



Código de Conduta e Ética Empresarial

NOSSOS PADRÕES DE
COMPORTAMENTO E
EXPECTATIVAS

GENTHERM



Uma mensagem de Bill Presley, Presidente e CEO

O sucesso da Gentherm baseia-se em integridade, respeito e prestação de contas. Nosso Código de Conduta e Ética é uma parte importante de quem somos como empresa, na qual temos o compromisso de operar com o mais alto nível de ética e integridade.

O Código de Conduta serve como uma estrutura orientadora, garantindo que nossas ações reflitam nossos valores fundamentais e nosso compromisso com práticas comerciais éticas. Este Código demonstra nosso compromisso como organização e enfatiza os princípios-chave que nos orientam a sempre agir com integridade e fazer a coisa certa.

Para proteger nossa reputação e contribuir para o sucesso contínuo da Gentherm, é importante que todos nós dediquemos tempo para rever, compreender e viver os valores do nosso Código de Conduta. Todos os colaboradores são incentivados a rever nosso Código de Conduta para compreender o conteúdo e como ele nos afeta. O cumprimento de todas as leis é fundamental, assim como o fato de nossas equipes agirem de acordo com seu espírito e intenção. Ao seguir nosso Código de Conduta, podemos conduzir nossos negócios de uma forma da qual todos possamos nos orgulhar.

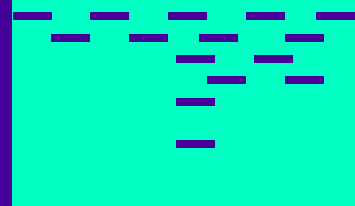
Este documento estabelece expectativas claras sobre como interagimos com colegas, clientes, parceiros e as comunidades que atendemos. Não se trata apenas de um conjunto de regras, mas de um reflexo de quem somos como empresa. Cada um de nós tem a responsabilidade de ler e cumprir o Código.

Bill Presley, Presidente e CEO



01

TEMOS UM COMPROMISSO COM NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA



Este Código estabelece os padrões de comportamento que esperamos de nossos colaboradores, nossos parceiros de negócios e todas as outras pessoas com quem fazemos negócios. Elaboramos este Código porque conduzir os negócios com ética e integridade é fundamental para o nosso sucesso e para o cumprimento de nossa missão. Você será responsável por suas ações e decisões. Na Gentherm, vivemos nossos valores e nossas crenças todos os dias, fazendo o que é certo para nossos clientes, nossos colaboradores, nossas comunidades e todas as partes interessadas.

Este Código se aplica a todos os indivíduos da Gentherm Incorporated (coletivamente, incluindo qualquer afiliada ou subsidiária sob o controle da Gentherm, conforme aplicável, “Gentherm” ou a “Empresa”) em todos os níveis, incluindo colaboradores e diretores da Gentherm no que diz respeito às suas atividades relacionadas à Gentherm. Independentemente do nosso cargo, todos somos líderes quando se trata de ética e integridade, e devemos cumprir os compromissos exigidos por este Código. Além disso, esperamos que nossos colaboradores exijam altos padrões éticos de todos os prestadores de serviços, clientes, fornecedores, distribuidores e quaisquer outros indivíduos ou organizações que façam negócios com a Gentherm ou em nome dela (“Parceiros de negócios”). Como membros de uma equipe, ser responsável significa que cada um de nós deve fazer a sua parte, incluindo:

- **Ler e compreender este Código:** consulte este Código para obter orientação e diretrizes. Use-o para ajudar na tomada de decisões e orientar suas ações. Os colaboradores também devem ler e compreender as políticas relacionadas de apoio mencionadas ao longo deste Código.
- **Compreender as leis e regulamentos aplicáveis:** como empresa global, há muitas leis e regulamentos complexos que se aplicam aos nossos negócios, e estes podem sofrer alterações significativas ao longo do tempo. Faça perguntas sobre as leis e os regulamentos que possam ser aplicáveis às suas áreas de atuação na empresa.
- **Agir com ética e integridade:** tome sempre decisões que estejam em conformidade com a ética e os princípios que estabelecemos neste Código e em outras políticas. Cada decisão que você toma é uma oportunidade de reforçar nossas crenças e de garantir que conduzamos nossos negócios da maneira correta, sempre.
- **Cooperar de forma adequada:** seja como parte de um processo interno, uma auditoria de cliente, uma investigação governamental ou qualquer outro processo de investigação, certifique-se de cooperar de forma adequada e não forneça informações falsas de forma consciente e mal-intencionada.
- **Fazer perguntas e compartilhar preocupações:** este Código não aborda todas as preocupações ou perguntas que possam surgir. Portanto, ter a coragem de fazer perguntas e expressar preocupações é uma parte essencial de uma cultura ética.

Na Gentherm, também estabelecemos padrões adicionais de comportamento para nossos líderes e supervisores, incluindo:

- **Ser um exemplo de bom comportamento:** sempre trabalhe para dar um bom exemplo para sua equipe. Viva os valores e princípios descritos aqui e demonstre seu compromisso por meio de suas ações.
- **Ouvir os colaboradores e oferecer orientação:** ouça quaisquer preocupações ou perguntas de pessoas que procurem você em busca de ajuda ou orientação, e forneça feedback direto ou acompanhe o caso com outros líderes e supervisores. Uma questão que pode parecer óbvia para uma pessoa pode não ser tão clara para outra.
- **Construir uma cultura positiva e ética:** espere que sua equipe leia este Código e converse com ela sobre o conteúdo. Compartilhe com ela o que significa agir com integridade.
- **Posicionar-se contra retaliações:** como líder, você nunca deve permitir qualquer tipo de retaliação contra pessoas que façam perguntas, levantem preocupações ou se manifestem sobre questões.
- **Manifestar-se e fazer perguntas:** manifeste-se quando for necessário levantar uma questão e nunca tolere comportamentos que vão contra nossos princípios.

