

MAHLE

Código empresarial
da MAHLE



Introdução

O nome MAHLE está relacionado ao desempenho, precisão, perfeição e inovação. Nosso objetivo primordial é maximizar a satisfação de clientes e melhorar nossa competitividade, até que lideremos o mercado – verdadeira máxima do fundador da empresa Ernst Mahle de que um bom produto pode sempre melhorar.

Os pilares de nossa estratégia de sucesso são os seguintes:

- Presença global,
- Crescimento orgânico e aquisições selecionadas,
- Inovação,
- Qualidade de produto,
- Expertise em sistemas,
- Empregados dedicados,
- Eficiência de custos e lucratividade.

Como um player global, a MAHLE está plenamente ciente de sua responsabilidade social. Para assegurar a observância dos princípios éticos, dos regulamentos internos e da legislação no Grupo MAHLE¹, estamos introduzindo este Código Empresarial, estabelecendo diretrizes para todos os empregados do Grupo MAHLE, incluindo os membros do Conselho de Administração da MAHLE, do Comitê Gestor da MAHLE, conselheiros e executivos do Grupo MAHLE. O presente Código Empresarial tem por objetivo apresentar a estrutura jurídica e ética aplicável às atividades de todos os empregados. Para as coligadas estrangeiras da MAHLE, este Código Empresarial estabelece os padrões mínimos a serem adotados e, se necessário, modificados para atender as exigências e características locais.

Para associações (joint ventures) bem como para as empresas na Alemanha e no exterior nas quais a MAHLE possua uma participação de 50% ou uma participação minoritária superior a 25%, devem ser adotadas as medidas apropriadas para assegurar a observância das metas e objetivos deste Código Empresarial.

Todos os empregados devem encorajar terceiros a observar as metas e objetivos deste Código Empresarial.

¹ O "Grupo MAHLE" inclui todas as empresas MAHLE integralmente consolidadas.

1. Observância da lei e responsabilidade

Todos os empregados devem observar as leis e regulamentos, bem como as diretrizes internas aplicáveis às suas áreas de atuação. Devem ser evitadas, sob todas as circunstâncias, violações às leis e infrações às normas internas.

A MAHLE espera que os seus empregados protejam e promovam a reputação da empresa em público. Ao expressar suas opiniões particulares em público, os empregados devem deixar claro que não estão falando em nome da empresa.

2. Qualidade e segurança de produtos

Os produtos da MAHLE são fabricados de acordo com rígidos padrões de qualidade. Nosso sistema de excelência de qualidade e nossa consistente estratégia de zero erro nos permitem atingir nossa meta de segurança máxima para os nossos produtos. Como marca de nosso forte senso de responsabilidade pela segurança de nossos produtos, exigimos o estrito cumprimento de todas as regras e regulamentos estatutários e empresariais de segurança de produtos. Se os empregados tiverem quaisquer preocupações de segurança, os empregados devem imediatamente informar os departamentos responsáveis, para que sejam adotadas as medidas apropriadas para a proteção de nossos clientes.

3. Lei de concorrência e lei antitruste

A MAHLE busca a observância das regras de concorrência livre e justa na consecução de seu objeto social. A observância de toda a legislação nacional e internacional relacionada a concorrência e antitruste é princípio fundamental de nossas atividades, em todas as esferas da sociedade. É proibida a participação em qualquer tipo de conduta anticompetitiva.

3.1 Conduta perante os concorrentes

Os empregados não poderão participar de nenhum acordo anticompetitivo ou de práticas concertadas com concorrentes. Mesmo a divulgação unilateral aos concorrentes de informações sensíveis ou estratégicas, como, por exemplo, qualquer tipo de informação relacionada a preço (preços líquidos, preços brutos, listas de preços, etc.), aumentos de preço, taxa de utilização de capacidade, pedidos a serem recebidos, projetos futuros de P&D, poderá constituir uma violação à lei antitruste.

A lei antitruste proíbe qualquer restrição à concorrência, ou seja todas as medidas destinadas a reduzir os riscos inerentes à concorrência livre e irrestrita. É por exemplo proibido qualquer acordo relacionado a preço, alocação de mercados (considerando os clientes ou territórios) e ainda quaisquer acordos entre concorrentes para estabelecer suas respectivas participações de mercado.

