



CORPORATE COMPLIANCE

CODE OF CONDUCT DO GRUPO RHEINMETALL

MOBILITY. SECURITY. **PASSION**



ÍNDICE

1.0 PADRÕES DE ÉTICA E COMPLIANCE STANDARDS	4
1.1 Direitos humanos e igualdade de tratamento	5
1.2 Proteção do meio ambiente	5
1.3 Saúde e segurança ocupacional	6
1.4 O que é Compliance?	7
1.5 Requisito básico de comportamento	7
1.5.1 Como me comporto de acordo com as regras?	7
1.5.2 Diversidade, respeito e gentileza	8
1.5.3 Função de exemplo	8
1.6 Tratamento com parceiros de negócios e terceiros	9
1.6.1 Combate à corrupção	10
1.6.2 Doações e patrocínios	11
1.6.3 Proibição à lavagem de dinheiro	11
1.6.4 Concorrência Leal	12
1.6.5 Observância às regras de Controle de Exportações	13
1.6.6 Integridade na cadeia de suprimento	14
1.7 Prevenção de conflitos de interesse	15
1.8 Tratamento transparente de informações	16
1.8.1 Informações e confidencialidade	16
1.8.2 Proteção de dados e segurança da informação	16
1.8.3 Comportamento nas mídias sociais	18
1.8.4 Documentação e armazenamento	18
1.8.5 Transações financeiras e documentos de negócios	19
1.8.6 Tratamento de informações privilegiadas	19
1.9 Proteção dos bens da empresa	20
2.0 PRINCÍPIOS GERAIS DE COMPLIANCE	21
2.1 Obrigação de cumprimento	22
2.2 Transparência e notificação de violações	22
2.3 Tratamento de casos suspeitos	23
2.4 Consequências em caso de violações	23
3.0 GESTÃO DE VERSÕES	24
3.1 Aplicação	25
3.2 Documentos aplicáveis	25
3.3 Controle de modificações	25
3.4 Editor	25
3.5 Anexos	25

PREFÁCIO

Respeito, confiança e transparência — esses são os três princípios que regem a Rheinmetall e toda a sua Diretoria Executiva mundial dá bastante ênfase a isso.

Para nós, a rigorosa observância de todos os princípios é imperativo para uma conduta comercial adequada:

Em primeiro lugar está o cumprimento de nossas regras rigorosas éticas e de Compliance quanto à integridade ao lidar com clientes, parceiros de negócios, empregados, acionistas e o público. Em nossas divisões de negócios, na sede do Grupo e em todas as filiais na Alemanha e no exterior.

Além da observância dessas regras, também é importante exigir ativamente um comportamento íntegro junto a colegas de trabalho e quaisquer interessados, bem como um envolvimento aberto e no momento certo de nossa organização de Compliance em casos de dúvida.

Obviamente, queremos fazer nossos negócios com sucesso. Mas só queremos fazer negócios que estejam de acordo com as leis vigentes e sejam consistentes com os bons padrões de governança corporativa, Corporate Compliance e padrões do setor. Todos nós devemos nos comprometer com isso; nós exigimos isso de todos os empregados da Rheinmetall. Caso contrário, prejudicaremos a Rheinmetall e comprometeremos nosso sucesso futuro.

Düsseldorf, maio de 2018 Atenciosamente,



Horst Binnig



Helmut P. Merch



Peter Sebastian Krause



Armin Pappinger



1.0 PADRÕES DE ÉTICA E **COMPLIANCE**



1.1 DIREITOS HUMANOS E IGUALDADE DE TRATAMENTO

A Rheinmetall oferece igualdade de oportunidades para todos os empregados* e, em princípio, não tolera qualquer forma de discriminação com base na origem étnica, origem nacional e social, sexo, religião ou crença, opinião política, deficiência, idade, identidade sexual ou filiação em uma associação de trabalhadores.

Além disso, a Rheinmetall não endossa qualquer forma de **tráfico de pessoas** ou atividades relacionadas. Isso inclui, entre outros, o uso de métodos enganosos ou fraudulentos para recrutar empregados, exigir taxas de recrutamento e documentos de identidade de empregados, como passaportes ou carteiras de motoristas, destruir, ocultar, confiscar ou negar o acesso de um empregado a seus documentos de identidade.

A Rheinmetall não tolera o trabalho infantil. O emprego de jovens não deve pôr em risco seu desenvolvimento físico e mental.

Na Rheinmetall, nós respeitamos e protegemos a dignidade de nossos empregados e os tratamos com respeito.

Temos o compromisso de garantir que todos os empregados possam trabalhar em um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, psicológico e físico.



A Rheinmetall endossa a [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) das Nações Unidas e está comprometida com a sua observância.



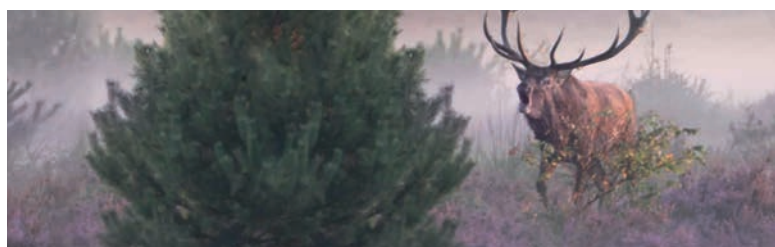
1.2 PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE

Para a Rheinmetall, proteger o meio ambiente e melhorar as condições de vida e ambientais são metas importantes da empresa.