DICAS ÚTEIS

Quando surgir uma situação que exija uma decisão envolvendo uma questão ética incerta, comece sua análise fazendo algumas perguntas a si mesmo:

- A decisão que pretendo tomar “parece” ser a certa?
- Minha decisão está de acordo com este Código e com nossas políticas?
- Esta decisão é a correta para a Gentherm, nossos clientes e nossas outras partes interessadas?
- Se meu supervisor ou minha equipe soubessem desta decisão, eles concordariam com ela?
- Estou disposto a assumir a responsabilidade por esta decisão se for questionado a respeito?

- Se você respondeu “Sim” às perguntas acima, provavelmente está no caminho certo.
- Se você ficou em dúvida ou respondeu “Talvez”, considere conversar com seu supervisor ou um representante de RH para obter orientação.
- Se você respondeu “Não” a alguma dessas perguntas, sua decisão pode não estar alinhada com este Código. Busque apoio do seu supervisor ou de outros recursos apropriados.

Fique atento a situações em que as pessoas não estejam seguindo este Código ou em que desconsiderem qualquer orientação de seus supervisores. Frases que podem indicar esse comportamento incluem:

- “Precisamos fazer o que for preciso para dar conta do recado.”
- “É assim que as coisas funcionam por lá.”
- “Não é nada demais; ninguém vai saber nem se importar.”
- “Sempre fizemos assim.”
- “É só uma vez; não se preocupe.”
- “Conheço alguém em outra empresa; eles fazem a mesma coisa.”

Essas frases, ou outras semelhantes, indicam ideias que podem não estar alinhadas com este Código. Se for o caso, pare e pense no que você deve fazer a seguir, incluindo entrar em contato com seu supervisor, representante de RH ou um membro da gerência para obter mais ajuda e apoio.

Ao considerar suas ações, lembre-se de que a adesão ao nosso Código não é opcional. O não cumprimento deste Código pode, sujeito à legislação aplicável, resultar em ação disciplinar, podendo chegar até a rescisão do contrato de trabalho.

O QUE VOCÊ FARIA?

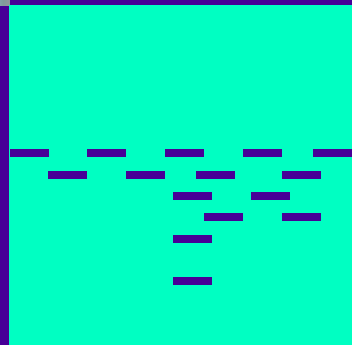
Pergunta: Ao discutir este Código em uma reunião de equipe, um de seus colegas de trabalho diz: “Eu nunca leio essas coisas, são todas iguais e, de qualquer forma, quem se importa mesmo?”. O que você faria?

Resposta: Embora muitos trechos deste Código sejam uma questão de bom senso, é importante lê-lo para ajudar a compreender o compromisso da Gentherm com o tema, como lidar com problemas e dúvidas, e para reforçar nossa posição sobre ética e integridade. O mundo dos negócios é um ambiente complexo, e o que se espera de nós está sempre mudando. Por isso, é importante entender as expectativas da Gentherm sobre como você deve lidar com essas complexidades. Se você encontrar um colaborador que considere o Código algo sem importância, incentive-o a ler o documento ou converse com seu supervisor sobre como lidar com a questão.

02



TEMOS O COMPROMISSO DE OUVIR E RESOLVER QUESTÕES



Uma parte essencial da ética e da integridade da Gentherm baseia-se em agir quando você perceber situações que não estejam alinhadas com este Código, outras políticas ou leis aplicáveis. Precisamos que todos os membros da equipe da Gentherm participem da construção e preservação da nossa cultura, incluindo a denúncia quando você tiver conhecimento ou suspeitar de qualquer conduta inadequada.

DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES OU SUSPEITAS DE VIOLAÇÃO DESTE CÓDIGO

Existem vários métodos disponíveis para relatar problemas ou preocupações:

- Falar com seu supervisor: os colaboradores podem relatar uma preocupação diretamente ao seu supervisor. Ele ajudará a resolver o problema ou fornecerá orientações sobre outros recursos disponíveis.
- Relatar a outros recursos internos: se você não se sentir à vontade para relatar o problema diretamente ao seu supervisor, pode entrar em contato com outros departamentos da Gentherm, como o Departamento de Recursos Humanos, o Departamento Jurídico e de Conformidade ("Departamento Jurídico e de Conformidade") e outros membros da liderança e da gerência local, ou pode usar processos internos, como a pesquisa anual de Avaliação de Conflito de Interesses e Ética, para relatar problemas.
- Relatar por e-mail interno: você também pode relatar problemas diretamente enviando um e-mail ao Departamento Jurídico e de Conformidade: Compliance@gentherm.com.
- Relatar pela Linha Direta de Ética: a Gentherm mantém uma linha direta externa e anônima ("Linha Direta de Ética"), em que as pessoas podem relatar problemas pela Internet ou por telefone. Esses serviços são oferecidos em vários idiomas e estão disponíveis gratuitamente 24 horas por dia, sete dias por semana, de qualquer local. Para obter informações de contato, incluindo denúncias on-line e números de telefone locais, clique [aqui](#).



QUAL É O MELHOR MÉTODO PARA RELATAR MINHAS PREOCUPAÇÕES?

Problemas diferentes podem ser melhor resolvidos de maneiras diferentes. Alguns exemplos incluem:

Exemplo 1: meu colega de trabalho costuma ser rude comigo e sempre diz coisas ofensivas. Nós realmente não nos damos bem, e sinto que ele se comporta de maneira inadequada.

- *Isso parece ser uma questão local e interpessoal e pode ser uma situação que seja melhor tratada conversando com seu supervisor.*

Exemplo 2: o gerente da minha unidade costuma fazer comentários que menosprezam as mulheres, insinua que os homens são melhores trabalhadores e promove apenas homens. Tenho receio de falar com alguém aqui sobre isso.

- *Trata-se de uma acusação grave: você deve entrar em contato com a equipe global de liderança de RH e denunciar esse comportamento.*

Exemplo 3: um colega de trabalho da minha unidade disse coisas horríveis sobre um ex-colaborador, bem como sobre alguns colaboradores atuais. Não me sinto à vontade para denunciar isso à nossa equipe local de RH. A quem posso recorrer?

