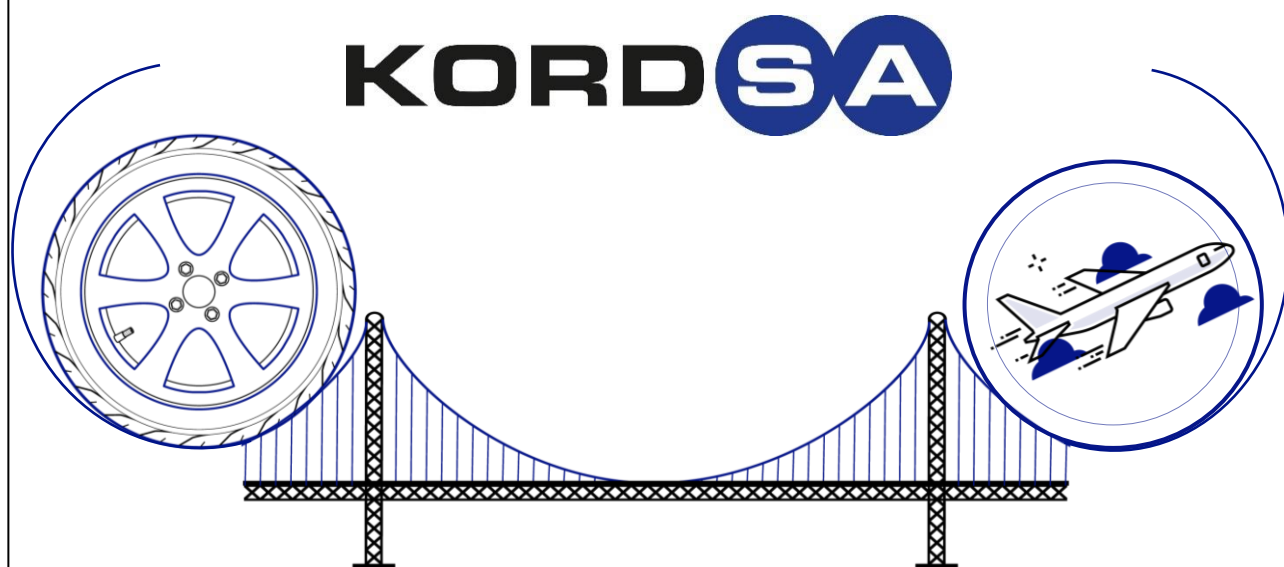




CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

(CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA)

Versão	:	5
Aprovado por	:	Conselho de Administração da Kordsa
Data de Aprovação	:	15 de setembro de 2009
Data da última alteração		29 de abril de 2026

INTRODUÇÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA

A Kordsa está sempre comprometida em supervisionar os negócios de maneira eticamente adequada. Definidos pela integridade e honestidade, temos orgulho de agregar valor à conduta profissional com nossa sólida cultura ética. Ao mesmo tempo em que reforçamos a vida, ousamos reforçar uma forma humana e correta de estrutura corporativa, o que nos leva a elevar os padrões em nosso setor.

O Código de Ética da Kordsa ("Código") não serve apenas como um guia para nossos associados e executivos para que sua conduta comercial esteja de acordo com os mais altos padrões éticos, mas também é nossa base de confiança para nossas partes interessadas, clientes, fornecedores ou parceiros de negócios.

Este Código resume os princípios, políticas, padrões e diretrizes fundamentais da Kordsa. Aplica-se a todos os funcionários e gerentes da Kordsa entre as Empresas do Grupo. Seguir este Código ao fazer negócios é o objetivo comum e responsabilidade da comunidade Kordsa. Incentivamos você a entrar em contato com seu representante de compliance ético em caso de dúvida sobre o Código. Sinta-se à vontade para denunciar, se suspeitar de comportamento antiético e/ou má conduta, pois a violação do código de ética também significa a violação de nossos valores fundamentais.

O Código de Ética da Kordsa pode ser acessado online no site da Kordsa.

A edição original deste guia foi desenvolvida pela H.O. Sabancı Holding S.A. e foi atualizada para as Empresas do Grupo Kordsa.

Índice

Código de Ética Empresarial	3
I. CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA	
Definições.....	3
1. Integridade	3
2. Confidencialidade.....	3
3. Conflitos de Interesse	4
4. Responsabilidades da Kordsa.....	4
4.1. Responsabilidades Legais	4
4.2 Responsabilidade com os clientes	4
4.3 Responsabilidade com os funcionários	4
4.4 Responsabilidade com as partes interessadas	5
4.5 Responsabilidade para os fornecedores/parceiros de negócio	5
4.6 Responsabilidade com os concorrentes	5
4.7 Responsabilidade com o meio ambiente, a comunidade, a sociedade e a humanidade	6
4.8 Responsabilidade com os nomes "KORDSA" e "SABANCI"	6
II. POLÍTICAS DE APOIO AO CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA	7
1. Segurança, Saúde e Meio Ambiente	8
2. Pessoas da Kordsa	8
2.1 Ambiente de trabalho justo e livre de assédio.....	8
2.2 Direitos Humanos.....	9
2.3 Privacidade e Confidencialidade do Funcionário.....	10
3. Ativos da Empresa e Integridade Financeira	11
3.1 Controles Internos e Integridade de Relatórios	11
3.2 Utilização dos Recursos da Kordsa	11
3.3 Proteção dos Ativos da Kordsa	12
4. Relacionamento com Parceiros de Negócios e Órgãos Governamentais	14

4.1	Dar e Receber Presentes	14
4.2	Comissões, Abatimentos, Descontos	16
4.3	Concorrência e Antitruste	17
4.4.	Conflitos de Interesse	19
4.5	Restrições Comerciais, Controles de Exportação e Importação, Leis de Boicote	22
5.	Vendas Globais e Marketing	23
6.	Negociação de Ações da Kordsa	24
III.	DECLARAÇÃO SOBRE AS LEIS E REGULAMENTOS APLICÁVEIS	25
IV.	RESPONSABILIDADES COMPARTILHADAS	26
V.	RESPONSABILIDADES ADICIONAIS PARA GERENTES.....	29
IV.	OUTRAS RESPONSABILIDADES	30
VII.	NÃO CONFORMIDADE COM O CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA	31
1.	Relatar Preocupações.....	31
2.	Conselho de Ética	32
3.	Princípios Operacionais do Conselho de Ética	32

Código de Ética Empresarial

I. CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA

Definições

"Kordsa" ou "Empresa" significa Kordsa Teknik Tekstil S.A. e/ou Empresas do Grupo Kordsa,

"Empresas do Grupo Kordsa" significa todas as empresas afiliadas da Kordsa que a Kordsa detém direta ou indiretamente a maioria das ações ou tem direito a voto,

"Diretor de Conformidade de Ética Local" significa o/a Diretor(a) de Conformidade de Ética da empresa afiliada relacionada,

"Diretor de Conformidade de Ética Global" significa o diretor de ética global nomeado pela Empresa,

"Sabancı Holding" significa H.O. Sabancı Holding A.S.,

"Empresas do Grupo Sabancı" significa as empresas que a Sabancı Holding detém direta ou indiretamente a maioria de suas ações e/ou os direitos de voto.

1. Integridade

Integridade e honestidade são os valores fundamentais da Kordsa em todos os seus processos de negócios e interações. Cada funcionário ou consultor da Kordsa deve agir com integridade e honestidade em todas as relações entre si, com nossas partes interessadas, fornecedores, clientes e comunidade.

2. Confidencialidade

Os funcionários da Kordsa são obrigados a proteger as informações comerciais confidenciais e privadas comunicadas à Kordsa. Informações privadas e confidenciais incluem informações que podem levar a uma desvantagem competitiva da Kordsa, segredos comerciais, informações financeiras e outras que não foram divulgadas publicamente, know-how, propriedade intelectual, informações pessoais de funcionários e informações confidenciais de terceiros no âmbito de "acordos de confidencialidade".

Os funcionários da Kordsa devem dar a máxima importância para proteger a privacidade dos clientes, funcionários e outros indivíduos e empresas associadas da Kordsa e a confidencialidade de suas informações. Os funcionários da Kordsa devem proteger informações confidenciais sobre os negócios e atividades financeiras da Kordsa, usar essas informações apenas para fins comerciais da Kordsa e compartilhar essas informações apenas com partes autorizadas relevantes, se necessário.

A Kordsa proíbe estritamente o uso de informações privilegiadas ou a obtenção de qualquer interesse financeiro ou comercial pessoal, incluindo a negociação de ações por meio da divulgação de informações confidenciais da

Kordsa. Esta proibição também se aplica a informações privilegiadas relevantes relacionadas a qualquer outra empresa sobre a qual os funcionários da Kordsa possam obter conhecimento durante o desempenho de suas funções comerciais. Mesmo depois de deixar a Kordsa, os funcionários da Kordsa não devem reter cópias de documentos confidenciais, projetos, regulamentos etc. que lhes foram confiados devido a seus cargos.

3. Conflitos de Interesse

Os funcionários da Kordsa devem agir pelos melhores interesses da Kordsa e assumir a responsabilidade de evitar situações e relacionamentos que envolvam um conflito de interesses real ou potencial. Os funcionários da Kordsa não devem usar sua posição para obter quaisquer benefícios pessoalmente ou por meio de suas famílias e parentes, de pessoas e empresas com as quais a Kordsa tenha relações comerciais. Os funcionários da Kordsa devem abster-se de usar o nome e/ou poder da identidade da Kordsa e da Kordsa/Sabancı Holding para obter benefícios pessoais.

Em casos de potenciais conflitos de interesse, e quando um funcionário da Kordsa acredita que os interesses das partes relevantes podem ser protegidos com segurança por métodos legais e éticos, ele adota os métodos convenientes como parte de sua integridade. Em caso de dúvida, os funcionários da Kordsa devem consultar seu gerente, o Departamento Jurídico e de Conformidade Global, o Departamento de Recursos Humanos, o Diretor de Conformidade de Ética Local, o Diretor de Conformidade de Ética Global ou o Conselho de Ética.

4. Responsabilidades da Kordsa

Além das responsabilidades legais, a Kordsa dá a máxima importância ao cumprimento das seguintes responsabilidades em relação aos clientes, funcionários, partes interessadas, fornecedores e parceiros de negócios, concorrentes, comunidade, indivíduos e aos nomes Kordsa e Sabancı.