No desenvolvimento de novos produtos e na operação de instalações de produção, a Rheinmetall garante que o impacto ambiental resultante seja o mínimo possível. A Rheinmetall trabalha com as instituições locais responsáveis por cumprir as normas ambientais internacionais, europeias ou nacionais.



[Floresta, caça e proteção à natureza: metas do programa de proteção à natureza "Fojana"](#)



* Por questões de legibilidade, o termo "empregados" inclui pessoas do sexo masculino e feminino. Uma discriminação não é intencional.

1.3 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL



A Rheinmetall está ciente da responsabilidade em relação aos seus empregados e está atenta a um ambiente de trabalho seguro, saudável e limpo.

A saúde e a segurança ocupacional são as principais prioridades da Rheinmetall. O Grupo garante a saúde e segurança ocupacional no local de trabalho no âmbito dos regulamentos nacionais aplicáveis nas unidades, por exemplo, ao observar rigorosamente os requisitos legais para o emprego de determinados agentes de proteção. Os locais de trabalho são concebidos de acordo com as regulamentações médicas e de segurança aplicáveis, de maneira que a execução do trabalho possa decorrer sem acidentes e sem alto nível de esforço. A Rheinmetall apoia o desenvolvimento contínuo para melhorar o ambiente de trabalho, principalmente a segurança dos empregados em todas as unidades nacionais e internacionais.

Todos os gestores do Grupo Rheinmetall são responsáveis e obrigados a conhecer todos os regulamentos de segurança relevantes e instruir seus empregados de acordo. Gestores e empregados são responsáveis pela adesão consistente a esses regulamentos – em seu próprio interesse, mas também no interesse da empresa.

A Rheinmetall visa a minimizar os riscos e perigos que poderiam prejudicar a segurança e a saúde de empregados e de terceiros.

Por meio de constantes melhorias no mundo do trabalho, com meios apropriados tais como equipamentos auxiliares e de proteção ergonômicos, bem como programas de prevenção e medidas de promoção da saúde diversos, a Rheinmetall mantém e promove a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho de seus empregados.



1.4 O QUE É COMPLIANCE?



Compliance significa o cumprimento de leis, diretrizes corporativas, mas também normas internas da empresa.

A Rheinmetall interpreta o Compliance de uma forma ainda mais ampla e considera **tarefa central de um empregado** proteger a integridade e a reputação da empresa além das fronteiras nacionais e culturais.

Para ajudar com questões e desafios relacionados ao "Compliance", a Rheinmetall criou sua própria organização de Compliance sob o comando de um Chief Compliance Officer. Ela ajuda nossos empregados a evitar os possíveis riscos de Compliance nas operações do dia-a-dia, criando regras, estruturas e processos adequados, esclarecendo violações de regras e fornecendo consultoria e orientação.

1.5 REQUISITO BÁSICO DE COMPORTAMENTO

1.5.1



COMO ME COMPORTO DE ACORDO COM AS REGRAS?



Na Rheinmetall, nós cumprimos as leis e regulamentos aplicáveis em todo o mundo.

Portanto, se for exigido ou sugerido por um colega, parceiro de negócios ou terceiro um comportamento não conforme com base em argumentos não compreensíveis como "prática local", "prática conhecida do setor" ou "exigência cultural", nós rejeitamos isso categoricamente e notificamos o procedimento à organização de Compliance (consulte seção 2.2)!

Além do **cumprimento das leis e regulamentos**, no trabalho diário também devem ser respeitadas as normas comuns do setor, as cláusulas contratuais, bem como as **regras internas da empresa**.

Além das diretrizes dos departamentos especializados, as regras internas da empresa incluem, em particular, os requisitos de Compliance do Grupo Rheinmetall, bem como os requisitos locais associados das filiais.

Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Organização de Compliance local ou Corporate Compliance





1.5.2

DIVERSIDADE, RESPEITO E GENTILEZA

Nossos empregados pertencem a diferentes culturas ao redor do mundo e têm diferentes origens. Esperamos **uma atitude imparcial de uns com os outros e a promoção desta diversidade**. Isso é um pré-requisito essencial para a produtividade de cada um e para um ambiente de trabalho agradável em geral.

Da mesma forma, as regras básicas de respeito mútuo e cortesia são essenciais e, portanto, devem ser praticadas. **Temos a mesma atitude aberta em relação a todos os nossos parceiros de negócios e terceiros.**



1.5.3

FUNÇÃO DE EXEMPLO

A Diretoria Executiva mundial e os gestores representam a Rheinmetall especialmente em relação a quaisquer interessados. Com isso, eles não têm uma **função de exemplo** (em inglês, "tone from the top") somente para empregados, parceiros de negócios ou autoridades públicas, mas também em público. Isso deve ser feito com a maior **integridade possível nos negócios**. Todos os gestores são responsáveis por viver, promover e monitorar ativamente a cultura de Compliance na Rheinmetall. Um pré-requisito para isso é que todos os empregados na área de responsabilidade de um gestor apresentem aos seus empregados as diretrizes de Compliance aplicáveis a eles.

Além disso, é dever de nossos gestores tomar medidas regulares para fortalecer a conscientização para o Compliance dos empregados de forma sustentável.