- *Nesse caso, você pode falar com outros líderes locais, com a equipe global de liderança de RH ou com outros líderes seniores. Eles podem lhe dar orientações ou sugerir outro caminho para resolver essa questão.*

Exemplo 4: suspeito que nossa equipe local tenha aceitado subornos de um fornecedor para direcionar negócios para a empresa dele. Tenho alguns e-mails em que o fornecedor menciona “pagamentos recebidos” e mensagens semelhantes que parecem inconsistentes com o restante da transação. A quem posso recorrer?

- *Esse tipo de problema deve ser relatado à Linha Direta de Ética da Gentherm. Por telefone e on-line, você pode relatar sua preocupação de forma anônima e ter a certeza de que ela receberá a devida atenção e investigação.*

PROCESSO DE DENÚNCIA

A Gentherm leva a sério todas as questões levantadas de boa-fé. Cada uma dessas questões será investigada conforme necessário, e a Gentherm tomará medidas corretivas imediatas, se for o caso. Você não deve conduzir sua própria investigação; em vez disso, deve cooperar de boa-fé com os esforços da Empresa para investigar. Os itens relatados por meio da Linha Direta de Ética são analisados pelo Departamento Jurídico e de Conformidade; um plano de investigação é elaborado e implementado, se necessário, e os detalhes de cada caso, incluindo o resultado final, podem ser comunicados à alta liderança como parte de nossos processos de documentação.

As investigações serão conduzidas de forma confidencial, na medida do possível. A divulgação de algumas informações relatadas pode ser necessária para investigar e responder adequadamente a uma preocupação, ou para entrar com uma ação judicial ou defender uma alegação. Além disso, podemos ser obrigados a divulgar informações relacionadas a uma violação ou suspeita de violação às autoridades policiais e/ou regulatórias. Denúncias anônimas serão aceitas, conforme estabelecido acima; no entanto, incentivamos a identificação do denunciante — denúncias anônimas podem limitar nossa capacidade de investigar o assunto de forma completa e entrar em contato com você a respeito de nossas conclusões. Caso opte pelo anonimato, forneça o máximo de informações específicas possível para que possamos investigar e tratar adequadamente de suas preocupações.



NÃO TOLERAMOS RETALIAÇÃO

A Gentherm tem um compromisso com uma cultura na qual os colaboradores se sintam à vontade para expressar preocupações e levantar questões. É proibida qualquer retaliação contra qualquer pessoa por levantar questões ou preocupações, denunciar violações reais ou suspeitas de boa-fé, participar ou cooperar com uma investigação, ou recusar-se a participar de qualquer violação da legislação aplicável. Qualquer pessoa que se envolver em retaliação estará sujeita a ação disciplinar.

A retaliação pode assumir muitas formas e se manifestar de diferentes maneiras. Quaisquer medidas punitivas tomadas contra um colaborador por denúncias de boa-fé são consideradas retaliação e são estritamente proibidas.

DENÚNCIAS FALSAS

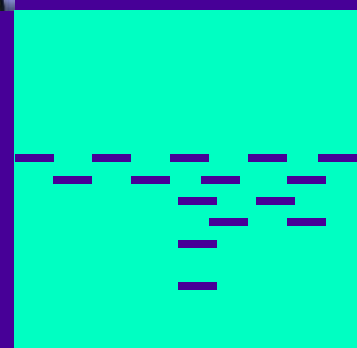
Denúncias de possíveis condutas indevidas são levadas a sério pela Empresa. Antes de relatar uma preocupação, certifique-se de que sua denúncia seja feita de boa-fé. Fazer uma denúncia falsa de má-fé é incompatível com o ambiente de trabalho de justiça e comportamento ético que a Gentherm se propõe a oferecer. Qualquer colaborador que, intencionalmente ou conscientemente, fizer alegações falsas ou enganosas estará violando este Código e sujeito a ação disciplinar.





03

TEMOS UM COMPROMISSO COM A CONFORMIDADE



CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

Nossa reputação e sucesso empresarial dependem do nosso conhecimento e cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis. Cada um de nós tem a obrigação de cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis à Empresa e de levantar quaisquer preocupações, quando apropriado, sobre tal conformidade por parte dos Parceiros de negócios no contexto de nossas relações com eles. Esperamos que você leia e compreenda as políticas e os procedimentos da Empresa, participe de sessões de treinamento e faça perguntas caso tenha dúvidas sobre quaisquer leis e regulamentos aplicáveis; e, quando este Código ou outras políticas diferirem das leis ou regulamentos aplicáveis, você deve sempre seguir o padrão mais rigoroso.

CONFORMIDADE COM AS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS

Além das leis e regulamentos exigidos pelo governo, a Gentherm está sujeita aos direitos contratuais de nossos Parceiros de negócios e de outros terceiros. Ações judiciais e pedidos de indenização podem causar prejuízos consideráveis à Empresa, tanto financeiramente quanto em termos de reputação. Portanto, esperamos que sejam envidados esforços de boa-fé para cumprir as obrigações legais contratuais assumidas pela Empresa, a menos que um desvio seja aprovado pelos líderes competentes.

CONFORMIDADE COM AS LEIS ESTRANGEIRAS

Como uma empresa dos Estados Unidos (“EUA”), as atividades da Gentherm estarão, em última instância, sujeitas às leis dos EUA, mesmo que ocorram em um país estrangeiro. Além disso, devemos também cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis no país e na localidade onde nossas operações estão localizadas ou onde estamos fazendo negócios. Em alguns casos, os costumes locais do país onde você trabalha podem entrar em conflito com as leis dos EUA ou com os padrões estabelecidos neste Código. Quando parecer haver um conflito entre as leis locais e as leis dos EUA ou este Código, o Departamento Jurídico e de Conformidade deve ser consultado antes de prosseguir.



