenciais serão tratadas com sigilo, exceto se houver disposi-ções legais que o obriguem a sair do anonimato. Se necessário, será realizada uma investigação objetiva, a fim de tomar as medidas adequadas.

A Hengst não irá tolerar retaliações contra pessoas que, com coragem e de boa-fé, abordaram e relataram viola-ções do compliance. No entanto, quaisquer denúncias injustas ou com intuito malicioso ou abusivo (por exemplo, ataques pessoais falsos contra determinadas pessoas) constituem, por si só, uma violação do compliance. Não aceitamos esses comportamentos e nos reservamos o direito de reagir com medidas disciplinares.

Cumprimento do Código de Conduta:

Como colaborador/a da Hengst estou ciente de que o cumprimento da lei e das diretrizes estabelecidas no presente Código de Conduta é uma condição para o meu emprego na Hengst. Tanto quanto é do meu conhecimento e convicção, não irei violar nenhuma das diretrizes definidas no Código de Conduta.

Este material impresso pode ser solicitado através de **compliance@hengst.de**.

O documento está disponível nas seguintes línguas: Alemão, inglês, francês, dinamarquês, polaco, checo, romeno, português e chinês.

A versão atual do Código de Conduta, bem como as atualizações e outras informações sobre o tema "Compliance" na Hengst podem ser consultadas na Intranet, na página "Compliance".

Hengst SE
Nienkamp 55-85 · 48147 Münster · Alemanha
Tel. +49 251 20202-0
info@hengst.de

hengst.com

Data de publicação
Abril 2025