3.2 Conduta perante os clientes e fornecedores

São também proibidos quaisquer acordos com clientes e fornecedores, destinados a limitar a liberdade de concorrência, incluindo, entre outros, limites à liberdade dos clientes de fixar seus próprios termos ou preços de fornecimento. Podem também ser vedadas algumas obrigações de fornecimento exclusivo, restrições sobre clientela, acordos de exclusividade, obrigações de não concorrência e restrições de uso.

3.3 Participação em associações comerciais e participação em reuniões do setor

A participação em associações comerciais e associações de empresas é normalmente útil e, em alguns casos, até mesmo vital. Contudo, essa participação poderá acarretar em risco de violações antitruste. Os concorrentes da MAHLE são normalmente membros das mesmas associações, trazendo a oportunidade de troca de informações de mercado que sejam relevantes da perspectiva antitruste. Isso também se aplica à participação em reuniões do setor.

Os empregados devem considerar a necessidade comercial legítima para sua participação nessas organizações. Se outras empresas participantes estiverem envolvidas em uma troca ilegal de informações, os empregados estão instruídos a claramente se distanciar dessas empresas, consignando sua objeção, que deverá ser lavrada em ata, e deverão deixar o evento imediatamente.

3.4 Conduta no caso de posição dominante de mercado

Da perspectiva antitruste, pode ser considerado que a MAHLE possui posição dominante de mercado em relação a alguns grupos de produtos. Isso significa que a MAHLE está sujeita a regras especiais, inclusive regras antitruste, aplicáveis às empresas com posição dominante.

As empresas dominantes não podem abusar de seu poder de mercado. O tratamento diferenciado dos clientes sem razões legítimas, a recusa de fornecimento a determinados clientes e a concessão de descontos de fidelidade podem ser considerados abuso de poder de mercado.

4. Comércio exterior

Ao realizar negócios no exterior, observamos toda a legislação em vigor relacionada a comércio exterior, fiscal e alfandegário, nos países em questão. Todos os empregados deverão cumprir esses controles quando da aquisição, fabricação ou circulação de produtos. Os controles de exportação em geral não se aplicam somente à entrega de bens, mas também à prestação de serviços e transferência de tecnologia.

Todos os empregados envolvidos na importação e exportação de bens e em outras operações internacionais deverão observar os respectivos regulamentos de controle comercial. Para a observância desses regulamentos, deverão sempre ser obtidas quaisquer autorizações oficiais necessárias. Também deverá ser observada a legislação de controle de exportação de armas.

5. Prevenção à fraude e à corrupção

A MAHLE tem um compromisso com a observância dos elevados padrões éticos em suas atividades. A MAHLE não irá tolerar quaisquer práticas desleais pelos seus empregados e parceiros comerciais.

5.1 Vantagens desleais não serão aceitas de e nem concedidas a parceiros comerciais

Não poderão ser reivindicadas, aceitas, oferecidas ou concedidas vantagens desleais.

'Vantagens' constituem qualquer tipo de gratuidade que não possa ser reivindicada pelo beneficiário e que objetivamente melhore a situação econômica, jurídica ou pessoal do beneficiário, e incluem não só os pagamentos em dinheiro, mas também todos os tipos de presentes, convites para eventos e outros benefícios de natureza privada / pessoal. As 'vantagens' também incluem gratuidades a pessoas próximas, entre as quais cônjuges, companheiros, amigos e parentes.

Uma vantagem será desleal' caso não seja usual e não seja apropriada à luz de todas as circunstâncias do caso específico, em especial, a ocasião para a aceitação ou concessão da van-

tagem e a posição pessoal do beneficiário. Esse é o caso, por exemplo, de uma vantagem que tenha por objetivo influenciar decisões empresariais.

São permitidas a aceitação e a concessão de presentes ou de outras vantagens semelhantes, desde que seu valor não exceda EUR 50,00 e as vantagens não sejam desleais.

São permitidas a aceitação e realização de convites de hospitalidades empresariais, inclusive convites para eventos, desde que possuam uma clara ligação com as atividades corporativas e não constituam vantagens desleais.

5.2 Comissionamento de terceiros e decisões de investimento

Para o comissionamento de terceiros (por exemplo, consultores, corretores, patrocinadores, representantes e demais agentes) para atuarem pela MAHLE no contexto de operações comerciais, deve-se assegurar que essas pessoas não empreguem nenhuma prática comercial desleal.

Em especial, empregados não poderão usar terceiros para burlar as regras acima.