Exemplos de medidas para fortalecer a conscientização de Compliance:

- Participação em treinamentos de Compliance
- Discussões recorrentes internas da equipe sobre comportamentos certos e os riscos de Compliance relevantes
- Notificação proativa de casos de dúvida e suspeita



1.6 TRATAMENTO COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS E TERCEIROS



Em nossa opinião, o sucesso comercial nunca deve ser alcançado por meio de suborno, influência injusta, fraude ou nepotismo.

Portanto, é de extrema importância tomar decisões empreendedoras baseadas em critérios objetivos como qualidade, confiabilidade, competitividade, conformidade com padrões de Compliance reconhecidos (por exemplo, Convenções/Diretrizes da ONU ou da OCDE) e os princípios de boa governança corporativa.

A escolha de parceiros de negócios respeitáveis e honestos e a **proteção associada da reputação da empresa e de seus empregados** são as principais prioridades da Rheinmetall.



Exemplos de medidas de garantia de qualidade usadas no tratamento com parceiros de negócios:

- A realização de uma verificação de integridade especial de parceiros de negócios
- A inclusão de requisitos de Compliance em contratos com parceiros de negócios
- A abordagem proativa dos parceiros de negócios para a importância central de um comportamento de acordo com as regras
- Uma verificação regular da prestação dos serviços de parceiros de negócios
- O monitoramento especial do pagamento de remunerações em determinados relacionamentos de negócios / tipos de contrato.



Como um grupo de tecnologias de ponta em mobilidade e segurança, nós temos um comportamento constantemente transparente, imparcial e com a distância profissional adequada em relação aos nossos clientes, independentemente de seu histórico comercial ou se eles são do setor público ou privado.

Ao fazer isso, levamos em consideração os próprios regulamentos de Compliance de nossos parceiros de negócios e nos esforçamos para obter um entendimento uniforme de Compliance no relacionamento comercial (consulte também o Procedimento de reconhecimento do BDI, anexo 1).

1.6.1



COMBATE À CORRUPÇÃO



Todos os empregados são obrigados a informar a organização de Compliance (vide seção 2.2) caso um parceiro de negócios ou agente público ofereça ou exija uma vantagem pessoal!

A Rheinmetall combate a corrupção de todos os tipos e proíbe qualquer forma de interferência ilegal por parte de seus empregados, representantes e outros que atuem em nome ou a pedido da Rheinmetall.

Portanto, a Rheinmetall nunca pode exigir, prometer ou aceitar benefícios materiais ou imateriais ao lidar com parceiros de negócios, funcionários públicos ou em transações comerciais, o que pode dar origem a uma influência nas decisões de negócios. Da mesma forma, nunca se deve prometer, oferecer ou conceder a parceiros

comerciais, funcionários públicos ou terceiros envolvidos nas transações comerciais quaisquer benefícios pessoais para conseguir um pedido, garantir um acordo ou para dar à Rheinmetall qualquer outra vantagem injustificada. Dependendo da natureza do beneficiário, podem ser aplicados limites internos de valor para a aceitação e realização de gratificações permitidas, cujo valor pode variar dependendo do país devido a disposições legais ou diferenças no poder de compra.

Além disso, os empregados da Rheinmetall **não fazem os chamados "pagamentos de aceleração"** (ou seja, somas inferiores de dinheiro ou benefícios em espécie para funcionários públicos com o objetivo de facilitar ou acelerar procedimentos administrativos ou atos oficiais).*

Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Organização de Compliance local ou Corporate Compliance



Exemplos de gratificações proibidas:

- Dinheiro
- Presentes não adequados socialmente
- Convites para eventos com conteúdo de entretenimento exclusivo ou "entretenimento adulto"
- Benefícios pessoais
- Favores



*por exemplo, para desembaraço aduaneiro, emissão de vistos etc. Caso a recusa de um pagamento de aceleração ponha em risco a segurança pessoal, poderá ser indicado tal pagamento em situações excepcionais. No

entanto, isso deve ser comunicado imediatamente ao superior e à organização de Compliance por escrito.

1.6.2 DOAÇÃO E PATROCÍNIO

A Rheinmetall está ciente de sua responsabilidade e, portanto, está comprometida financeiramente, bem como através de doações em espécie para fins de caridade. Elas sempre devem ser **apropriadas, transparentes e consistentes com a lei aplicável**.

Qualquer compromisso de doação, especialmente para partidos e instituições relacionadas, ações do campo de "Cidadania corporativa" e o patrocínio de eventos culturais, sociais ou esportivos devem ser sempre estruturados de acordo com as diretrizes internas válidas da Rheinmetall.



**Você quer
saber mais ?**

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: comunicação corporativa

1.6.3 PROIBIÇÃO DE LAVAGEM DE DINHEIRO



Sob proibição de lavagem de dinheiro entende-se a ocultação da origem de dinheiro ilegal ("colocação"), a distribuição do dinheiro ilegal principalmente no exterior ("distribuição") e a integração de dinheiro ilegal no ciclo econômico legal ("integração").



A Rheinmetall toma todas as medidas necessárias para impedir a lavagem de dinheiro dentro de sua esfera de influência.

Nossos empregados não fazem ações de forma independente ou em cooperação com terceiros que possam violar as leis aplicáveis contra a lavagem de dinheiro. **Os pagamentos recebidos e efetuados estão sujeitos principalmente à supervisão dos bancos da empresa.** Se transações monetárias ou não monetárias atenderem a determinados critérios de risco internos, elas serão analisadas em detalhes por sistemas e processos internos.