4.1 Responsabilidades Legais

Os funcionários da Kordsa realizam todas as atividades e procedimentos nacionais e internacionais dentro da estrutura das leis onde operam e das leis internacionais em vigor; e enviam todas as informações necessárias às autoridades e instituições reguladoras de maneira correta, completa, clara e oportuna.

Ao executar todas as atividades e procedimentos, os funcionários da Kordsa não devem esperar nenhum benefício e devem manter uma distância igual de todas as instituições e organizações públicas, órgãos reguladores, organizações não-governamentais e partidos políticos; e cumprir todas as obrigações com responsabilidade.

4.2 Responsabilidade com os clientes

Os funcionários da Kordsa adotam uma abordagem focada na satisfação do cliente e são proativos em responder às necessidades e demandas dos clientes de maneira apropriada e oportuna. Os funcionários da Kordsa prestam serviços no prazo e nas condições prometidas; e abordam os clientes com respeito, justiça, igualdade e cortesia.

Em nossas interações com clientes, nenhuma transação pode ser realizada sem o conhecimento do cliente, mesmo que seja em seu benefício; as vulnerabilidades do cliente não podem ser exploradas; e não se deve buscar lucro por meio do fornecimento de informações incompletas ou imprecisas ao cliente.

4.3 Responsabilidade com os funcionários

A Kordsa respeita os direitos individuais de seus funcionários e faz esforços para que eles exerçam seus direitos de forma plena e correta. A Kordsa aborda todos os funcionários com honestidade e dignidade; e visa garantir um ambiente de trabalho não discriminatório, seguro, livre de assédio e saudável.

A Kordsa incentiva os esforços necessários para permitir o desenvolvimento pessoal de seus funcionários; com uma consciência social, apoiá-los no voluntariado para atividades sociais, ambientais e comunitárias apropriadas; e respeitar e garantir o equilíbrio entre suas vidas privadas e profissionais.

4.4 Responsabilidade com as partes interessadas

Dedicando a máxima importância à continuidade da Kordsa, e alinhada com o objetivo de criar valor para os parceiros da Kordsa, a Kordsa evita assumir riscos desnecessários ou incontroláveis, conflitos de interesse e busca uma lucratividade sustentável. A Kordsa atua com disciplina e responsabilidade financeira e gerência os recursos, ativos e o tempo de trabalho profissional dos funcionários com senso de eficiência e economia. A Kordsa trabalha para aumentar o poder competitivo e investir em áreas com potencial de crescimento e que oferecem o maior retorno sobre os recursos alocados. A Kordsa fornece informações oportunas, corretas, completas, honestas e claras sobre suas demonstrações financeiras, registros, estratégias, investimentos e perfil de risco ao público e aos seus acionistas.

4.5 Responsabilidade com os Fornecedores/Parceiros Comerciais

A Kordsa age de forma respeitosa e justa, conforme esperado de um bom cliente, e garante cumprir suas responsabilidades no prazo. A Kordsa protege cuidadosamente as informações confidenciais pertencentes aos seus parceiros de negócios. A Kordsa permite a independência competitiva de seus fornecedores/parceiros de negócios.

A Kordsa acredita na cooperação responsável com seus fornecedores/parceiros de negócios. Nisso, a Kordsa espera que seus fornecedores/parceiros de negócios estejam em conformidade com as leis e regulamentos locais e se comprometam a disseminar e aplicar nossos valores éticos em suas próprias empresas, bem como em ambientes de negócios.

4.6 Responsabilidade com os Concorrentes

A Kordsa promove e protege a concorrência livre e justa. A Kordsa faz todos os esforços para educar seus funcionários sobre as leis e regulamentos antitruste/de concorrência.

A Kordsa apoia todos os esforços para construir uma estrutura de mercado competitiva direcionada dentro da sociedade.

4.7 Responsabilidade com o meio ambiente, a comunidade, a sociedade e a humanidade

A Kordsa afirma a todas as partes interessadas, incluindo funcionários, clientes e o público, que conduz seus negócios com respeito e cuidado com o meio ambiente. A Kordsa implementa as estratégias que constroem negócios de sucesso e alcançam o maior benefício para todas as partes interessadas, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas necessidades.

A Kordsa melhora continuamente suas práticas à luz dos avanços na tecnologia e novos entendimentos em segurança, saúde e ciência ambiental. A Kordsa faz progressos consistentes e mensuráveis na implementação deste compromisso em todas as suas operações em todo o mundo.

A Kordsa está empenhada em trabalhar gradualmente para um futuro melhor para crescer de forma sustentável, aumentar o uso de energia renovável, priorizar a tecnologia limpa, prevenir a poluição ambiental por meio da gestão de resíduos, reduzir o consumo de energia e as emissões e usar a água de forma eficiente.

A Kordsa valoriza e estabelece padrões com relação à preservação da democracia, proteção e respeito à proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente, eliminação da discriminação com relação ao emprego, igualdade de oportunidades e diversidade, conservação do meio ambiente, educação e atividades de caridade, erradicação de crimes e corrupção. A Kordsa espera que seus fornecedores/parceiros de negócios também demonstrem responsabilidade em relação a esses princípios.

Os funcionários da Kordsa são pioneiros em assuntos sociais com uma consciência de boa cidadania corporativa e capacidade de resposta e tentarão desempenhar um papel em organizações não governamentais, em serviços e atividades para o benefício da sociedade e do público. Os funcionários da Kordsa devem agir de maneira responsiva e sensível onde quer que operem.

Os funcionários da Kordsa não devem oferecer e aceitar subornos. Os funcionários da Kordsa devem agir de acordo com todas as leis anticorrupção aplicáveis e não oferecer e aceitar presentes em formas de produtos ou serviços, etc. além dos limites razoáveis comumente aceitos.

4.8 Responsabilidade com os nomes "KORDSA" e "SABANCI"

Os parceiros de negócios, clientes e outras partes interessadas da Kordsa confiam na Kordsa devido à sua competência profissional e integridade. A Kordsa se esforça para manter sua reputação no mais alto nível.

A Kordsa oferece seus serviços e cumpre suas obrigações dentro da estrutura das políticas da Kordsa, padrões profissionais, seus compromissos e códigos éticos.

A Kordsa oferece serviços em áreas onde acredita ser ou será profissionalmente competente; e procura trabalhar com clientes, parceiros de negócios e funcionários que demonstrem integridade e legitimidade. A Kordsa não colabora com aqueles que prejudicam a ética social ou não respeitam os direitos humanos reconhecidos internacionalmente ou prejudicam o meio ambiente ou a saúde pública.

Os funcionários da Kordsa não devem expressar suas opiniões pessoais, mas sim comunicar a visão da Kordsa em público e em áreas onde eles são percebidos como representantes da Kordsa.

Os funcionários da Kordsa devem estar atentos ao expressar sua opinião pessoal relacionada às suas responsabilidades de trabalho na mídia ou em outras plataformas de mídia social, uma vez que suas opiniões podem ser percebidas como a visão da Kordsa.

Os funcionários da Kordsa, quando confrontados com situações complicadas que possam comprometer a Kordsa, a Sabancı Holding e/ou as Empresas do Grupo Sabancı, devem consultar primeiro o pessoal relevante, seguindo os procedimentos apropriados.

II. POLÍTICAS DE APOIO AO CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA

1. Segurança, Saúde e Meio Ambiente

A Kordsa há muito tempo considera a segurança e a saúde de seus funcionários como um valor fundamental. Existem extensas leis locais e nacionais e princípios internacionais destinados a promover e estabelecer um local de trabalho seguro. A Kordsa tem o compromisso de estabelecer os mais altos padrões do setor em segurança e saúde como parte de seu crescimento sustentável e aplica e trabalha arduamente para superar esses requisitos legais. Além disso, treinamentos extensivos, contínuos e auditorias regulares de segurança são essenciais para entender e cumprir as leis de segurança. Lesões/doenças decorrentes de riscos no local de trabalho são investigadas minuciosamente por órgãos governamentais, tornando a segurança e a saúde novamente de importância fundamental.

Acordos internacionais e legislações nacionais fornecem muitas responsabilidades juridicamente vinculativas para a proteção do meio ambiente. Além disso, as leis ambientais esperam que os órgãos de fiscalização relevantes processem as violações das leis ambientais, cujas consequências incluem multas administrativas e responsabilidades criminais. A Kordsa leva a sério a conformidade ambiental devido às suas operações industriais. As leis ambientais regem quase todos os aspectos das operações da Kordsa, especialmente aquelas que causam emissões de materiais para o ar, terra ou água. A Kordsa está muito bem ciente de que as emissões de materiais para o ar, terra ou água; muitos incidentes como liberações acidentais e derramamentos, ou informações recém-adquiridas indicando que os produtos químicos podem representar uma ameaça à saúde, devem ser relatados às agências governamentais e que os governos estabeleceram sistemas de notificação prévia antes que a Kordsa fabrique ou importe novos produtos químicos. São essenciais programas extensos e contínuos de treinamento de funcionários e programas eficazes de auditoria de desempenho ambiental para fins de responsabilidade.

Regras da Prática

- (a) A Kordsa deve aderir aos mais altos padrões para a operação segura de suas instalações e a proteção de nosso planeta, meio ambiente, nossos funcionários, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e as pessoas das comunidades onde atua. A Kordsa deve fortalecer seus negócios, tornando as questões de segurança, saúde e meio ambiente parte integrante de todas as atividades comerciais e esforçando-se continuamente para alinhar seus negócios com as expectativas do público.
- (b) A Kordsa acredita que a maioria das lesões e doenças ocupacionais, bem como incidentes de segurança e ambientais, são evitáveis e nossa meta para todos eles é zero. A Kordsa promove a segurança fora do trabalho para seus funcionários. A Kordsa avalia o impacto ambiental de cada instalação que propõe construir e projetar, montar, operar e mantém todas as instalações e equipamentos de transporte para que

sejam seguros e aceitáveis para as comunidades locais e para o meio ambiente. A Kordsa deve estar preparada para emergências e fornecerá liderança para ajudar suas comunidades locais a melhorar sua preparação para emergências.