O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: Você trabalha em uma unidade da Gentherm fora dos Estados Unidos. Recentemente, sua equipe de vendas começou a negociar com uma empresa que não é americana. Você mencionou ao seu chefe que acha que os EUA têm leis que proíbem o comércio com esse país estrangeiro. Seu supervisor disse para você não se preocupar com isso, pois nosso país não tem essas leis, trata-se de uma transação pequena e ninguém vai nem perceber. O que você faria?

Resposta: Seu instinto está correto. Todas as unidades de negócios da Gentherm, independentemente de sua localização física ou do local onde operam, precisam seguir as leis dos EUA relativas a exportações, sanções e embargos. Converse novamente com seu supervisor, lembre-o de nossas obrigações e das diretrizes estabelecidas neste Código. Se isso não funcionar, entre em contato com o departamento de RH local para obter orientação. Caso ainda tenha dúvidas, entre em contato com o Departamento Jurídico e de Conformidade ou com a Linha Direta de Ética.

CONFORMIDADE COM INVESTIGAÇÕES E AUDITORIAS

Em consonância com nossos esforços para manter uma base ética sólida e uma cultura de integridade, a Gentherm assume o compromisso de cooperar com qualquer processo de investigação ou auditoria interna ou externa que seja necessário. Como parte desse compromisso, exigimos que todos os colaboradores envidem esforços de boa-fé para cooperar e apoiar todas as investigações ou auditorias, bem como para garantir que qualquer pessoa que atue sob nossa orientação também coopere com tais auditores. Isso inclui comportar-se de maneira transparente, fornecer informações completas e detalhadas, abster-se de fornecer informações falsas de forma consciente e mal-intencionada e trabalhar para apoiar o processo de investigação ou auditoria na medida do possível. Além disso, você não deve discutir investigações em andamento com ninguém, dentro ou fora da Empresa, até obter permissão do Departamento Jurídico e de Conformidade (a menos que esteja se comunicando com um órgão governamental).

Os colaboradores não têm a obrigação de relatar a participação em atividades protegidas pela Lei Nacional de Relações Trabalhistas dos EUA (National Labor Relations Act, "NLRA"), e nada neste Código tem a intenção de limitar ou desencorajar os colaboradores de se envolverem em atividades protegidas ou de exercerem seus direitos nos termos da NLRA. Além disso, para investigações relacionadas a supostas violações da NLRA, a participação de um colaborador sem cargo de gestão, embora incentivada pela Gentherm, é voluntária.

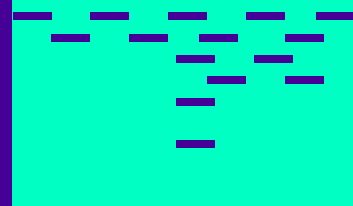
Certifique-se, ainda, de comunicar sempre quaisquer consultas ou solicitações de informações ao pessoal responsável. Solicitações de clientes ou fornecedores devem ser comunicadas ao seu supervisor ou a outro membro da equipe local, enquanto solicitações de órgãos governamentais também devem ser prontamente comunicadas ao Departamento Jurídico e de Conformidade da Gentherm.



04



TEMOS UM COMPROMISSO COM O ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES E A INCLUSÃO



Este Código estabelece os princípios básicos de como esperamos que as pessoas se tratem mutuamente. Na Gentherm, temos o compromisso de construir uma cultura na qual todos os colaboradores e todas as pessoas com quem interagimos sejam tratados com respeito e dignidade. Ao promover um ambiente onde a diversidade, o engajamento, a inclusão e o sentimento de pertencimento sejam valorizados, podemos ajudar a impulsionar o sucesso da Empresa e cumprir nossa declaração de missão.

AMBIENTE DE TRABALHO, ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO

A Gentherm assume o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, produtivo e aberto. Temos uma força de trabalho com origens, diferenças, ideias, habilidades e experiências diversas. Aliado a um ambiente de trabalho positivo, livre de discriminação e assédio, isso inspira a excelência em nossos colaboradores e fortalece o relacionamento com nossos clientes.

Não toleraremos discriminação ou assédio no local de trabalho, seja por parte de um supervisor, gerente ou outro colaborador, prestador de serviços, cliente, fornecedor ou outra pessoa, incluindo assédio sexual ou assédio com base em qualquer categoria protegida por lei. Isso inclui investidas sexuais ou comentários indesejados, ou qualquer outra conduta visual, verbal ou física de natureza sexual. Esteja atento para manter uma comunicação profissional com as outras pessoas, sem mensagens ofensivas, comentários depreciativos ou piadas inadequadas. E tenha sempre em mente que nossas expectativas de comportamento adequado vão além de nossos edifícios, abrangendo qualquer evento da Gentherm, função de trabalho, viagem de negócios ou outra atividade diretamente relacionada à Gentherm.

Na Gentherm, diversidade, equidade, inclusão e pertencimento são elementos centrais da nossa cultura corporativa, e acreditamos que abraçar a diversidade inspira a inovação. Buscamos construir uma cultura inclusiva, na qual valorizamos nossas diferenças e criamos um sentimento de pertencimento para todos, a fim de impactar positivamente a vida de nossos colaboradores, clientes e comunidades. Temos o compromisso de oferecer oportunidades iguais de emprego a todos os candidatos e colaboradores atuais. Os indivíduos serão avaliados de acordo com suas qualificações e desempenho profissional e não serão discriminados com base em características pessoais proibidas, tais como raça, etnia, cor, religião,





sexo, nacionalidade, ascendência, idade, deficiência, situação familiar, gravidez, condição de veterano, identidade de gênero, orientação sexual ou qualquer outra condição protegida pela legislação aplicável. Também oferecemos adaptações razoáveis para colaboradores com deficiência, desde que não haja dificuldade excessiva, para que tenham a oportunidade de realizar as atividades essenciais de sua função e, de outra forma, participar plenamente do emprego.

Valorizamos a diversidade da força de trabalho. Para saber mais sobre o compromisso da Gentherm com a diversidade, leia sobre as iniciativas da ONE (Nossa Rede de Engajamento) [aqui](#). Se você for vítima ou testemunhar um comportamento que viole este Código, deve denunciá-lo imediatamente usando os métodos descritos no manual e/ou os canais de denúncia estabelecidos neste Código. Os supervisores que tomarem conhecimento de casos de discriminação ou assédio devem comunicar o problema. Assim como em outras questões de boa-fé, não será permitida qualquer retaliação contra os colaboradores que apresentarem uma denúncia.