Em caso de suspeita de lavagem de dinheiro, o Departamento Financeiro é o responsável por comunicar-se com as autoridades. A organização de Compliance fornece suporte quando necessário.

**Você quer
saber mais ?**

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Financeiro



1.6.4

CONCORRÊNCIA LEAL

A Rheinmetall defende a concorrência justa e livre e rejeita qualquer tipo de comportamento corporativo ou acordos comerciais que impeçam, restrinjam ou distorçam a concorrência.



As violações da lei da concorrência podem ser punidas com multas que poderiam comprometer a continuidade de nossa empresa.

Em caso de violação, pode ocorrer o seguinte, entre outros:

- Multas de até 20 % do faturamento total do Grupo
- Penas de prisão e proibições para os empregados envolvidos
- Pedidos de indenização por parte dos clientes e terceiros afetados



Dentro de limites controlados, como na área de pesquisa e desenvolvimento, as cooperações com concorrentes podem ser possíveis. Os empregados envolvidos em tais colaborações devem entrar em contato com o representante do departamento jurídico local.

Em eventos, como reuniões de associação, feiras ou simpósios, nos quais os empregados da Rheinmetall se encontrarão com concorrentes, **nós limitamos a comunicação a tópicos de concorrência neutra.**

Na troca geral de informações com concorrentes, nós tomamos o cuidado de não fornecer ou receber dados que permitam conclusões sobre o comportamento de mercado atual ou futuro da Rheinmetall. Da mesma forma, nenhuma informação é fornecida sobre clientes e relações com fornecedores, preços e eventuais mudanças, custos e cálculo, incluindo capacidades ou planejamentos.



Acordos de concorrência horizontal

São proibidos todos os acordos de concorrência horizontais entre empresas no mesmo nível econômico:

- Acordos com concorrentes sobre comportamento de mercado ou preços e estruturação de preços
- Distribuição de mercados, clientes, áreas, produtos etc.
- Acordos sobre cotas de vendas
- Celebração de cooperações de compras com obrigações
- Contratação de serviços de benchmark para fins de troca de informações indevida

Mesmo o comportamento combinado, conversas ou acordos informais que restrinjam a concorrência são proibidos. Até a mera presença em tais situações deve ser evitada a todo custo.



Acordos de concorrência vertical

Os acordos de concorrência vertical entre empresas em diferentes níveis econômicos, como entre fornecedores e clientes, que envolvem restrições de preços e condições com terceiros, são proibidos. **Eles podem incluir:**

- Cláusulas de cliente favorecido
- Compromissos de exclusividade com um prazo superior a 5 anos (atendimento total das necessidades, fornecimento exclusivo)
- Cláusulas de não concorrência
- Compromissos de preço para revenda (preços mínimos, componentes de preço fixo, aumentos de preço)



Acordos de licença

Os acordos de licença não podem ter limitações que excedam o conteúdo dos direitos de propriedade.



Posição Dominante no Mercado

Empresas com posições de mercado dominantes estão sujeitas a um controle antitruste particularmente forte. A Rheinmetall tem posições de mercado dominantes em alguns mercados.

Essa posição dominante não é usada em detrimento de nossos clientes e concorrentes, como por acordos de exclusividade, vendas conjuntas, sistemas de descontos determinados ou recusa ou impedimento de fornecimento.



Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Departamento jurídico local ou Organização de Compliance local ou Corporate Compliance (em caso de violação)



1.6.5

OBSERVÂNCIA ÀS REGRAS DE CONTROLE DAS EXPORTAÇÕES

Como exportadora de equipamentos militares e outros bens potencialmente restritos à exportação, a Rheinmetall adere estritamente a toda legislação relevante para o comércio exterior. Isso inclui, em especial, a Lei do comércio exterior (em alemão, AWG), a Lei de controle de armas de guerra (em alemão, KWKG) e as regulamentações estrangeiras, como o Regulamento sobre Tráfico Internacional de Armas norte-americano (ITAR) para seus respectivos campos de aplicação.

Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Responsável pelo controle de exportações local



1.6.6



INTEGRIDADE NA CADEIA DE VALOR



Integridade é o conjunto de regras morais, éticas e legais que governam uma empresa ou pessoa em sua vida pessoal, social e empreendedora.

Para a proteção de nossa reputação e para garantir uma cooperação confiável, nós esperamos de nossos fornecedores, parceiros de serviços e clientes o **mesmo comportamento confiável e atitude consistente**. Por isso, a "integridade" é um critério de seleção essencial para a cooperação com parceiros de negócios.

Para reforçar isso, nós exigimos de determinados tipos de parceiros de negócios, como parceiros de comercialização ou cooperação, uma verificação de integridade especial antes da celebração do contrato.

Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Responsável de compras local e Organização de Compliance local



1.7 PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

Comportamentos que possam colocar nossos empregados ou agentes atuando em nosso nome (como representantes de vendas, consultores ou parceiros de cooperação) em conflito com suas obrigações perante a Rheinmetall não são tolerados.

Por isso, a **seleção de parceiros de negócios**, início de novos negócios, decisões relativas a gestão de pessoas, ofertas comerciais, processos de aprovação ou decisões semelhantes no âmbito da empresa devem ser feitas exclusivamente **com base em critérios econômicos compreensíveis** ou critérios objetivos e processos em vigor.