- (c) A Kordsa se esforçará para atingir a geração zero de resíduos na fonte. Os materiais serão reutilizados e reciclados para minimizar, reduzir a necessidade de tratamento ou descarte e conservar os recursos naturais. Onde os resíduos são gerados, eles serão manuseados e descartados com segurança e responsabilidade. A Kordsa avançará para zero emissões, dando prioridade àquelas que podem apresentar o maior risco potencial à saúde ou ao meio ambiente. Onde as práticas passadas criaram condições que exigem correção, a Kordsa deve corrigi-las de forma responsável.
- (d) A Kordsa se destacará no uso eficiente de carvão, petróleo, gás natural, água, minerais e outros recursos naturais. A Kordsa administrará suas terras para melhorar os habitats da vida selvagem.

Para atingir as metas de Segurança, Saúde e Meio Ambiente, a Kordsa definiu uma Política de SHE. Para obter mais informações sobre SHE na Kordsa, consulte a Política de SHE da Kordsa. Se você tiver dúvidas ou preocupações relacionadas aos requisitos ou atividades de SHE da Kordsa, você pode procurar orientação do Gerente de SHE da Kordsa ou dos Gerentes de SHE em seus respectivos locais.

2. Pessoas da Kordsa

2.1 Ambiente de trabalho justo e livre de assédio

Um ambiente de trabalho justo é uma das principais prioridades da Kordsa. Por meio do estabelecimento de um ambiente de trabalho justo, diverso e inclusivo, a Kordsa aumenta o compromisso, o desenvolvimento e o desempenho dos funcionários e melhora a produtividade e a inovação. Isso também contribui para um local de trabalho positivo, onde as pessoas da Kordsa cooperam harmoniosamente.

A Kordsa é um empregador de oportunidades iguais e não discrimina com base na idade, raça, etnia, credo, seita, cor, sexo, idioma, nacionalidade, identidade/expressão de gênero, estado civil, gravidez, orientação sexual, opinião política, status militar, deficiência ou incapacidade real ou percebida, religião ou qualquer outra característica legalmente protegida. Esta política se aplica a todos os termos e condições de emprego, incluindo, entre outros, contratação, remuneração, colocação, promoção, disciplina, rescisão, demissão, recall, transferência, licenças, benefícios sociais, compensação e treinamento.

Na condução dos negócios da Kordsa, os funcionários da Kordsa devem respeitar a diversidade e os direitos de seus colegas. A Kordsa está empenhada em tomar todas as medidas necessárias para permitir que os funcionários trabalhem em um ambiente onde suas privacidades físicas, sexuais e emocionais sejam protegidas.

O assédio pode assumir as formas abaixo, que podem envolver comportamento verbal ou não verbal:

- *Assédio sexual*

O assédio sexual é uma forma de discriminação e é ilegal. Em termos gerais, o assédio sexual constitui avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual. Esse assédio pode assumir duas formas: *quid pro quo* (isto por aquilo) e assédio em ambiente hostil.

- *Assédio Quid Pro Quo*

- (i) A submissão a tal conduta é feita explícita ou implicitamente como um termo ou condição do emprego de um indivíduo; ou

- (ii) A submissão ou rejeição de tal conduta por um indivíduo é usada como base para decisões de emprego que afetam tal indivíduo.

- *Assédio em ambiente hostil*

- Tal conduta tem o propósito ou efeito de interferir injustificadamente no desempenho do trabalho de um indivíduo ou criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

- *Bullying*, assédio verbal ou por escrito via e-mail, mensagens de texto, chamadas, etc.

Isso pode estar relacionado à idade, raça, etnia, credo, seita, cor, sexo, idioma, nacionalidade, identidade/expressão de gênero, origem nacional, estado civil, gravidez, status de veterano, opinião política, status militar, deficiência ou incapacidade real ou percebida, religião ou qualquer outra característica legalmente protegida de um funcionário.

- *Mobbing* (assédio psicológico)

Isso é definido como dirigir, de forma sistemática e persistente, palavras e/ou comportamentos intimidadores, que ofendem a autoconfiança, insultam, excluem, ignoram e são injustos em relação a uma pessoa-alvo, por parte do empregador, de um ou mais funcionários, de má-fé e que podem causar danos à parte prejudicada. Isso também é considerado assédio e não é aceitável.

- *Outras formas de assédio*

Mostrar ou exibir gráficos, desenhos animados, imagens, fotografias ou objetos explícitos ou sugestivos no local de trabalho relacionados às características legalmente protegidas dos funcionários.

Declarações ou ameaças que impliquem, vinculem ou possam ser razoavelmente interpretadas como implicando uma ligação entre a conduta religiosa ou sexual de um funcionário e sua situação empregatícia, potencial de promoção, tratamento salarial ou outra ação empregatícia.

As seguintes regras de prática definem os princípios básicos para estabelecer e preservar um ambiente de trabalho justo na Kordsa.

Para atingir suas metas de conformidade em um ambiente de trabalho justo, a Kordsa definiu a Política de Emprego Sustentável. Se você tiver dúvidas ou preocupações relacionadas ao ambiente de trabalho justo no local de trabalho, você pode procurar orientação do Departamento de Recursos Humanos, Diretor de Conformidade de Ética Local/Global em sua unidade.

2.2 Direitos Humanos

A Kordsa está empenhada em *reforçar* os direitos humanos protegidos internacionalmente como participante do Pacto Global das Nações Unidas. A Kordsa leva a sério o cumprimento de todas as declarações, normas, convenções e princípios internacionais aplicáveis e, principalmente, a Carta Internacional de Direitos, uma vez que os considera fundamentais para a condução dos negócios.

Tendo em mente o impacto de uma política integrada de direitos humanos em todas as suas operações comerciais, a Kordsa define suas prioridades de direitos humanos da seguinte forma:

- A Kordsa elimina todas as formas de trabalho forçado, escravo e compulsório.
- O trabalho infantil é estritamente proibido.
- O tráfico de pessoas nunca é tolerado.
- A Kordsa está comprometida com um ambiente de trabalho não discriminatório e livre de assédio para todos, garantindo que os funcionários da Kordsa desfrutem de seus direitos de funcionários de forma plena e adequada.
- Os funcionários da Kordsa têm o direito de formar ou ingressar em um sindicato e negociar coletivamente, conforme permitido pelas leis relevantes.
- A Kordsa se preocupa com a satisfação dos funcionários e melhora o desenvolvimento pessoal e ocupacional, proporcionando-lhes um ambiente de trabalho saudável e seguro.
- A Kordsa trata todos os seus funcionários de forma justa. Atua em conformidade com as normas internacionais do trabalho. Todos os funcionários têm direito a um salário justo e a horas de trabalho e pausas de descanso razoáveis.

Regras da Prática

- (a) A Kordsa, tem como objetivo cumprir a Carta Internacional de Direitos e todas as regulamentações nos países de atuação e zelar pelos direitos de seus funcionários.
- (b) A Kordsa desenvolve métodos de trabalho de apoio para criar uma atmosfera de trabalho alinhada com os direitos humanos fundamentais.
- (c) A Kordsa monitora e mantém a proteção dos direitos humanos para seus subcontratados e fornecedores na cadeia de valor por meio dos contratos com fornecedores.

- (d) Como parte das políticas de crescimento sustentável, a Kordsa fará avaliações sobre os impactos ambientais dos projetos no momento dos investimentos por meio do envolvimento de parceiros de negócios.

Para atingir todas as metas de conformidade em Direitos Humanos, a Kordsa definiu uma Política de Direitos Humanos. Se você tiver dúvidas ou preocupações relacionadas aos Direitos Humanos, você pode procurar orientação do Departamento de Recursos Humanos, Diretor de Conformidade de Ética Local/Global em sua unidade.

2.3 Privacidade e Confidencialidade do Funcionário

Os funcionários da Kordsa não devem usar as ferramentas, computadores, e-mails, telefones e correios de voz da empresa para qualquer outro fim que não seja comercial. O uso de tal deve ser profissional e não deve violar o Código de Ética da Kordsa e as políticas da Kordsa. Deve-se notar que, em caso de investigações internas ou não conformidade com a comunicação eletrônica do Código de Ética da Kordsa, as atividades podem ser acessadas, revisadas e monitoradas atendendo a todos os requisitos de privacidade de dados e políticas da Kordsa.

Para alcançar o cumprimento das metas de privacidade pessoal, a Kordsa desenvolveu Políticas de Proteção de Dados Pessoais, Política de Segurança da Informação, Política de Uso de Internet e E-mail, Política de Uso de Equipamentos Móveis, Política de Controle de Acesso. Se tiver dúvidas ou preocupações relacionadas a requisitos ou atividades de privacidade, você pode buscar orientação do Departamento Jurídico e de Conformidade Global da Kordsa ou dos Departamentos Jurídico e de Conformidade em seus respectivos sites.

3. Ativos da Empresa e Integridade Financeira

3.1 Controles Internos e Integridade de Relatórios

A Kordsa estabeleceu padrões e procedimentos de controle interno para garantir que os ativos sejam protegidos e usados adequadamente e que os registros e relatórios financeiros sejam precisos e confiáveis. Todos os relatórios financeiros, registros contábeis, relatórios de pesquisa, relatórios de vendas, contas de despesas, folhas de ponto e outros documentos da Kordsa devem representar com precisão e clareza os fatos relevantes ou a verdadeira natureza de uma transação. Os funcionários compartilham a responsabilidade de manter e cumprir as auditorias internas exigidas. Contabilidade e documentação inadequadas e relatórios financeiros fraudulentos não são apenas contrários à política da Kordsa, mas também podem violar as disposições contábeis das leis e regulamentos em que operamos. Tais violações envolvem potencialmente responsabilidade pessoal, tanto civil quanto criminal, bem como sanções contra a Kordsa.

Regras da Prática

- (a) A classificação incorreta intencional de valores entre custo ou capital, a aceleração ou o adiamento intencional de custos ou receitas mais adequadamente refletidos em um período atual,

a classificação incorreta intencional de estoque não vendável como produto acabado aceitável e a falsificação intencional de relatórios de viagens e despesas são exemplos de violação dos princípios contábeis.

- (b) Todas as contas e registros devem ser documentados de uma maneira que descreva e identifique claramente a verdadeira natureza das transações comerciais, ativos, passivos ou patrimônio líquido, e classifique e registre de forma adequada e oportuna os lançamentos nos livros contábeis em conformidade com as normas internacionais de relatório financeiro ("IFRS").
- (c) Nenhum registro, entrada ou documento deve ser falso, distorcido, enganoso, mal direcionado, deliberadamente incompleto ou suprimido.