5.3 Conduta perante os fornecedores

Os fornecedores devem ser escolhidos considerando critérios objetivos, tais como preço, qualidade e desempenho. As relações com os fornecedores devem basear-se na confiança e honestidade. As propostas devem ser avaliadas de maneira justa e imparcial, e as considerações pessoais e arbitrárias não poderão ser computadas no processo decisório.

5.4 Proteção dos ativos da MAHLE

Para proteger os ativos do Grupo MAHLE, devem ser evitadas quaisquer potenciais perdas financeiras, em particular devido a ofensas criminais como fraude, desvio de fundos, corrupção e roubo.

6. Doações e patrocínios

Doações e patrocínios deverão ser transparentes e rastreáveis, não podendo ser usados para fins ilícitos. Em especial, é proibida a concessão de vantagens indevidas a terceiros sob o pretexto de doações ou patrocínios.

Doações significativas estão sujeitas à aprovação do Conselho de Administração da MAHLE. Doações são significativas se excederem o valor de EUR 5.000,00. São expressamente proibidas doações a pessoas físicas e para contas particulares.

No caso de patrocínios, o valor dos pagamentos deverá respeitar a proporção das vantagens relacionadas ao patrocínio, ou seja, especialmente o efeito promocional esperado.

7. Proibição de utilização de informações privilegiadas (insider trading) e recomendações sobre informações privilegiadas

A legislação nacional sobre informações privilegiadas (insider trading) proíbe as pessoas que tenham conhecimento de informações privilegiadas de negociarem determinados tipos de títulos e valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros, e a divulgação ou utilização dessas informações privilegiadas.

Informações privilegiadas (insider information) constituem informações específicas relacionadas a circunstâncias ou eventos empresariais que não sejam de natureza pública, que possam influenciar o mercado ou o preço de mercado dos títulos e valores mobiliários ou de outros instrumentos financeiros.

As informações privilegiadas somente poderão ser divulgadas aos empregados que devam ter conhecimento dessas informações para fins empresariais. Qualquer pessoa na posse de informações privilegiadas não poderá divulgar nem disponibilizar as referidas informações a terceiros sem autorização nem usar as referidas informações para a negociação por conta própria de títulos e valores mobiliários ou de outros instrumentos financeiros ou recomendar ou induzir terceiros a fazê-lo.

8. Relatório correto e pagamentos em dinheiro

Qualquer modalidade de comunicação comercial destinada à sua publicação deverá cumprir as respectivas leis e padrões internacionais. Especialmente no caso dos relatórios anuais, os princípios contábeis geralmente aceitos deverão ser observados para que os dados e demais informações coletados e contabilizados estejam completos, corretos, atualizados e compatíveis com o sistema.

Os empregados não poderão aceitar, diretamente ou por meio de terceiros, nenhum pagamento em dinheiro que exceda EUR 10.000,00 no total (como pagamento único ou fracionado).

9. Confidencialidade

Os segredos comerciais e operacionais e todas as demais informações confidenciais que os empregados tenham acesso no curso de suas atividades devem ser mantidos em sigilo. As informações dessa natureza – especialmente as informações relacionadas aos fornecedores, clientes, empregados, parceiros comerciais e outros terceiros, bem como as informações internas – devem ser adequadamente protegidas, para que não possam ser acessadas por terceiros e por empregados que não estejam envolvidos. A obrigação de confidencialidade subsiste após a rescisão do contrato de trabalho.

10. Proteção e segurança de dados

A MAHLE considera seriamente a proteção e o princípio de autoescolha dos dados pessoais. Ao usar dados pessoais para fins comerciais, são fundamentais a proteção da privacidade e a segurança de todos os dados comerciais. Devem ser empregados meios técnicos apropriados para a proteção dos dados pessoais e de todos os dados comerciais, impedindo qualquer acesso não autorizado.

11. Conflitos de interesses

Os interesses comerciais da MAHLE devem ser estritamente segregados de interesses particulares. Devem ser evitadas situações nas quais exista um conflito entre os interesses particulares e os interesses comerciais da MAHLE. Os empregados deverão informar a MAHLE, por meio de seu gerente, na hipótese de qualquer conflito de interesses decorrente de suas atividades para a MAHLE.

Todas as operações entre a MAHLE, de um lado, e os empregados ou pessoas / empresas associadas aos empregados, do outro lado, devem atender os padrões usuais da indústria. As operações significativas deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração da MAHLE. Uma operação será significativa se exceder o valor de EUR 1.000,00.