Isso pode ser garantido principalmente pela adesão aos processos de seleção e tomada de decisões transparentes, bem como pelo princípio dos quatro olhos.



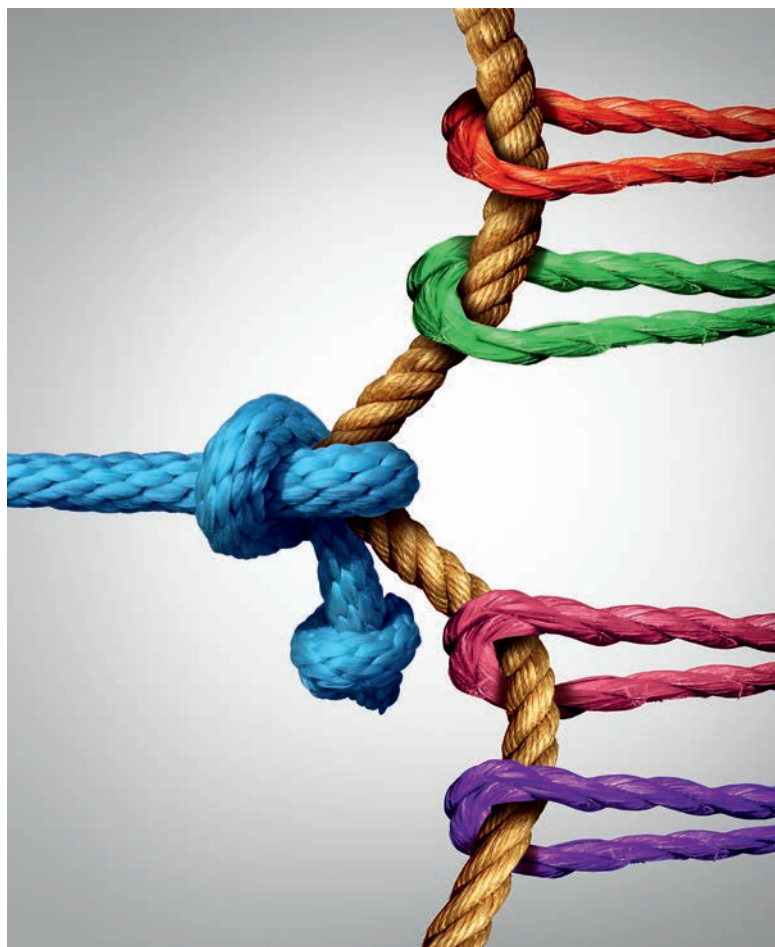
Em caso de dúvida, é preciso entrar em contato com a Organização de Compliance.

Relacionamento pessoal de um empregado com clientes, fornecedores, candidatos ou tomadores de decisão em órgãos relevantes para aprovação, que possam ter um efeito positivo para o empregado em questão em caso de celebração de um contrato, **devem ser notificados antes de uma transação** para eliminar os respectivos conflitos de interesse.*



Exemplos de processos de compra transparentes:

- Se possível, são obtidas pelo menos três propostas. Opcionalmente, é possível ter um diretório de fornecedores, a ser atualizado regularmente.
- A decisão de seleção é feita conforme critérios objetivos, como relação custo-benefício, melhor custo total/melhor valor total, benchmarking ou sourcing boards.
- Fornecimento único, ou seja, aquisição de fonte única sem a realização de uma comparação de fornecedor deve ser evitado o máximo possível ou, caso necessário, (devido à especificação do projeto), isso deve ser bem justificado.



*Isso não se aplica à posse de ações ou cotas semelhantes de valor inferior em grandes sociedades de capitais ou anônimas.

1.8 TRATAMENTO TRANSPARENTE DE INFORMAÇÕES



1.8.1

INFORMAÇÕES E CONFIDENCIALIDADE



As informações comerciais obtidas pelos nossos empregados como parte de seu trabalho para a Rheinmetall, independentemente de sua natureza comercial, técnica ou outra, não devem ser comunicadas ou disponibilizadas a terceiros.

Além dos requisitos gerais para lidar com segredos comerciais e de negócios, as características especiais da proteção de segurança também devem ser levadas em consideração no setor de defesa.

A proteção ao segredo na economia serve para **proteção e sigilo de informações confidenciais** e é para a Rheinmetall Defence a base de negócios para obtenção de contratos públicos (nacionais e internacionais). Informações confidenciais são fatos, objetos ou conhecimentos que devem ser mantidos em sigilo do interesse público, independentemente de sua forma de representação. Elas são classificadas por um órgão oficial de acordo com sua necessidade de proteção. Os encarregados pela segurança da Rheinmetall são tecnicamente responsáveis pela proteção do sigilo. Além disso, cada empregado garante a proteção do sigilo ao respeitar os requisitos legais.



1.8.2

PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A troca de informações eletrônicas em todo o mundo é um pré-requisito decisivo para o sucesso de nossos negócios, bem como para o trabalho eficiente de nossos empregados. Como os benefícios da comunicação eletrônica podem estar associados a riscos para a segurança das informações e proteção de dados, cada empregado tem o dever de proteger as informações contra o acesso de terceiros não autorizados e tratar essas informações de forma confidencial inclusive dentro da empresa (**princípio "Need-to-Know"**).