Para obter mais informações sobre Integridade Financeira, consulte as Normas de Controle Interno e o Manual de Contabilidade.

3.2 Utilização dos Recursos da Kordsa

Ao utilizar recursos em nome da Kordsa, os interesses da Kordsa serão considerados. Os ativos e recursos da Kordsa não devem ser usados externamente sob qualquer nome, ou para o nome ou benefício de qualquer outra parte, a menos que os interesses da Kordsa sejam protegidos e garantidos.

Além disso, os funcionários da Kordsa não devem se envolver em nenhuma outra atividade além do interesse da Kordsa. Todos os funcionários da Kordsa devem respeitar o princípio de "utilização eficiente de todos os recursos".

O uso eficaz dos recursos no interesse da Kordsa requer a utilização adequada do tempo. Durante o horário de trabalho, os funcionários da Kordsa devem usar seu tempo de forma eficaz e não gastar seu tempo para negócios pessoais. Os gerentes não devem atribuir tarefas pessoais aos funcionários.

Em princípio, hóspedes e compromissos pessoais não são bem-vindos durante o horário de trabalho. Os funcionários devem realizar reuniões, webinars e entrevistas com visitantes/participantes essenciais de acordo com o assunto da visita/reunião e dentro de um prazo razoável, não interrompendo o fluxo de negócios.

Para mais informações sobre a utilização dos recursos da Kordsa, você pode consultar a Política de Propriedade Intelectual e a Política de Segurança da Informação.

3.3 Proteção dos Ativos da Kordsa e Informação

A informação está entre os ativos mais importantes que a Kordsa usará para realizar sua visão "Inspirada para Reforçar a Vida". Embora as legislações nacionais tenham abordagens diferentes para os segredos comerciais, acordos internacionais como o Nafta (Acordo de Livre Comércio da América do Norte), GATT (Acordos Gerais sobre Tarifas e Comércio) e TRIPS (Acordo sobre Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual Relacionados ao Comércio) incluem disposições e estabelecem os padrões para a proteção dos mesmos.

Os funcionários da Kordsa devem sempre ter cuidado com os segredos comerciais, pois sua apropriação indevida pode causar responsabilidades civis e criminais individuais/corporativas, dependendo das circunstâncias. Consequentemente, é responsabilidade conjunta da Kordsa e de seus funcionários considerar cuidadosamente a divulgação, uso e preservação das informações confidenciais.

As seguintes regras de prática definem informações confidenciais para a Kordsa e estabelecem os princípios que os funcionários devem adotar em relação às informações confidenciais.

Regras da Prática

As informações confidenciais incluem, mas não estão limitadas a; marcas e outros direitos intelectuais pertencentes à Kordsa, bancos de dados codificados, descobertos, desenvolvidos ou implantados pelos funcionários da Kordsa, incluindo todos os tipos de inovações, processos, produtos não anunciados, resultados de exploração ou pesquisa, anúncios, planos (marketing, produto, técnicos), estratégias de negócios, parcerias estratégicas, contratos pendentes e informações sobre parcerias, informações financeiras, informações pessoais, listas de clientes, projetos de produtos, know-how, especificações, identidade de clientes potenciais ou reais, informações sobre fornecedores e todas essas informações escritas, gráficas ou legíveis em uma máquina e informações no âmbito de "acordos de confidencialidade" promulgados com terceiros.

Os princípios relativos às informações confidenciais são declarados abaixo:

- (a) As informações confidenciais não podem ser divulgadas sem a devida autorização a qualquer pessoa que não seja empregada da Kordsa ou a um empregado que não tenha necessidade de tais informações.
- (b) As informações confidenciais não podem ser alteradas, copiadas ou destruídas. Medidas necessárias são tomadas para preservá-las, armazená-las e protegê-las. As modificações nas informações são registradas com datas.
- (c) Arquivos confidenciais não podem ser retirados das instalações da Kordsa. Para os documentos confidenciais que precisam ser levados para fora do escritório, deve-se obter a aprovação da pessoa responsável ou da alta gerência.
- (d) As senhas, códigos de usuário e dados de identificação semelhantes usados para acessar as informações da Kordsa são mantidos em sigilo e não são divulgados a ninguém além de usuários autorizados.
- (e) As informações confidenciais pertencentes à Kordsa não devem ser discutidas em refeitórios, lanchonetes, elevadores, veículos de serviço de transporte ou locais públicos similares e não devem ser compartilhadas nas plataformas de mídia social e aplicativos de celular. Somente funcionários autorizados podem

compartilhar informações nas mídias sociais e aplicativos de celular dentro do escopo permitido.

- (f) As informações confidenciais são classificadas de acordo com o grau de confidencialidade, e isso é claramente mencionado no conteúdo das informações. Os funcionários da Kordsa devem conhecer o grau de confidencialidade das informações recebidas de acordo com suas funções e agir em conformidade. No caso de haver incerteza quanto ao grau de confidencialidade, um nível mais alto de confidencialidade deve ser adotado e o gerente relevante deve ser consultado conforme necessário.
- (g) Se, para os interesses da Kordsa, o compartilhamento de informações da Kordsa com indivíduos e/ou organizações de terceiros estiver em questão, um acordo de confidencialidade relativo ao compartilhamento de informações deve ser assinado ou um compromisso por escrito de confidencialidade deve ser recebido da outra parte antes que as informações confidenciais sejam divulgadas, a fim de garantir que essas partes estejam cientes de sua responsabilidade em termos de segurança e proteção desses ativos.
- (h) Remunerações/salários, benefícios colaterais e informações semelhantes de funcionários que reflitam a política da Kordsa e que sejam privadas para indivíduos são confidenciais e não podem ser divulgadas a ninguém além de pessoas autorizadas. As informações relativas aos funcionários da Kordsa devem ser entregues de forma a serem privadas para o indivíduo. É estritamente proibido que o pessoal divulgue essas informações a outras pessoas ou exerça pressão sobre outros funcionários para que essas informações sejam divulgadas.
- (i) Os regulamentos de privacidade de dados relacionados são seguidos para a proteção de dados pessoais.
- (j) As responsabilidades éticas acima da confidencialidade continuarão mesmo após o término do contrato de trabalho.

A proteção e o uso adequados dos ativos da Kordsa, incluindo informações proprietárias, são uma responsabilidade fundamental de cada funcionário. Os funcionários devem cumprir os programas de segurança das instalações para proteger a propriedade física e outros ativos contra o uso ou remoção não autorizados, bem como contra perda por ato criminoso ou quebra de confiança.

4. Relacionamento com Parceiros de Negócios e Órgãos Governamentais

Órgãos

4.1 Dar e Receber Presentes

A Kordsa está comprometida em conduzir negócios justos e honestos. A Kordsa proíbe estritamente o suborno comercial e qualquer

pagamento a funcionários do governo. Consequentemente, os Funcionários da Kordsa devem abster-se de buscar ou aceitar presentes, benefícios, favores ou entretenimento para si ou para outros, que possam influenciar sua imparcialidade, decisões de negócios e conduta; e de oferecer tais presentes, benefícios, favores ou entretenimento a terceiros e organizações que possam ser percebidos como influenciadores da imparcialidade, decisões de negócios e conduta de terceiros. Da mesma forma, os funcionários da Kordsa não devem buscar ou aceitar empréstimos (exceto empréstimos convencionais a taxas de mercado de instituições de crédito) de qualquer pessoa ou organização empresarial que faça ou procure fazer negócios com, ou seja um concorrente da Kordsa.

A adesão estrita a esta regra protegerá a Kordsa e seus funcionários de críticas, litígios ou constrangimentos que possam resultar de supostos ou reais conflitos de interesse ou práticas antiéticas.

As regras de prática fornecidas abaixo definem a estrutura em torno da troca de presentes entre funcionários da Kordsa e indivíduos e organizações terceirizados com os quais existe uma relação comercial e estabelecem princípios relevantes a serem seguidos pelos funcionários em tais situações.

Regras da Prática

- (a) Os funcionários da Kordsa estão proibidos de receber qualquer tipo de benefício ou presente, com ou sem valor econômico, que influencie ou possa influenciar sua imparcialidade, desempenho e tomada de decisões no desempenho de suas funções.
- (b) Os funcionários da Kordsa podem receber e/ou dar presentes conforme descrito na Seção (c) abaixo, ou podem aceitar se submeter a uma prática especial com a condição de que estes:
 - estão em conformidade com as metas de negócios da organização,
 - estejam em conformidade com a legislação vigente, e
 - não causará constrangimento à Kordsa em caso de divulgação pública do presente.
- (c) Desde que as condições estabelecidas na Seção (b) acima sejam atendidas;
 - Os funcionários da Kordsa podem oferecer e aceitar entretenimento, presentes e refeições "razoáveis" de acordo com os padrões aceitáveis no ambiente de negócios e sob a condição de cumprir os princípios da tabela de autorização da Kordsa.
 - Prêmios, placas, etc. com valor simbólico e não monetário podem ser aceitos como comemoração de ter participado de seminários e organizações semelhantes para representar a Kordsa.
- (d) Os casos mencionados acima e outros presentes, benefícios, dias de folga, descontos, etc. além de qualquer moeda não requerem aprovação se estiverem de acordo com os termos da

Seção (b) e se o valor total dos presentes recebidos em cada ano civil de cada indivíduo/empresa não exceder USD 100 ou equivalente.