DIREITOS HUMANOS

A Gentherm respeita os direitos humanos de todas as pessoas, em todos os níveis da nossa cadeia de suprimentos, em todos os locais onde operamos ou fazemos negócios. Isso inclui nossos clientes, nossa cadeia de suprimentos e quaisquer outras partes interessadas relevantes. Os direitos humanos são um direito fundamental que deve ser respeitado e honrado em todos os momentos. Em consonância com esse compromisso, a Gentherm não tolera o tráfico de pessoas, o trabalho forçado ou o trabalho infantil e não tolerará tais práticas por parte de nenhum de nossos Parceiros de negócios. A Gentherm também trabalha para garantir que estejamos em total conformidade com as regulamentações relativas à jornada de trabalho, salários e benefícios. Cumpriremos as leis aplicáveis relacionadas a emprego e aos critérios de contratação. A Política Global de Direitos Humanos da Gentherm aborda esses temas em detalhes e está disponível em nosso site [aqui](#).

VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Em consonância com nosso compromisso com a segurança dos colaboradores, a Gentherm não tolerará ameaças de violência de qualquer tipo, sejam elas explícitas ou implícitas, perseguição, atos de violência ou qualquer outra conduta que resulte em danos a pessoas ou propriedade. Levamos a sério todas as denúncias de comportamento ameaçador ou violência, e investigaremos tais casos e tomaremos as medidas cabíveis. Para denunciar casos desse tipo de comportamento, entre em contato com a Linha Direta de Ética ou envie um e-mail ao [Departamento Jurídico e de Conformidade](#). Em casos de emergência, entre em contato com o departamento de recursos humanos local, com a segurança do local ou com as autoridades locais.

USO DE SUBSTÂNCIAS

Trabalhar sob a influência de drogas ou álcool pode representar um risco à segurança e afetar seu julgamento. Por esse motivo, a Gentherm proíbe que os colaboradores trabalhem sob a influência dessas substâncias, em conformidade com as leis aplicáveis. Esperamos que os colaboradores estejam aptos para o trabalho, a fim de ajudar a garantir um ambiente de trabalho seguro. Lembre-se de que certos medicamentos prescritos por um médico também podem afetar sua capacidade de realizar seu trabalho com segurança. Verifique com o médico se os medicamentos prescritos podem afetar sua capacidade de realizar o trabalho com segurança e comunique quaisquer preocupações ao seu supervisor ou ao RH local.

05



TEMOS UM COMPROMISSO COM O DESEMPENHO E A PRESTAÇÃO DE CONTAS



Uma cultura de ética e integridade se desenvolve quando as pessoas se comprometem a fazer o que é certo e a agir de maneira alinhada com valores e princípios pré-estabelecidos. A prestação de contas também está no cerne de uma cultura ética. Embora este Código e nossas outras políticas forneçam orientação, cabe a cada um de vocês tomar as decisões corretas, fazer perguntas e se manifestar quando necessário para garantir que vivamos nossos valores.

CONFLITOS DE INTERESSES

Conflitos de interesses ocorrem quando interesses ou atividades pessoais interferem na sua capacidade de agir objetivamente. Na Gentherm, buscamos evitar conflitos de interesses reais ou aparentes. Embora este Código não descreva todas as situações ou casos que possam representar um potencial conflito de interesses, aqui estão alguns exemplos a serem considerados:

- **Relações pessoais:** supervisionar um amigo, membro da família ou alguém com quem você tenha um relacionamento romântico ou pessoal próximo.
- **Interesse financeiro:** investir em uma empresa que faça negócios com a Gentherm ou que concorra com a Gentherm de alguma forma.
- **Oportunidades de negócios:** usar informações obtidas por meio do seu trabalho ou atividades na Gentherm para seu próprio benefício, inclusive concorrendo com a Gentherm.
- **Membros da família:** permitir que um membro da família receba benefícios ou ganhos indevidos, com base na sua posição, conhecimento ou atividades associadas à Gentherm.
- **Relações com autoridades governamentais:** com base em leis e regulamentos específicos, os colaboradores que mantêm relações pessoais com autoridades governamentais devem certificar-se de notificar seu supervisor e o Departamento de Recursos Humanos sobre a situação.

A Gentherm também espera que os colaboradores se concentrem em seu compromisso com a Gentherm como sua principal forma de emprego. Embora os colaboradores tenham permissão para exercer outro emprego, esse emprego deve ser comunicado ao Departamento de Recursos Humanos local e não deve apresentar um conflito de interesses potencial ou real. O trabalho externo também não deve interferir na capacidade do colaborador de cumprir suas obrigações para com a Gentherm.



Os conflitos de interesses nem sempre são claros ou fáceis de identificar. Caso tenha alguma dúvida, consulte seu supervisor ou envie um e-mail ao [Departamento Jurídico e de Conformidade](#).

DICAS ÚTEIS

Para ajudar a identificar quando você tem um possível conflito de interesses, faça a si mesmo as seguintes perguntas:

- Isso interfere na minha capacidade de realizar meu trabalho para a Gentherm?
- Estou usando recursos, informações ou relacionamentos da Empresa para meu próprio benefício ou o de outra pessoa?
- Poderia parecer para outra pessoa que existe um conflito de interesses?
- Minha decisão ou minhas ações são conflitantes com a Gentherm ou com os interesses da Gentherm?
- Alguma parte dessa decisão está sendo influenciada por meus relacionamentos pessoais ou por algum ganho pessoal?

Se você respondeu “sim” a alguma dessas perguntas, pode estar em uma situação de conflito de interesses, e recomendamos que converse com seu supervisor para obter mais orientações.