Também poderão surgir conflitos de interesses em decisões no contexto de recursos humanos, devendo ser assegurado que os interesses particulares e as relações pessoais não sejam critérios empregados para as decisões no contexto de recursos humanos.

Nenhum empregado poderá se envolver em qualquer atividade profissional conflitante com os interesses da MAHLE, inclusive atividades para um concorrente da MAHLE.

12. Bens da empresa e dependências da empresa

Todos os empregados são responsáveis pela preservação e pelo uso devido e apropriado dos bens da empresa. Os bens da MAHLE somente poderão ser utilizados para fins particulares se o seu escopo for em geral considerado usual, e somente poderão ser removidos das dependências da sociedade para fins comerciais.

13. Proteção da saúde, segurança, clima e meio-ambiente

A MAHLE tem como um dos seus principais objetivos a promoção do progresso técnico em harmonia com o meio-ambiente, ao mesmo tempo evitando quaisquer riscos aos humanos e ao meio-ambiente, o que obriga a observância de toda

a legislação aplicável relacionada à saúde, segurança, clima e meio-ambiente, bem como todas as demais diretrizes internas relevantes relacionadas à proteção da saúde, segurança, clima e meio ambiente.

14. Assistência aos empregados

14.1 Questões de interpretação ou incertezas jurídicas

Caso tenha dúvidas sobre a interpretação ou incertezas jurídicas com relação aos tópicos tratados neste Código Empresarial, ou caso tenha conhecimento de quaisquer potenciais violações deste Código Empresarial, os empregados poderão contatar o Departamento Jurídico, o Escritório Corporativo de Compliance ou o Escritório Regional de Compliance responsável.

14.2 Denúncia de violações de Compliance

Os empregados que desejarem denunciar possíveis violações das regras de compliance, especialmente de potenciais violações da legislação antitruste ou anticorrupção, podem entrar em contato com o Escritório Corporativo de Compliance ou com o Escritório Regional de Compliance responsável.

Adicionalmente, os empregados também poderão utilizar o canal on-line de denúncias, em especial em caso de uma maior necessidade de confidencialidade, ou contatar o Ombudsman (Especialista) Externo responsável pela sua região. As comunicações recebidas dos empregados receberão tratamento confidencial. Se solicitado, as denúncias podem ser realizadas de forma anônima.

14.3 Informações Adicionais

A versão atualizada deste Código Empresarial, outras diretrizes (por exemplo, diretrizes sobre a lei antitruste e prevenção à fraude e à corrupção) bem como os dados de contato dos responsáveis de compliance e dos ombudsmen podem ser encontrados na intranet da MAHLE (sob o título “Entre Nós/Grupo/Compliance”). O link para o sistema on-line de denúncias (<https://mahle.integrityplatform.org/>) está disponível na intranet da MAHLE (na seção “Entre Nós/Grupo/Compliance”), assim como no website da MAHLE (na seção “Companhia/Compliance”).

15. Monitoramento e investigação das violações

Os conselheiros e executivos da MAHLE são especialmente responsáveis pela observância deste Código Empresarial da MAHLE, devendo adotar as medidas apropriadas para assegurar que, em sua área de responsabilidade:

- não ocorram infrações a leis, a diretrizes internas ou a este Código Empresarial que poderiam ser evitadas ou impedidas pela execução devida e apropriada de suas obrigações fiscalizatórias e organizacionais; e
- quaisquer infrações sejam descobertas, investigadas e extintas.

Entretanto, isso não exime os empregados de sua própria responsabilidade. Todos os empregados são responsáveis pela sua própria conduta.

Serão realizadas auditorias regulares pelo Departamento Corporativo de Auditorias Internas (Corporate Internal Audit - CA) para verificar o cumprimento deste Código Empresarial.

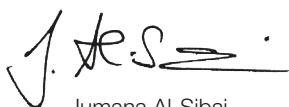
A MAHLE reserva o direito de adotar quaisquer medidas nos termos da legislação trabalhista na hipótese de infrações a leis, a diretrizes internas ou a este Código Empresarial.

Stuttgart, 28 de Outubro de 2024

O Conselho de Administração da MAHLE



Arnd Franz



Jumana Al-Sibai



Georg Dietz



Martin Wellhöffer



Dr. Beate Bungartz



Markus Kapaun



Martin Weidlich

MAHLE GmbH
Corporate Compliance Office
Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart
+49 711 501-0
compliance@mahle.com

www.mahle.com