- (e) Não é permitido receber presentes ou benefícios que, expressa ou implicitamente, exijam reciprocidade.
- (f) Receber, dar ou sugerir subornos e/ou comissões não é aceitável em nenhuma circunstância.
- (g) Não é permitido que os funcionários da Kordsa aceitem dinheiro ou equivalentes a dinheiro (por exemplo, ações ou outras formas de títulos negociáveis) de qualquer valor ou emprestem dinheiro de contratados, fornecedores, consultores, concorrentes ou clientes; ou solicitem ou aceitem essas pessoas e/ou organizações para pagar suas despesas de viagem, despesas de atividade ou despesas semelhantes.
- (h) Presentes e materiais promocionais fornecidos pela Kordsa para clientes, revendedores ou outros terceiros em relações comerciais devem ser aprovados pela administração da Kordsa. A distribuição desses brindes e materiais promocionais aprovados não requer uma aprovação adicional.
- (i) Com a condição de que os termos estabelecidos na Seção (b) sejam atendidos, a Kordsa pode aceitar produtos e serviços apropriados como presentes; e produtos e serviços considerados apropriados para a cultura do destinatário e valores éticos podem ser dados como presentes com o conhecimento e aprovação da administração.
- (j) Em casos excepcionais em que a cultura local exija a troca de presentes que estejam acima dos valores estabelecidos pela política da Kordsa, esses presentes só podem ser aceitos em nome da Kordsa e mediante a aprovação da administração. Em todos os casos, a troca de presentes deve ser feita de acordo com a cultura local.
- (k) Registros contábeis e documentação de apoio que reflitam presentes, favores e entretenimento para outras pessoas devem ser declarados com precisão, incluindo texto apropriado, claro e descritivo. Os procedimentos para autorização e manutenção de registros de tais pagamentos, independente da forma ou maneira, devem ser estabelecidos pelo Diretor Financeiro da Kordsa.
- (l) Pagamentos ou qualquer coisa de valor não devem ser oferecidos direta ou indiretamente por meio de terceiros agindo em nome da Kordsa para obter qualquer tipo de vantagem comercial:
 - (i) qualquer decisão de funcionários do governo, ou em quaisquer termos, conceder novos negócios ou continuar negócios com qualquer parte em particular, ou
 - (ii) qualquer ação tomada por funcionários do governo envolvidos no processo de tomada de decisão para incentivar a decisão de conceder novos negócios ou continuar negócios com uma parte em particular.

- (m) Além do acima mencionado, nenhum funcionário da Kordsa sofrerá rebaixamento, penalidade ou outras consequências adversas por se recusar a pagar subornos, mesmo que tal recusa possa resultar na perda de negócios da Kordsa.

Para obter mais informações sobre Dar e Receber Presentes na Kordsa, consulte a Política de Anticorrupção e Antissuborno da Kordsa. Se tiver dúvidas ou preocupações relacionadas a dar e receber presentes, você pode buscar orientação do Diretor de Conformidade Ética local em sua unidade ou do Diretor de Conformidade Ética Global.

4.2 Comissões, Abatimentos, Descontos

Comissões, abatimentos, descontos, créditos e subsídios relacionados a vendas são incentivos comerciais habituais, mas é necessária uma atenção cuidadosa para evitar pagamentos ilegais ou antiéticos e para garantir a conformidade com vários controles de câmbio e regulamentos fiscais. Tais pagamentos de incentivo comercial devem ser razoáveis em valor, justificados competitivamente, devidamente documentados e feitos à entidade comercial a quem o contrato de venda ou fatura original foi feito/emitido.

Regras da Prática

- (a) Em conexão com as vendas da Kordsa, comissões, abatimentos, descontos, créditos e subsídios devem ser pagos ou concedidos apenas pelo Grupo Kordsa relevante, e tal pagamento deve:
- ter uma relação razoável com o valor dos bens entregues ou serviços prestados,
 - ser por cheque ou transferência bancária para a entidade comercial específica com quem o contrato é feito ou para quem a fatura de venda original relacionada foi emitida – não para diretores, funcionários ou agentes individuais de tal entidade ou para uma entidade comercial relacionada,
 - ser feita apenas no país do local de negócios da entidade, e
 - ser apoiada por documentação completa e que defina claramente a natureza e a finalidade da transação.
- (b) Quando a Kordsa for obrigada a pagar uma comissão, crédito, desconto ou outra obrigação a um terceiro, ou ao beneficiário ou seu banco em um país que não seja o local de negócios dessa pessoa, ou em uma moeda incomum, o pagamento só poderá ser feito se, além de satisfazer os requisitos declarados acima, os seguintes critérios forem atendidos:
- Nada em nossas negociações com o beneficiário indica que haja violações da lei fiscal ou de controle de câmbio ou outros fins ilegais envolvidos,
 - O beneficiário deve enviar uma solicitação por escrito de um funcionário devidamente autorizado da entidade comercial, especificando a forma e o local de pagamento, e
 - Não é ilegal para a Kordsa, como fornecedora ou pagadora, fazer tais pagamentos. Quando as informações sobre a

legalidade de tais pagamentos não estiverem disponíveis em outras fontes, como bancos, o Departamento Jurídico e de Conformidade Global entrará em contato, mediante solicitação, com o advogado local para obter orientação apropriada.

- (c) Em todos os casos, no entanto, não deve haver falsificação, deturpação ou superfaturamento deliberado refletido em qualquer documento (incluindo faturas, documentos consulares, cartas de crédito, etc.) envolvido na transação. Isso inclui supressão ou omissão de documentos ou de informações em documentos ou desorientação deliberada de documentos.
- (d) Os acordos para a Kordsa pagar comissões, abatimentos, créditos, descontos ou subsídios devem ser feitos por escrito. Quando isso não for viável, o acordo de pagamento deve ser apoiado por uma exposição de motivos para o arquivo preparado pelo negócio e/ou função de aprovação.
- (e) Comissões, abatimentos, créditos, descontos ou subsídios que são pagos ou concedidos pela Kordsa em conformidade com os termos comerciais padrões para a indústria, preços de catálogo ou outros procedimentos padrões normais são considerados como tendo sido estabelecidos por escrito e não precisam ser documentados em um acordo escrito ou memorando para arquivo.
- (f) Os pagamentos de bens e serviços adquiridos pela Kordsa estão sujeitos às mesmas considerações mencionadas acima com relação ao pagamento de comissões, etc., exceto que os pagamentos feitos no país em que o produto foi entregue ou o serviço prestado pelo fornecedor não são, por si só, considerados sujeitos a revisão especial ou uma exigência de um pedido por escrito de pagamento de um funcionário do beneficiário, a menos que as circunstâncias sugiram que a forma de pagamento possa ser ilegal ou antiética.

4.3 Concorrência e Antitruste

Em um mercado livre, as relações econômicas são baseadas principalmente na concorrência livre e justa, ou seja, as empresas se envolvem em uma corrida econômica baseada em suas decisões livres e independentes. A Kordsa está, portanto, globalmente comprometida com a concorrência livre e justa, em conformidade com todas as leis e regulamentos em vigor nos países relevantes onde opera.

Em geral, a maioria das leis de concorrência e antitruste em vigor onde a Kordsa faz negócios proíbe acordos ou ações que possam restringir o comércio ou reduzir a concorrência. As violações incluem acordos entre concorrentes para fixar ou controlar preços; boicotar fornecedores ou clientes especificados; alocar produtos, territórios ou mercados; limitar a produção ou venda de produtos; abusar de uma posição dominante; trocar informações confidenciais estratégicas.

Tais violações podem potencialmente resultar em sanções e multas à Kordsa, perda de reputação, bem como responsabilidade pessoal do funcionário. Além do mencionado acima, a Kordsa está ciente de que,

nos casos em que as condições estabelecidas pelas leis de concorrência aplicáveis relevantes forem atendidas, as fusões e aquisições podem estar sujeitas ao controle das Autoridades de Concorrência relevantes.

A Kordsa dá a máxima importância à obediência a todas as leis antitruste e de concorrência aplicáveis em todos os países onde faz negócios, incluindo, mas não se limitando a, leis e regulamentos de práticas comerciais que lidam com monopólios, concorrência desleal, restrições de comércio e concorrência e relações com concorrentes e clientes.

Regras da Prática

- (a) Cuidados especiais devem ser exercidos para garantir que quaisquer atividades realizadas com representantes de outras empresas não sejam vistas e não sejam interpretadas como violações de qualquer lei antitruste.
- (b) Os funcionários da Kordsa devem abster-se de trocar informações com concorrentes relacionadas a preços, métodos ou políticas de preços, margens, capacidade de produção ou fornecimento ou termos ou condições de venda e participar de qualquer reunião com concorrentes durante a qual tais informações serão trocadas. Os funcionários da Kordsa devem estar atentos à linguagem que usam enquanto se comunicam interna e externamente.
- (c) É terminantemente vedado chegar a qualquer tipo de acordo com os concorrentes sobre determinação de preço ou qualquer elemento de preço (descontos, abatimentos etc.) ou sobre fixação ou redução de produção ou capacidade;
- (d) Os funcionários da Kordsa devem usar recursos, tendências e estatísticas legais, éticos e publicamente disponíveis para evitar a contaminação das operações da Kordsa com a introdução indevida de informações estratégicas de terceiros ou interrupção da concorrência,
- (e) Negociar ou se envolver em um acordo com outras empresas que operam no mesmo mercado que estipule disposições de não concorrência relativas a certos mercados, produtos, clientes compreende violação às leis e regulamentos de concorrência e não será tolerado pela Kordsa;
- (f) Qualquer tipo de contrato que contenha cláusulas de exclusividade ou semelhantes deve primeiro ser consultado com o Departamento Jurídico e de Conformidade Global antes de discutir com os clientes ou fornecedores.
- (g) A Kordsa avalia sua posição no mercado regularmente e conduz os negócios com diligência, a fim de não explorar clientes, fornecedores ou concorrentes ou excluí-los do mercado.
- (h) Programas de treinamento extensivos e contínuos são organizados para os funcionários nas atividades de vendas, marketing e afins e para outros funcionários cujos trabalhos os colocam em contato com os concorrentes. Espera-se que os funcionários informem seus gerentes e o Departamento Jurídico

e de Conformidade Global se eles se envolverem involuntariamente em uma comunicação proibida que possa potencialmente levar a uma violação.

A política da Kordsa com relação à conformidade antitruste é estabelecida na Política de Concorrência, juntamente com as Diretrizes de Conformidade de Concorrência. Essa política deve ser analisada por todos os funcionários que trabalham com marketing e atividades relacionadas e por outros funcionários cujas funções os colocam em contato com concorrentes.

4.4 Conflitos de Interesse

Os funcionários da Kordsa são obrigados a evitar situações e relacionamentos que envolvam conflitos de interesse reais ou possíveis entre seus interesses pessoais e os interesses da Kordsa. Os funcionários devem assumir a responsabilidade primária de evitar o uso dos recursos, nome, identidade e poder da Kordsa para benefício pessoal e evitar situações que possam ter um efeito negativo sobre a reputação e a imagem pública da Kordsa. As seguintes regras de prática definem situações e/ou relacionamentos envolvendo conflito de interesses que os funcionários da Kordsa podem experimentar ao cumprir seus deveres corporativos ou em suas vidas privadas devido a certas relações comerciais e estabelecem os princípios a serem seguidos pelos funcionários em tais situações.