A seguir, apresentamos exemplos de algumas situações comuns que podem levar a conflitos de interesses:

- Fazer negócios da Gentherm com algum membro da família, parceiro ou amigo próximo. Em geral, devemos evitar situações em que misturamos relações pessoais e negócios, pois isso pode criar um conflito entre fazer o que é certo para um amigo, familiar ou parceiro e o que é certo para a Gentherm. Isso inclui tomar uma decisão comercial que afetaria diretamente qualquer pessoa com quem tenhamos uma relação pessoal, como contratá-la como colaborador ou fornecedor, comprar mercadorias ou serviços dela em nome da Gentherm ou proporcionar-lhe uma vantagem comercial injusta. Favorecer um membro da família, parceiro ou amigo próximo ao contratá-lo ou ao realizar negócios com ele devido ao seu relacionamento com você pode ser considerado um tipo de conflito de interesses conhecido como nepotismo e apresenta desafios específicos. Seja sempre transparente e informe seu supervisor ou o Departamento de Recursos Humanos caso essa situação ocorra ou possa vir a ocorrer.
- Estabelecer ou manter qualquer tipo de relação hierárquica com um membro da família, parente ou amigo pessoal próximo. Se tal pessoa se reportar direta ou indiretamente a você, ou vice-versa, sua relação pode representar um conflito que você deve comunicar à equipe de RH local.
- Conduzir negócios da Gentherm com um ex-colaborador da Gentherm. Às vezes, colaboradores da Gentherm deixam nossa empresa e passam a trabalhar em empresas que mantêm relações comerciais com a Gentherm. As relações comerciais com essas pessoas podem dar origem a conflitos de interesses, especialmente se a empresa em que trabalham, ou a própria Gentherm, buscar ou obter uma vantagem comercial indevida. É importante informar sobre qualquer relação comercial com ex-colaboradores da Gentherm para evitar um possível conflito de interesses.
- Ter empregos externos. Não podemos aceitar empregos externos que afetem negativamente ou interfiram em nossas responsabilidades na Gentherm, como trabalhar para um concorrente ou abrir um negócio que concorra ou faça negócios com a Gentherm.
- Investir em outras empresas. Evitar participações significativas em empresas que sejam concorrentes, fornecedores ou clientes da Gentherm nos ajuda a evitar conflitos de interesses. No entanto, geralmente é aceitável ter investimentos irrelevantes em empresas de capital aberto.
- Atuar em conselho de administração. Se você for convidado a atuar no conselho de administração de uma organização beneficente, educacional ou sem fins lucrativos, ou de uma associação comercial, converse com seu gerente ou supervisor antes de aceitar, a fim de garantir que a situação não crie um conflito de interesses. Você também deve obter aprovação da gerência antes de aceitar um cargo de diretor ou executivo em qualquer organização externa.



O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: A filial da Gentherm está procurando uma empresa de paisagismo para realizar um trabalho. Seu irmão é dono de uma empresa interessada em apresentar uma proposta. Isso é permitido? Isso constitui um conflito de interesses? O que você faria?

Resposta: Um conflito de interesses pode ser complicado e nem sempre é fácil de identificar ou resolver. Nesse caso, a empresa do seu irmão está livre para apresentar uma proposta para o projeto e ser considerada como qualquer outra empresa. O potencial conflito se resume a (1) o seu envolvimento na seleção ou influência na escolha da proposta vencedora e (2) a sua transparência e comunicação adequada da sua relação com o proprietário dessa empresa.

Se você não estiver envolvido no processo ou nas decisões de compras da Empresa, nem tiver a capacidade de influenciá-los, provavelmente não há conflito de interesses. Quanto mais distante você estiver de influenciar esse processo, melhor.

No entanto, se houver alguma preocupação, você deve comunicar essa relação à Equipe de Compras ou ao seu supervisor. Ser transparente ajuda a minimizar a aparência de um conflito de interesses. A Equipe de Compras, juntamente com o Departamento Jurídico e de Conformidade, analisará tais informações.

INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

Geralmente, é ilegal que qualquer pessoa compre ou venda ações ou títulos de qualquer empresa de capital aberto enquanto estiver de posse de informações relevantes não divulgadas ao público sobre tal empresa. “Relevante” significa informação que os investidores considerariam valiosa na tomada de decisões sobre comprar, vender ou manter um título.

A Gentherm é uma empresa de capital aberto. A Gentherm mantém uma Política de Negociação de Títulos que, de modo geral, proíbe os colaboradores e diretores da Gentherm, incluindo membros de suas famílias, pessoas que residam com eles ou outras pessoas cujas transações com títulos estejam sob sua influência e controle, de:

- Comprar, vender ou realizar qualquer outra transação, direta ou indiretamente, com títulos da Gentherm em qualquer momento enquanto estiverem de posse de informações relevantes não divulgadas ao público sobre a Gentherm;
- Envolver-se em qualquer ação para tirar proveito, ou repassar a outras pessoas fora da Gentherm, informações relevantes não divulgadas da Empresa, ou recomendar a tais pessoas que realizem transações com títulos da Gentherm; e
- Divulgar qualquer informação relevante não pública a qualquer pessoa fora da Gentherm, incluindo familiares, a menos que tal divulgação seja para fins comerciais e protegida por um acordo de confidencialidade em benefício da Empresa, ou seja de outra forma aprovada por escrito pelo Diretor Jurídico da Gentherm.

Outros terceiros com acesso a informações relevantes não públicas da Empresa podem estar sujeitos a proibições semelhantes.

Os membros do Conselho de Administração da Gentherm, os diretores executivos e as pessoas subordinadas ao CEO ou ao CFO, bem como outros colaboradores designados como pessoas com acesso a informações privilegiadas, só podem negociar títulos da Gentherm dentro dos períodos de negociação abertos designados, após receberem autorização prévia para tal.

Além disso, as pessoas sujeitas à Política de Negociação de Títulos não podem realizar operações de hedge, penhorar ou participar de quaisquer transações com derivativos ou de curto prazo envolvendo os títulos da Empresa.

Caso não saiba se a informação é considerada privilegiada, entre em contato com o Departamento Jurídico e de Conformidade da Gentherm para obter esclarecimentos. Para mais informações sobre a Política de Negociação de Títulos da Gentherm, consulte nosso site [aqui](#).