A precaução efetiva contra esses riscos é dever tanto de nossos gestores quanto das partes envolvidas em nossa gestão de segurança da informação e TI.

Os exemplos para a segurança da informação podem ser encontrados na página a seguir.

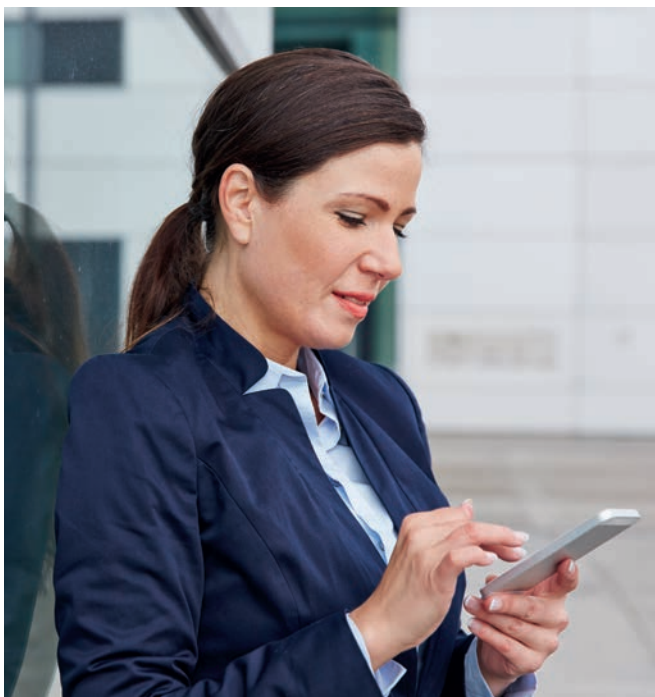
Você quer saber mais ?

Intranet: diretório central de diretrizes

Contato:

- Proteção de dados: encarregado de proteção de dados local ou coordenador de proteção de dados do Grupo (Corporate Compliance)
- Segurança de informações: representante da segurança do Grupo (local ou central)





Exemplo de trabalho remoto em público:

Nosso trabalho diário se caracteriza cada vez mais pela **mobilidade e conectividade**. Com isso, os empregados são confrontados com a garantia de proteção adequada das informações, tanto no local de trabalho na empresa como em trânsito ou trabalho remoto.

Ao respeitar as medidas organizacionais e técnicas para o trabalho remoto, cada empregado da Rheinmetall contribui para a **proteção das informações**. Elas podem ser, por exemplo, a utilização de telas de proteção em dispositivos móveis, evitar conversas de teor confidenciais em público ou a criptografia de portadores de dados móveis.



Exemplo do excesso diário de anexos de arquivos em e-mails:

A crescente digitalização dos processos de negócios apresenta novas oportunidades e riscos para a Rheinmetall. Um desafio para todos os empregados é o crescente fluxo diário de e-mails e anexos de arquivos, que também podem ser uma porta de entrada para os crimes cibernéticos. Riscos técnicos devido a anexos de arquivos em e-mails são, por exemplo, os chamados Trojans de criptografia ou a instalação de malwares direcionados nos computadores de empregados. Essas situações nem sempre podem ser abordadas por soluções técnicas de segurança.

Além disso, há tentativas de fraude por faturas falsificadas ou aprovações fictícias de transações de pagamento internas (exemplos da chamada engenharia social). Por isso, cada empregado deve neutralizar esses riscos de digitalização ao lidar de forma cuidadosa com **conteúdos e anexos** em e-mails.

1.8.3



COMPORTAMENTO NAS MÍDIAS SOCIAIS

A Rheinmetall aprecia a importância global das mídias sociais (por exemplo, Facebook, Twitter ou YouTube) e se engaja em vários canais como parte da esfera pública digital. Por isso, a Rheinmetall aprecia o fato de que cada empregado, como parte importante da empresa, esteja fortemente conectado profissional e pessoalmente com sua empresa e, ao citar de forma responsável seu empregador em público, ajude a criar uma imagem positiva da empresa e sua diversidade.



Ao mesmo tempo, pedimos a **cautela necessária** ao lidar com as mídias sociais, para que a proteção da Rheinmetall contra perda de reputação seja garantida no amplo espectro de opiniões e informações expressas na internet.

Para isso, os empregados da Rheinmetall não devem se apresentar em nome da empresa, não devem fornecer declarações com dados incorretos sobre suas atividades, não deve declarar objetivamente sua avaliação sobre assuntos da empresa ou não pode usar equipamentos de TI contra as regras internas da Rheinmetall ao usar as mídias sociais.

Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: RH, Comunicação corporativa e Segurança corporativa

1.8.4



DOCUMENTAÇÃO E ARMAZENAMENTO

Nossa empresa sempre cumpre os prazos de retenção legal, comercial e fiscal de documentos em papel e eletrônicos e estrutura os documentos correspondentes de forma compreensível.



Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Gestão organizacional ou Departamento jurídico ou fiscal

1.8.5 € ➔ TRANSAÇÕES FINANCEIRAS E DOCUMENTOS DE NEGÓCIOS

Todas as transações financeiras são registradas e realizadas conforme as regras contábeis apropriadas. Nosso sistema de contabilidade está sempre disponível para verificações pelos encarregados internos e externos.

Os empregados da Rheinmetall não criam documentos fictícios ou adaptam os documentos para que as circunstâncias do negócio não sejam refletidas corretamente ou sejam ocultadas.