Regras da Prática

Atividades que Possam Causar Conflitos de Interesse

Todos os funcionários da Kordsa são obrigados a cumprir integralmente as situações definidas abaixo como atividades que podem criar conflitos de interesse e os princípios estabelecidos abaixo. A Kordsa empreende os esforços necessários para incentivar os funcionários a cumprir esses princípios.

i. Envolvimento em Atividades que Possam Causar Conflitos de Interesse

Os funcionários não devem, de forma alguma, entrar em um relacionamento comercial com seus familiares, amigos ou terceiros que lhes ofereçam benefícios recíprocos ou não recíprocos. Por exemplo, um funcionário com autoridade de compras deve evitar fazer negócios com um fornecedor onde um membro da família esteja empregado. Circunstâncias excepcionais requerem o conhecimento e aprovação do Presidente da Companhia. No mesmo aspecto, os funcionários da Kordsa também devem ter cuidado com possíveis conflitos de interesse que possam surgir devido a membros da família que trabalham para um concorrente.

Os funcionários não devem se beneficiar de informações privilegiadas, incluindo a negociação de ações na Bolsa de Valores, e não podem oferecer aos outros os meios para fazê-lo.

Os funcionários não devem, sob qualquer nome, trabalhar para um indivíduo e/ou organização durante ou fora do horário de

trabalho por uma taxa ou benefício semelhante, nem realizar atividades direta ou indiretamente, que possam exigir que sejam classificados como "comerciante" ou "pessoa comercial".

No entanto, os funcionários da Kordsa podem trabalhar para terceiros e/ou uma organização em troca de um pagamento ou benefício semelhante fora do horário comercial com a condição de que tal atividade;

- não cria nenhum conflito de interesses com suas funções atuais na Kordsa,
- está em conformidade com as outras regras de ética da Kordsa e com as políticas que apoiam tais regras,
- não tem um impacto negativo no desempenho do funcionário na Kordsa.
- é realizado com a aprovação prévia por escrito da Administração, conforme especificado abaixo:

A aprovação para o cargo de CEO/Diretor Geral e para todos os cargos que se reportam diretamente ao CEO/Diretor Geral deverá ser concedida pelo CEO da Sabancı Holding, após a opinião do gestor imediato desse gerente e do Comitê de Ética; para todos os demais colaboradores, a aprovação deverá ser concedida pelo CEO/Diretor Geral da empresa, com base na opinião do Comitê de Ética.

Funcionários da Sabancı Holding e Sabancı Group Companies não podem atuar como membro do conselho ou auditor em organizações que não sejam a Kordsa ou a Sabancı Holding sem a aprovação do Conselho de Administração da Kordsa; e não devem aceitar cargos com um concorrente ou empresas com as quais a Kordsa tenha relações comerciais.

Eles podem trabalhar para organizações de caridade sem fins lucrativos e universidades e organizações não-governamentais para fins de responsabilidade social e caridade, desde que estes não prejudiquem o seu trabalho na Kordsa.

Os gerentes que tomam decisões de emprego não devem estar envolvidos no processo de seleção de um amigo ou membro da família para cargos abertos na Kordsa ou empregar seus cônjuges, parentes próximos e parentes dessas pessoas.

Os funcionários podem fazer discursos e escrever artigos profissionais sobre tópicos que não interfiram com a Kordsa ou suas operações, e que não estejam em conflito com as políticas da Empresa. É necessária a aprovação do CEO/Gerente Geral para usar o nome da Empresa nessas atividades. Todo funcionário da Kordsa que fizer discursos e escrever artigos profissionais referindo-se à Kordsa, às atividades e projetos dos quais participou dentro do escopo de seu emprego, deverá informar o Chefe de Comunicações Corporativas e obter a aprovação do CEO/Gerente Geral, Diretor do respectivo departamento e Chefe de Comunicações Corporativas antes de tais atividades.

Os gerentes não devem solicitar que nenhum funcionário se envolva em qualquer atividade política ou se torne membro de qualquer partido político. Os funcionários da Kordsa não devem promover quaisquer opiniões políticas sobre ou em torno das propriedades da Kordsa. Quando os funcionários assumem uma responsabilidade em qualquer partido político, eles devem considerar o seguinte:

- Os funcionários da Kordsa não podem se envolver em nenhuma atividade política durante o horário comercial nem ocupar o tempo de seus colegas para tais atividades.
- Os funcionários da Kordsa não podem usar o nome da Kordsa, sua posição e cargo, nem os recursos da Kordsa para suas atividades políticas.

Os funcionários podem oferecer pessoalmente caridade financeira ou não financeira a terceiros fora da Kordsa e podem ser ativos em organizações de caridade. Os funcionários da Kordsa não devem usar o nome Kordsa para participar de organizações de caridade e cooperativas e devem agir em seu nome.

ii. Má Conduta Profissional

Toda ação do funcionário que resulte em dano à Kordsa por meio do uso de sua autoridade por negligência ou omissão ou por interesse próprio e/ou de parentes não será tolerada.

Os funcionários da Kordsa não devem obter benefícios pessoais diretos ou indiretos de atividades de compra e venda e contratos dos quais a Kordsa seja parte.

Os funcionários não podem se envolver em ações ou condutas que sejam ilegais ou que estejam em conflito com o Código de Ética e as políticas da Kordsa.

iii. Relações com Clientes, Fornecedores, Parceiros de Negócios e outros

As relações comerciais privadas não podem ser estabelecidas e dívidas pessoais e/ou bens/serviços não podem ser recebidos dos clientes, contratados ou fornecedores da Kordsa e outras pessoas e/ou organizações com as quais a Kordsa tem relações comerciais. Dívidas pessoais na forma de dinheiro e/ou bens/serviços não podem ser entregues a outras pessoas e/ou organizações com as quais a Kordsa tenha relações comerciais.

Os seguintes fatores devem ser considerados no relacionamento com os clientes: mesmo quando se trata do benefício do cliente, nenhuma transação pode ser conduzida sem o conhecimento e a aprovação do cliente; e mesmo quando se trata do benefício da Kordsa, as vulnerabilidades do cliente não devem ser exploradas e o lucro não deve ser assumido através do fornecimento de informações incompletas ou incorretas ao cliente.

Os funcionários da Kordsa não devem fazer nenhum pedido expresso ou implícito de presentes de qualquer pessoa e/ou organização com a qual haja uma relação comercial, e não devem aceitar quaisquer presentes, dinheiro, cheques, propriedades, dias de folga, descontos especiais, etc. que possam colocar a Kordsa sob qualquer obrigação. Ajuda pessoal ou doações não podem ser aceitas de qualquer pessoa ou organização que tenha relações comerciais com a Kordsa. Nestas circunstâncias, *Dar e Receber Presentes* sob 4.1 acima deve ser seguido.

iv. Relações com a Mídia

A comunicação externa aberta, transparente e honesta desempenha um papel vital na construção de confiança mútua com o público. É por isso que é fundamental que a Kordsa faça divulgações precisas e profissionais por meio de porta-vozes nomeados em nome da Kordsa.

Consequentemente, os funcionários da Kordsa devem abster-se de falar, fazer discursos ou publicar notícias em nome da Kordsa sem autorização. Dar declarações ou entrevistas a qualquer organização de mídia, participar de seminários, conferências, etc. como palestrante requer a aprovação do Chefe de Comunicações Corporativas. Além disso, nenhum ganho pessoal será recebido de tais atividades.

Os funcionários da Kordsa devem usar as mídias sociais de forma responsável e não devem usar as mídias sociais para falar em nome da Kordsa.

v. Representando a Kordsa

Toda taxa devida em razão do trabalho realizado em representação da Kordsa em qualquer associação, em sindicatos de empregadores e organizações não governamentais semelhantes deverão ser doadas à instituição relevante ou a outros canais, conforme orientação da instituição.

Os pagamentos feitos por terceiros a um funcionário que represente a Kordsa para fazer um discurso em seminários ou serviços semelhantes também devem ser doados à organização ou a canais conforme orientação da organização. Essas pessoas podem receber prêmios, placas, etc., com valor simbólico, em comemoração ao dia.

4.5 Restrições comerciais, controles de exportação e importação, leis de boicote

A Kordsa está comprometida em cumprir todas as leis de exportação e importação aplicáveis, incluindo, sem limitação, sanções, embargos e outras leis, regulamentos, ordens ou políticas governamentais. Vários países onde a Kordsa opera impõem periodicamente restrições às exportações e outras transações com certos países, entidades e indivíduos ou impõem leis que controlam a importação e exportação de bens, serviços e informações e exigem que as empresas obtenham

licenças para certos tipos de bens, serviços ou informações. Atenção especial deve ser dada ao antiboicote, controle de exportação, corrupção estrangeira e leis alfandegárias. Penalidades graves – multas, revogação de licenças de exportação e prisão – podem ser aplicadas quando essas leis são violadas.

A Kordsa atua em conformidade com todos os regulamentos de direitos de importação e aduaneiros onde também realiza atividades comerciais. A Kordsa paga todos os direitos, impostos e taxas exigidos e prepara a documentação relevante conforme necessário para garantir o comércio justo internacional.

As regras de prática a seguir definem os princípios básicos da conformidade da Kordsa com os regulamentos comerciais e controles de exportação.

Regras da Prática

- (a) Programas de treinamento extensivos e contínuos são organizados com relação às leis e regulamentos de controle de exportação em várias jurisdições para aumentar a conscientização dos funcionários da Kordsa cujo trabalho envolve transferência, venda, compra ou envio de produtos, tecnologias ou serviços através de fronteiras internacionais.
- (b) Antes de se envolver com novos parceiros de negócios ou se envolver em transações com os clientes ou fornecedores nos países sancionados, os funcionários da Kordsa devem garantir que as partes relacionadas, seus acionistas, representantes e diretores não estejam presentes em nenhuma lista de partes sancionadas nacionais ou internacionais.
- (c) Nenhuma transação será permitida com os clientes ou fornecedores nos países sancionados, a menos que licenças relacionadas sejam concedidas ou outras exceções se apliquem aos países sancionados.
- (d) Todas as transações possíveis com os clientes ou fornecedores nos destinos sancionados devem ser relatadas antecipadamente ao Departamento Jurídico e de Conformidade Global da Kordsa.
- (e) A lista de países proibidos e restrições está sujeita a alterações. Por esse motivo, todo funcionário da Kordsa cujo trabalho envolva transferência, venda, compra ou envio de produtos, tecnologias ou serviços por meio de fronteiras internacionais deve se certificar de que está atualizado com as regras aplicáveis.
- (f) Uma vez que seja necessário obter licenças específicas para exportar, reexportar, importar ou transferir os produtos, tecnologias ou serviços controlados de/para países específicos, nenhuma transação será realizada, a menos que as licenças necessárias sejam concedidas pelas autoridades governamentais relacionadas. Se a aplicação de um regulamento de exportação ou importação parecer pouco clara para um funcionário da Kordsa, ele deve entrar em contato com

o Departamento Jurídico e de Conformidade Global para esclarecer o assunto.