O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: Durante um jantar em família, seu irmão pergunta sobre o desempenho financeiro e comercial da Gentherm e se ele deveria comprar ações da empresa. Ele está pensando em comprar um pequeno número de ações. Recentemente, você ficou sabendo no trabalho de uma importante conquista comercial que ainda não foi anunciada ao público. O que você faria?

Resposta: O uso indevido de informações privilegiadas não abrange apenas suas atividades pessoais de negociação, mas também envolve “dar dicas” ou revelar a terceiros informações relevantes que não são de domínio público. Qualquer uso de informações privilegiadas é ilegal, independentemente do valor da transação. Você deve dizer ao seu irmão que não tem permissão para discutir os assuntos da Empresa que ele levantou.

PRESENTES E GRATIFICAÇÕES

A Gentherm reconhece que a troca de pequenos presentes e gratificações simples é uma parte normal dos negócios e pode ser importante para a construção de relações profissionais. No entanto, os colaboradores devem tomar cuidado para não serem influenciados por Parceiros de negócios de forma prejudicial à Empresa ou que viole a lei. Além disso, os colaboradores e outros representantes da Empresa não devem oferecer presentes ou outros itens de valor a Parceiros de negócios como prática habitual, podendo ser proibidos de oferecer ou aceitar tais itens a determinadas pessoas ou acima de determinados valores monetários. Nem sempre fica claro quais presentes são ou não apropriados. Consulte um membro do Departamento Jurídico e de Conformidade caso tenha dúvidas a esse respeito.

O uso de recursos da Empresa para presentes ou gratificações com o objetivo de desenvolver ou fortalecer relações comerciais está, em geral, sujeito a um padrão de razoabilidade e a revisões periódicas. Tais presentes ou gratificações nunca devem ser em dinheiro, devem ser, em geral, pouco frequentes e devem seguir todas as diretrizes estabelecidas pelas políticas aplicáveis do local de trabalho. Em muitos casos, os presentes devem ser aprovados previamente pela alta direção.

Quaisquer itens de valor significativo devem ser devolvidos imediatamente e comunicados ao seu supervisor ou a um membro do Departamento Jurídico e de Conformidade. Caso a devolução imediata não seja viável, o item deve ser entregue à Empresa para doação a instituições de caridade ou para qualquer outro destino que a Empresa, a seu exclusivo critério, considere apropriado.

Ao participar de eventos de entretenimento empresarial em nome da Empresa, use o bom senso e moderação. O entretenimento e a oferta de presentes nunca devem ser baseados em ações recíprocas. Qualquer forma de entretenimento comercial fornecida ou aceita de qualquer pessoa que faça negócios com a Empresa deve se limitar a ocasiões esporádicas, de caráter modesto e culturalmente adequadas, destinadas a servir a fins comerciais legítimos. Se seus planos parecerem extravagantes ou se os participantes incluírem quaisquer autoridades governamentais, analise seus planos com o Departamento Jurídico e de Conformidade.

Além das orientações descritas aqui, há também restrições especiais relacionadas à oferta de presentes ou doações a autoridades governamentais ou órgãos públicos. Para obter mais orientações, consulte as Políticas de Presentes da Gentherm, disponíveis internamente para os colaboradores da Gentherm.

Observe que nem sempre é óbvio quem é uma autoridade governamental. Se você estiver pensando em oferecer um presente ou fazer uma doação a alguém que acredita estar indiretamente associado a um governo, deve consultar um membro do Departamento Jurídico e de Conformidade.

O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: Um fornecedor convida você para jantar a fim de conversar sobre seus novos produtos e outras atualizações comerciais habituais. Ao final do jantar, o fornecedor lhe entrega um envelope que você abre mais tarde e encontra um cartão-presente de “agradecimento” com um pequeno saldo. O que você faria?

Resposta: O jantar e a conversa parecem ter sido apropriados e em conformidade com a política; no entanto, o presente, independentemente do valor, não é apropriado e viola este Código. Você deve entrar em contato imediatamente com seu supervisor e com o Departamento Jurídico e de Conformidade da Gentherm. A Gentherm precisará avaliar esse fornecedor e suas ações e determinar os próximos passos adequados em relação à parceria comercial.



06

TEMOS UM COMPROMISSO COM UMA MENTALIDADE GLOBAL



Como empresa global, ter uma mentalidade global sobre como alinhar nossos valores e práticas comerciais onde quer que operemos e façamos negócios é essencial para a construção de uma cultura ética.

ANTICORRUPÇÃO E ANTISUBORNO

A Gentherm adota uma política de tolerância zero em relação ao suborno e à corrupção e assume o compromisso de agir com profissionalismo, justiça e integridade em todas as nossas transações e relações comerciais. Nossa Empresa está sujeita às leis dos Estados Unidos e de outros países que proíbem o suborno ou qualquer ato que sugira que um suborno seria aceito ou oferecido para facilitar negócios, independentemente de quaisquer práticas ou costumes locais que outras empresas possam adotar. É proibido fornecer qualquer coisa de valor a qualquer pessoa que possa ser considerada um funcionário público em qualquer contexto e, além disso, você nunca deve contratar um terceiro que tenha motivos razoáveis para acreditar que possa tentar oferecer um suborno em conexão com os negócios da Empresa. Os Parceiros de negócios da Gentherm estão sujeitos a esse mesmo padrão, com restrições quanto a presentes e gratificações, de acordo com nossas políticas. A Política Antissuborno da Gentherm aprofunda essa postura e está disponível em nosso site [aqui](#).

Se você pretende oferecer qualquer presente, doação ou entretenimento comercial a um funcionário público em qualquer país, isso deverá estar em estrita conformidade tanto com a Política Global de Viagens, Presentes e Entretenimento e Relatórios de Despesas da Empresa quanto com as leis anticorrupção aplicáveis, e você deverá obter aprovação prévia do Departamento Jurídico e de Conformidade da Gentherm. Informações adicionais, incluindo valores adequados para presentes, processos de aprovação e muito mais, estão disponíveis como parte da política interna da Gentherm – a Política Global de Viagens, Presentes, Entretenimento e Relatórios de Despesas.