**Você quer
saber mais ?**

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Departamento financeiro ou de contabilidade local

1.8.6 👤 TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS



Informações privilegiadas são circunstâncias não conhecidas publicamente e que são capazes de influenciar a bolsa de valores ou o preço de mercado de uma ação ou outros títulos privilegiados.

O benefício pessoal ou de terceiros ao utilizar conhecimentos privilegiados é proibido aos empregados. O mesmo se aplica à divulgação não autorizada de tal conhecimento. Pode haver uma diferença entre conhecimento privilegiado permanente e relacionado a projetos.

Os empregados podem entrar em contato com o departamento jurídico central para obter mais informações.



**Você quer
saber mais ?**

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Departamento jurídico central ou Organização de Compliance local

1.9 PROTEÇÃO DOS BENS DA EMPRESA



Propriedades físicas:

- Documentos e registros
- Hardware de TI e telefone
- Veículos da empresa
- Ferramentas
- Edifícios e instalações

Propriedade intelectual:

- Software
- Licenças
- Patentes e direitos de propriedade
- Diagramas técnicos e esboços



Os bens da empresa para uso pessoal só podem ser utilizados no âmbito das diretrizes internas da Rheinmetall e após consulta ao superior. O uso não deve ser para o suporte de atividades pessoais, negócios de outras empresas, serviços de consultoria e similares, interesses políticos ou ilegais!

Na Rheinmetall, usamos os recursos e ativos da empresa exclusivamente **para o benefício da empresa**. Todos os empregados da Rheinmetall não são apenas responsáveis pela preservação da propriedade da empresa em

si, mas também pela proteção da propriedade do cliente que lhe foi confiada. Nós sempre agimos com responsabilidade quando usamos bens da empresa e de clientes. Evitamos o desperdício e o uso indevido de bens.



A fim de proteger os valores materiais e intelectuais do Grupo Rheinmetall, as condições, instruções comportamentais e medidas que regulam os direitos de acesso a áreas, edifícios ou partes de edifícios também devem ser observados. Isso inclui:

- Uso obrigatório de cartão de identificação
- Acompanhamento de visitantes em determinadas áreas
- Regras de acesso a áreas restritas

Para a proteção dos valores da empresa, todos os empregados em todas as localidades devem agir de forma ativa e atenta.

Os regulamentos transmitidos aos empregados devem ser observados. Certifique-se de cumprir os requisitos de segurança e denunciar abusos detectados ao seu superior e ao seu responsável pela segurança!

2.0 PRINCÍPIOS GERAIS DE COMPLIANCE



2.1 OBRIGAÇÃO DE CUMPRIMENTO



Todos os empregados e pessoas que atuam em nome da Rheinmetall aderem estritamente aos princípios de negócios mencionados acima, bem como às diretrizes internas da Rheinmetall e às instruções locais de execução.

Esses princípios de negócios devem ser seguidos de forma a proteger todas as partes envolvidas, mesmo em situações que possam dar a impressão de ação ou comportamento inadequado.

Esses princípios de negócios não podem regular todos os casos individuais concebíveis. **Por este motivo, espera-se que todos os empregados da Rheinmetall conduzam de forma autônoma e independente o seu comportamento em relação a isso.**

Você quer saber mais ?

Intranet: Diretório central de políticas

Contato: Organização de Compliance local ou Corporate Compliance

2.2 TRANSPARÊNCIA E NOTIFICAÇÃO DE MÁ CONDUTA

Todos os empregados que tenham conhecimento ou indicações claras de que os princípios de negócios mencionados acima foram ou estão sendo violados, devem informar imediatamente uma das seguintes pessoas:

- Organização de Compliance local (todos os tipos de infrações)
- Área central de Corporate Compliance (todos os tipos de infrações)
- Ombudsmann externo (todos os tipos de infrações)
- Canal de denúncias (todos os tipos de infrações)
- Responsável pela proteção de dados (infrações relacionadas à proteção de dados)
- Financeiro (notificações de suspeita de lavagem de dinheiro)
- Recursos humanos (infrações contra normas éticas, conflitos de interesse)