- (g) Se um funcionário da Kordsa suspeitar que uma situação de alerta que signifique um risco de conformidade elevado para a Kordsa é evidente em conexão com o compromisso ou transação proposta com a contraparte, o funcionário deve abster-se de mais comunicação com a contraparte e relatar as circunstâncias anormais na transação ao Departamento Jurídico e de Conformidade Global.
- (h) *A Política de Controle de Exportação da Kordsa* preparada a esse respeito deve ser revisada cuidadosamente pelos funcionários da Kordsa e, em caso de qualquer hesitação, todos os funcionários devem entrar em contato com o Diretor de Conformidade Ética Local do site relacionado ou com o Diretor de Conformidade Ética Global.

5. Vendas Globais e Marketing

A Kordsa mantém operações em quatro continentes para produzir tecnologias de reforço e desenvolve produtos inovadores, sustentáveis e que agregam valor com pesquisa e desenvolvimento. A Kordsa assume uma grande responsabilidade de estar totalmente em conformidade com as leis internacionais de comércio e antitruste, conforme explicado em 4.3. e 4.5. A Kordsa acredita que é uma responsabilidade da gerência de linha garantir que todo o pessoal de marketing e vendas envolvido nas operações da Kordsa seja adequadamente treinado para isso.

A Kordsa está comprometida em ser o parceiro confiável e valioso de seus clientes e se preocupa com sua experiência positiva. Por esse motivo, a Kordsa busca excelência na qualidade de seus produtos.

Todas as informações comerciais externas para fins de propaganda, promoção e publicidade, incluindo apresentações externas, são totalmente revisadas quanto à exatidão pelas pessoas apropriadas, incluindo a revisão por consultores jurídicos e a aprovação dos gerentes do Departamento de Vendas Globais e Desenvolvimento de Mercado.

Para obter mais informações sobre a política global de vendas e marketing, consulte a *Política Global de Marketing da Kordsa* preparada a esse respeito.

6. Negociação de Ações da Kordsa

Os funcionários da Kordsa são obrigados a cumprir as medidas legais relativas à negociação de ações da Kordsa e evitar se envolver em situações que possam dar origem a conflitos de interesse. As seguintes regras de prática definem os princípios que os funcionários da Kordsa devem adotar com relação à negociação de ações da Kordsa.

Regras da Prática

- (a) Aqueles que podem ter acesso a informações que não são divulgadas ao público são estritamente proibidos de usar essas informações para obter benefícios para si e/ou terceiros (negociação com informações privilegiadas).

- (b) As pessoas que podem estar envolvidas em negociações com informações privilegiadas significam o presidente e os membros do Conselho de Administração de uma empresa pública, seus executivos (cargos de nível gerencial e superior), auditores, outros que possam ter acesso a informações durante a execução de suas funções e responsabilidades, bem como aqueles que possam ser direta ou indiretamente informados devido ao seu contato com esses indivíduos.
- (c) Esses indivíduos podem negociar ações da Kordsa apenas com o uso de informações divulgadas publicamente e para fins de investimento (em algumas jurisdições, mantê-las por um período superior a 6 meses será considerado investimento).
- (d) Os funcionários da Kordsa que não sejam os mencionados acima podem negociar ações da Kordsa livremente com o uso de informações divulgadas publicamente sem qualquer restrição de tempo.
- (e) As regras de prática acima mencionadas também se aplicam aos cônjuges e filhos desses indivíduos. As transações realizadas pelo cônjuge e filhos serão consideradas como se tivessem sido conduzidas pelo funcionário.

Para obter mais informações sobre a negociação de ações da Kordsa, consulte a Política de Divulgação da Kordsa. Se tiver dúvidas ou preocupações relacionadas à negociação de ações da Kordsa, você pode buscar orientação do Departamento de Relações com Investidores Globais.

III. DECLARAÇÃO SOBRE AS LEIS E REGULAMENTOS APLICÁVEIS

A Kordsa realiza negócios em mercados internacionais e suas operações estão sujeitas a várias leis ou regulamentos internacionais e nacionais. Embora o Código de Ética da Kordsa esteja preparado para estar em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis, em caso de hesitação em relação à ética nos negócios em um país, certifique-se de que inicialmente todas as leis e regulamentos locais sejam seguidos. Devemos ter em mente que o Código de Ética e as políticas da Kordsa prevalecerão se um costume ou prática local estiver em conflito com o mesmo.

IV. RESPONSABILIDADES COMPARTILHADAS

O Código de Ética da Kordsa, suas políticas e procedimentos relevantes estabelecem as regras éticas sobre como devemos agir e como devemos fazer nosso trabalho diariamente em detalhes. É responsabilidade primária de todos os funcionários cumprir essas regras. Portanto, como condição de emprego na Kordsa, todos os funcionários da Kordsa têm a responsabilidade de:

- (i) Agir de acordo com as leis e regulamentos em todas as circunstâncias;
- (ii) Ler o Código de Ética Empresarial da Kordsa, aprender, compreender, internalizar e agir de acordo;
- (iii) Aprender as políticas e procedimentos gerais e específicos de negócios estabelecidos para a Kordsa;
- (iv) Consultar seu gerente, o Diretor Global de Conformidade Ética ou o Diretor Local de Conformidade Ética sobre possíveis violações relacionadas a si mesmo ou a outros;
- (v) Denunciar urgentemente possíveis violações por conta própria ou de terceiros; notificar seu gerente, o Diretor de Conformidade de Ética Global ou o Diretor de Conformidade de Ética Local e/ou o Conselho de Ética verbalmente ou por escrito, divulgando a identidade ou mantendo-a confidencial;
- (vi) Seguir a seção "Tomando uma decisão ética: Procedimentos e Métodos" que é definido para orientar comportamentos e ações quanto às regras e resolução de problemas; e
- (vii) Cooperar com o Diretor de Conformidade de Ética Local ou o Diretor de Conformidade de Ética Global e/ou o Conselho de Ética durante as investigações éticas, manter as informações relevantes para a investigação em sigilo.

Tomando uma decisão ética: Procedimentos e Métodos

Os funcionários da Kordsa devem seguir as etapas definidas abaixo e fazer as seguintes perguntas para orientá-los na decisão de um plano de ação:

1. Determinar a Questão, Decisão ou Problema

- Você foi solicitado a fazer algo que acha que pode estar errado?
- Você está ciente de uma situação na Kordsa ou em relação aos seus parceiros de negócios que pode ser potencialmente ilegal ou não estar em conformidade com a ética nos negócios?
- Você está tentando tomar uma decisão, mas tem dúvidas sobre como deve se comportar em conformidade com a ética empresarial?

2. Pense antes de decidir

- Tente definir e resumir claramente o problema ou sua pergunta.
- Pergunte a si mesmo por que você tem um dilema.
- Pense nas suas opções e nos resultados.
- Pense em quem pode ser afetado.
- Consulte outras pessoas em caso de dúvida.

3. Decidir sobre um plano de ação

- Defina suas responsabilidades.
- Revise todos os fatos e informações relevantes.
- Consulte as políticas, procedimentos e padrões profissionais relevantes da Kordsa.
- Avalie os riscos e pense em como você pode reduzi-los.
- Tente definir o melhor plano de ação.
- Consulte outras pessoas em caso de dúvida.

4. Teste sua decisão

- Revise as perguntas que devem ser feitas de forma ética.
- Revise suas decisões dentro do contexto dos valores fundamentais da Kordsa.
- Certifique-se de ter considerado as políticas, leis e padrões profissionais da Kordsa.
- Consulte outras pessoas e considere suas opiniões dentro do plano de ação formulado.

5. Prosseguir com a Deliberação

- Compartilhe sua decisão e suas razões com as pessoas relevantes.
- Compartilhe o que você aprendeu.
- Compartilhe sua história de sucesso com outras pessoas.

Quatro perguntas básicas a serem consideradas

1. A atividade/comportamento está de acordo com as leis, regras e tradições?
(Padrões)
 - Está em conflito com os padrões profissionais?
 - É legal?
2. A atividade/comportamento é equilibrado e justo? Você ficaria chateado/descontente se um concorrente (ou outra pessoa) agisse como tal?
(Senso de justiça)
 - Você acha que está certo?
3. Seria embaraçoso para a Kordsa e/ou partes interessadas se a atividade/comportamento fosse divulgado em detalhes em público?
(Sentimentos e valores éticos)
 - Você estaria em uma posição difícil ou envergonhado se os outros soubessem de sua ação?
 - Isso poderia levar a resultados negativos para você ou Kordsa?
 - Quem pode ser afetado por isso (outros funcionários da Kordsa, você, acionistas, etc.)?
4. Quanto o "fato percebido" e o "fato objetivo" se sobrepõem?
 - Como isso se refletiria na mídia?
 - O que toda pessoa razoável pensaria em circunstâncias semelhantes?

V. RESPONSABILIDADES ADICIONAIS PARA GERENTES

Os gerentes da Kordsa têm responsabilidades adicionais, além daquelas definidas para os funcionários no âmbito da Ética da Kordsa. Dessa forma, é de responsabilidade dos administradores:

- (i) Criar e preservar uma cultura da empresa e um ambiente de trabalho que promova as regras de ética;
- (ii) Ser um modelo na prática das regras de ética; educar seu pessoal sobre as regras de ética;
- (iii) Apoiar seus funcionários na manifestação de suas dúvidas e na apresentação de suas reclamações/notificações relativas às regras de ética;
- (iv) Oferecer orientação sobre o que deve ser feito quando consultado, considerar diligentemente todas as preocupações éticas levantadas e encaminhá-las ao Diretor de Conformidade de Ética Global/Diretor de Conformidade de Ética Local e/ou Conselho de Ética no menor tempo possível, quando considerado necessário; e
- (v) Estruturar todos os processos de trabalho sob sua responsabilidade de forma a minimizar os riscos éticos e implementar métodos e abordagens necessários para garantir o cumprimento das regras de ética.

VI. OUTRAS RESPONSABILIDADES

A alta administração da Kordsa é responsável pela aplicação eficaz do Código de Ética da Kordsa e por uma cultura para promover essas regras.

As gerências da Kordsa, em cooperação com o Diretor de Conformidade de Ética Global e/ou o Conselho de Ética, têm a responsabilidade de:

- (i) Garantir a confidencialidade das reclamações/notificações feitas no âmbito do Código de Ética e evitar retaliações contra indivíduos após a apresentação de tais reclamações;
- (ii) Proporcionar segurança no emprego para o funcionário que apresentou reclamações/notificações;
- (iii) Garantir que as reclamações e notificações sejam investigadas em tempo hábil e de maneira justa, consistente e sensível; e tomar resolutamente as ações necessárias contra violações.

A Ética da Kordsa e todas as políticas relativas ao Código de Ética da Kordsa são revisadas e documentadas pelo Diretor de Conformidade de Ética Global de acordo com as recomendações do Conselho de Ética, e as revisões são anunciadas às Empresas mediante a aprovação do CEO da Kordsa.

O Diretor de Conformidade de Ética Global/Diretor de Conformidade de Ética Local tem a responsabilidade de:

- (i) Informar os funcionários sobre o Código de Ética Empresarial, oferecer treinamentos periódicos de ética para permitir clareza sobre políticas e códigos e estabelecer comunicação contínua sobre esse assunto com os funcionários da Kordsa;
- (ii) Garantir que os novos contratados leiam o Código de Ética da Kordsa, informá-los sobre ele e garantir que assinem a Declaração do Funcionário;
- (iii) No início de cada ano, certifique-se de que os funcionários assinem o Formulário de Conformidade Ética e atualizem suas declarações;
- (iv) Fornecer orientação e consultoria aos funcionários sobre dúvidas e questões relacionadas à ética dentro da Kordsa;
- (v) Contribuir para a resolução de violações éticas relatadas a eles ou direcionar aquelas que não podem ser resolvidas na Kordsa para o Conselho de Ética;
- (vi) Reportar as dúvidas e notificações referentes a questões éticas, incluindo suas deliberações ao Conselho de Ética regularmente ou quando solicitado;
- (vii) Atuar como ponto de contato dentro da Kordsa para as investigações, quando necessário;
- (viii) Monitorar a eficácia do programa de Ética da Kordsa e fornecer suporte em sua prática.

VII. NÃO CONFORMIDADE COM O CÓDIGO DE ÉTICA DA KORDSA

1. Levantamento de Preocupações

A Kordsa sempre incentiva a cultura de denúncia dentro da empresa para proteger melhor seus valores fundamentais, criar um ambiente de trabalho seguro e ético e cumprir seus deveres para com todas as partes interessadas. Os funcionários da Kordsa são esperados e têm a responsabilidade de relatar as violações éticas e legais através da Linha de Ética da Kordsa acessível por telefone e web e/ou discutir abertamente qualquer comportamento antiético e inadequado com seus gerentes, ou o Diretor de Conformidade de Ética Global/Local e/ou o Chefe de Jurídico e Conformidade. Os funcionários da Kordsa podem relatar diferentes questões, como corrupção, lavagem de dinheiro, roubo, fraude, práticas anticompetitivas, trabalho infantil, trabalho forçado, tráfico de pessoas, diversidade, discriminação, assédio, assédio moral, privacidade, uso inadequado de ativos da Kordsa, conflitos de interesse, questões externas de direitos humanos das partes interessadas.

A Kordsa tratará todas as denúncias de preocupações como confidenciais e todas as reclamações podem ser feitas anonimamente. Eles serão seguidos e tratados de acordo com os procedimentos do Comitê de Ética de forma rápida, confidencial e discreta pelo Conselho de Ética e sob a orientação do Departamento Jurídico e de Conformidade Global. Após a análise das preocupações, o relator será atualizado sobre o status até que o caso seja encerrado.

Aqueles que violam o Código de Ética da Kordsa e/ou as políticas e procedimentos da Kordsa podem estar sujeitos a ações disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho, bem como possíveis penalidades civis ou criminais. A ação disciplinar também pode ser aplicada àqueles que aprovam ou direcionam condutas e ações inadequadas que violam o Código de Ética da Kordsa, bem como àqueles que não levantam uma preocupação ou relatam uma possível violação de que tenham conhecimento.

Além disso, as pessoas que exibem uma atitude ou comportamento negativo em relação àqueles que denunciam, apresentam reclamações/notificações ou em relação àqueles que cooperam em tal investigação também não devem ser toleradas.

A Kordsa não tolera retaliação contra um funcionário que coopera com uma investigação, levanta uma preocupação ou relata suspeita de má conduta de boa fé. Notificações relacionadas a falsidade e calúnia são consideradas violação ética e resultarão em ações disciplinares corretivas apropriadas, incluindo rescisão do contrato de trabalho, bem como possíveis penalidades civis ou criminais.

2. Conselho de Ética

O Diretor de Conformidade de Ética Global/Local e/ou o Conselho de Ética têm a responsabilidade de investigar e resolver todas as reclamações e notificações relativas à violação do Código de Ética das Empresas do Grupo Kordsa (KORDSA-ETHICS) e políticas relacionadas. O Conselho de Ética se reporta ao Conselho de Ética da Sabancı Holding e às autoridades relevantes quando for considerado apropriado.

Conselho de Ética da Kordsa
Presidência: Chefe Global de Recursos Humanos
Membro: Chefe de Jurídico e Compliance
Membro: Chefe Global de Auditoria Interna

3. Princípios Operacionais do Conselho de Ética

O Diretor de Conformidade de Ética Global/Diretor de Conformidade de Ética Local e o Conselho de Ética conduzem suas atividades de acordo com a Política de Operação do Conselho de Ética e dentro da estrutura dos princípios declarados abaixo:

- (i) O Diretor de Conformidade de Ética Global/Diretor de Conformidade de Ética Local e o Conselho de Ética mantêm as reclamações/notificações e a identidade da parte reclamante em sigilo. Os reclamantes estão sob a proteção do Conselho de Ética, não é permitido qualquer tipo de influência sobre eles, como assédio moral, discriminação, pressão. Durante a investigação, o cargo e a descrição do cargo dos reclamantes não podem ser alterados sem informar o Conselho de Ética.
- (ii) O Diretor Global de Conformidade Ética/Diretor Local de Conformidade Ética e o Conselho de Ética conduzem a investigação com o máximo de confidencialidade possível.
- (iii) O Diretor Global de Conformidade Ética/Diretor Local de Conformidade Ética e o Conselho de Ética têm autoridade para solicitar informações, documentos e evidências referentes à investigação diretamente ao departamento relacionado. Pode analisar todas as informações e documentos apenas dentro dos limites do assunto da investigação.
- (iv) O processo de investigação é conduzido por escrito. Informações, evidências e documentos são adicionados ao registro.
- (v) O registro é assinado pelo Presidente e pelos membros do Conselho de Ética.
- (vi) A investigação é tratada com urgência e resolvida o mais rápido possível.
- (vii) As deliberações do Conselho de Ética são executadas imediatamente.
- (viii) Os departamentos e autoridades relevantes são informados do resultado.
- (ix) No desempenho de suas funções, o presidente e os membros do Conselho de Ética e o Diretor Global de Conformidade Ética atuam independentemente e sem serem influenciados por seus superiores de departamento e pela hierarquia organizacional. Eles não podem ser submetidos a nenhuma pressão ou sugestão sobre o assunto.

Se considerado necessário pelo Conselho de Ética ou pelo Diretor de Conformidade de Ética Global/Local, "opinião de especialistas" pode ser solicitada, e especialistas podem ser consultados, garantindo que as medidas

necessárias sejam tomadas para não violar os princípios de confidencialidade durante a investigação.

Em caso de dúvidas ou para levantar quaisquer preocupações relativas a possíveis violações, você pode entrar em contato diretamente com o Diretor de Conformidade Ética Global e/ou Diretor de Conformidade Ética Local em sua unidade e/ou Conselho de Ética por meio do Navex Linha de Ética on-line ou por telefone ou pelos seguintes e-mails, endereços postais e/ou números de telefone:

Linha Direta da Ética														
Online para todos os países	:	kordsa.ethicspoint.com (versão desktop) kordsa-mobile.ethicspoint.com (versão celular)												
Números de telefone gratuitos por país	:	<table><tr><td>Indonésia</td><td>021 30762307</td></tr><tr><td>Tailândia</td><td>1800 018 261</td></tr><tr><td>Turquia</td><td>0800-621-2461</td></tr><tr><td>EUA</td><td>833-718-4882</td></tr><tr><td>Brasil</td><td>0212 038 0334</td></tr><tr><td>Itália</td><td>800 931 476</td></tr></table>	Indonésia	021 30762307	Tailândia	1800 018 261	Turquia	0800-621-2461	EUA	833-718-4882	Brasil	0212 038 0334	Itália	800 931 476
Indonésia	021 30762307													
Tailândia	1800 018 261													
Turquia	0800-621-2461													
EUA	833-718-4882													
Brasil	0212 038 0334													
Itália	800 931 476													
Conselho de Ética														
E-mail	:	etik@kordsa.com												
Endereço	:	Kordsa Teknik Tekstil A.S. Kordsa Ethics Board Sanayi Mah. Teknopark Bulvarı No:1/1B PK 34906 Kurtköy Pendik / Istambul, Turquia												
Microtex Composites S.r.L.														
E-mail	:	https://whistleblowing.microtexcomposites.com												
Endereço	:	Via Pozzo di San Sebastiano 15/C Frazione Bottegone												
Conselho de Ética da Sabancı Holding														

E-mail	:	https://sabanci.ethicspoint.com
Endereço	:	H.Ö. Sabancı Holding AS A/C: Ethics Board Sabancı Center 34330, 4.Levent Istambul Turquia
Telefone	:	+90 212 385 85 85

A edição original deste guia foi desenvolvida pela H.O. Sabancı Holding A.S. e foi completamente atualizada para o Kordsa.