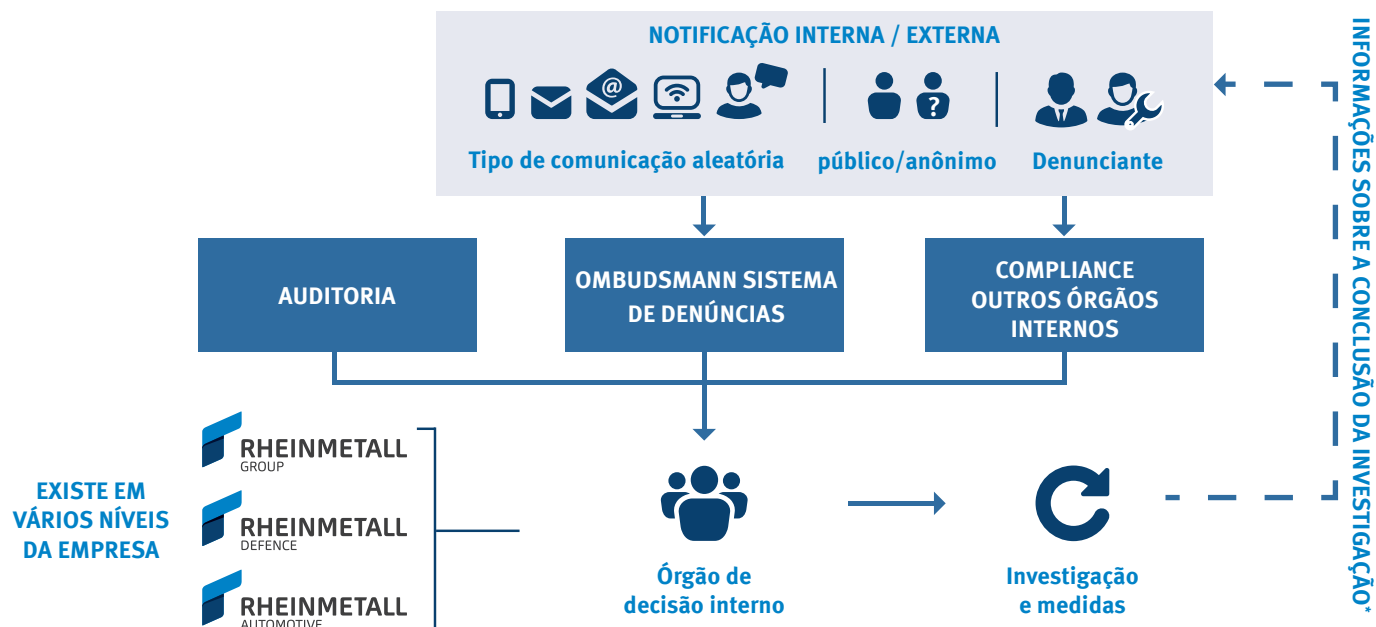
Se desejar fazer uma **notificação anônima**, além de um contato de confiança interno, há sistemas de denúncia em nível local disponíveis para isso.



A notificação de casos de violação ou suspeitos não resultará em medidas negativas ou repressivas para o delator. No entanto, o envio de notificações sempre deve representar a verdade! A Rheinmetall garante a confidencialidade / anonimato do denunciante, se desejado.



2.3 TRATAMENTO DE CASOS SUSPEITOS



*apenas para o denunciante, se conhecido

2.4 CONSEQUÊNCIAS EM CASO DE INFRAÇÕES

As infrações desses princípios de conduta podem comprometer não só o sucesso econômico da Rheinmetall, mas também o bem-estar e o futuro profissional de cada empregado.

Portanto, a empresa não tolera danos à sua reputação e à reputação de seus empregados ou agentes por ação ou comportamento impróprio.



Uma violação destes princípios de conduta será punida de forma correspondente. Isso pode incluir, por exemplo, rescisões de contrato, medidas disciplinares até denúncias junto aos órgãos responsáveis pela aplicação da lei.



3.0 GESTÃO DE **VERSÕES**



3.1 APLICAÇÃO



Este Código de Conduta é obrigatório para todas as empresas do Grupo Rheinmetall.

O Código de Conduta está inicialmente disponível nos idiomas inglês e alemão. Outros idiomas serão disponibilizados gradualmente após a publicação.

Todos os membros da diretoria e administração devem implementar este Código de conduta imediatamente em suas áreas de responsabilidade, envolvendo a gestão de Compliance e outros departamentos especializados relevantes. Para isso, pode haver a necessidade de se adotar medidas complementares além dos padrões mínimos descritos conforme a diretriz local, por exemplo, para considerar de forma correspondente a legislação nacional de uma empresa estrangeira.

As diretrizes locais devem ser acordadas com a organização de Compliance local responsável pela empresa afetada. Qualquer coordenação com os órgãos representativos dos empregados deve estar em conformidade com a legislação nacional.

Este Código de Conduta substitui a "Diretriz de Compliance" em vigor até a presente data (de 25/11/2008). O teor do "Código de conduta – Princípios de responsabilidade social" (de 15/10/2003) não são substituídos pelo presente documento, mas continuam vigentes na forma dos "Princípios de responsabilidade social do Grupo Rheinmetall" reformulado em um conjunto separado de regras. O termo "Código de conduta" se refere então exclusivamente a este documento.

3.2 DOCUMENTOS VÁLIDOS

Princípios de responsabilidade social do Grupo Rheinmetall, Diretriz de presentes, Diretriz de cartões, Diretriz de informações privilegiadas, Diretriz AML, Diretriz para a gestão financeira (lista não exaustiva), bem como outros documentos válidos podem ser encontrados no Diretório de diretrizes central na intranet da Rheinmetall.

3.3 CONTROLE DE MODIFICAÇÕES

O Código de Conduta é sempre disponibilizado na intranet em sua versão mais atual e deve ser obrigatoriamente aplicado a partir de sua publicação. Uma alteração é sempre comunicada nos canais de comunicação disponibilizados pelo Grupo Rheinmetall. É solicitada a leitura da versão aplicável válida.

3.4 EDITOR

Os ajustes necessários do Código de conduta serão feitos exclusivamente pelo Corporate Compliance.

O documento está sujeito à revisão regular, bem como relacionada a algum evento ou de caráter legislativo.

3.5 ANEXOS

Um modelo de aceite para o reconhecimento de códigos de conduta equivalentes de outras empresas e um suplemento para avaliação da elegibilidade serão disponibilizados na intranet.



RHEINMETALL AG

Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Alemanha

Telefone: +49 211 473 01
www.rheinmetall.com