O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: Seu supervisor imediato é o gerente da fábrica. Sua unidade solicitou recentemente uma licença de construção, mas ela foi negada pelo governo local. Após a recusa, seu supervisor pede que você entregue uma série de pacotes na secretaria de planejamento urbano. De repente, algumas semanas depois, a licença de construção é aprovada. O que você faria?

Resposta: Este parece ser um possível caso de suborno e uma potencial violação da Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), devido ao envolvimento de funcionários públicos. Você deve comunicar essa questão ao Departamento Jurídico e de Conformidade ou à Linha Direta de Ética, incluindo o máximo de detalhes possível. O Departamento Jurídico e de Conformidade da Gentherm receberá o caso e investigará a questão.

RESTRIÇÕES COMERCIAIS E LEIS DE CONTROLE DE EXPORTAÇÃO

Uma “exportação” ocorre quando um produto, serviço, tecnologia ou informação é enviado ou disponibilizado a uma pessoa em outro país ou proveniente dele. Uma exportação pode ser tão simples quanto compartilhar tecnologia, informações técnicas ou código de software de qualquer forma, inclusive verbalmente, com uma pessoa estrangeira. Os EUA e outros países possuem leis que restringem as exportações de mercadorias, serviços e outras transações com determinados países, entidades e indivíduos. Essas restrições se aplicam a:

- Exportações para países e pessoas proibidos;
- Investimentos e outras transações com países sancionados ou com indivíduos designados; e
- Exportação de tecnologias de ponta ou de “nível militar”.

Antes de realizar qualquer atividade de exportação, é necessário verificar os controles aplicáveis às mercadorias, tecnologias ou soluções de software, bem como a elegibilidade tanto do local de entrega quanto do destinatário, tendo em conta os controles aplicáveis. A Empresa também deve obter todas as licenças e autorizações aplicáveis e pagar os impostos exigidos que possam ser cobrados por qualquer um dos países.

A lista de países proibidos e as restrições à exportação estão sempre sujeitas a alterações e exigem revisão periódica. Portanto, se você estiver envolvido em atividades de comércio internacional, deve entrar em contato com o Departamento Jurídico e de Conformidade para verificar se houve alguma alteração que afete o que é permitido e como proceder adequadamente para liberar produtos para exportação. Da mesma forma, caso receba solicitações incomuns ou exigências de compromisso de Parceiros de negócios, é sempre recomendável entrar em contato com o Departamento Jurídico e de Conformidade para analisar a solicitação antes de concordar com qualquer coisa em nome da Empresa.

Lembre-se de que, como empresa norte-americana, a Gentherm deve operar em conformidade com as leis dos Estados Unidos, mesmo em locais fora do país. Isso inclui atividades relacionadas a restrições comerciais e exportações, mas também se aplica a outros assuntos regulatórios e de conformidade que possam surgir. Para obter informações adicionais ou esclarecer dúvidas relacionadas a restrições comerciais e leis de controle de exportação, entre em contato com o [Departamento Jurídico e de Conformidade](#).



O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: Um cliente em potencial que você não conhece entra em contato para perguntar sobre a compra de um grande volume de produtos. Você faz uma pequena pesquisa e descobre que o cliente em potencial é uma loja localizada em uma região conhecida por comprar esses produtos e reexportá-los para países sob embargo ou sanções. Seu cliente em potencial não está na lista negra e está em um país sem sanções, então parece que não haveria problema em prosseguir com a venda. O que você faria?

Resposta: O cumprimento das sanções de exportação não se limita ao local onde você vende seus produtos, mas também à compreensão do risco de reexportação ou de planos conhecidos de enviar produtos para locais que não estejam em conformidade com a legislação dos EUA. Se você souber, ou tiver uma suspeita razoável de que os produtos serão reexportados para um local sancionado ou embargado, você tem a obrigação de se manifestar. Entre em contato com um membro do Departamento Jurídico e de Conformidade para obter mais informações antes de prosseguir com o potencial cliente.

PEÇAS FALSIFICADAS

Envidamos grandes esforços para garantir que as peças que compramos e utilizamos sejam genuínas e legítimas. Peças falsificadas não são fabricadas de acordo com os padrões da Gentherm e podem causar falhas nas peças ou avarias mais amplas no sistema dos produtos que fabricamos. Falhas causadas por peças falsificadas podem prejudicar gravemente a reputação da Gentherm e as marcas de nossos clientes. Ao adquirir peças, certifique-se de inspecionar a embalagem, comparar preços para garantir que sejam compatíveis com os de outras peças no mercado e comprar de fornecedores de confiança. Se você suspeitar que peças adquiridas ou utilizadas pela Gentherm sejam falsificadas, ou se tiver informações sobre possíveis atividades de falsificação, converse com seu supervisor ou entre em contato com o Departamento Jurídico e de Conformidade.

ANTITRUSTE E CONCORRÊNCIA LEAL

Nossos negócios estão sujeitos às leis federais antitruste e de concorrência dos Estados Unidos e às leis de concorrência dos outros países em que a Gentherm opera. Embora a Gentherm se esforce para competir vigorosamente, devemos sempre cumprir as leis antitruste e de concorrência.

As leis antitruste e de concorrência têm como objetivo proteger os consumidores e os concorrentes contra práticas comerciais desleais e promover a concorrência leal. Essas leis, entre outras coisas, proíbem ou restringem atividades com concorrentes relacionadas: à fixação, coordenação ou controle de preços (incluindo quaisquer termos que afetem os preços) ou da produção; à alocação ou divisão de clientes, territórios ou mercados; e ao acordo com um concorrente para boicotar outra empresa.

Para garantir a conformidade, você não deve se comunicar com concorrentes sobre atividades que possam ser consideradas como restritivas à concorrência, fixação ou controle de preços ou produção, ou que de outra forma coordenem ações de mercado. Isso inclui participar de associações comerciais que troquem dados confidenciais sobre preços, produção ou vendas de uma forma que possa ser vista como anticompetitiva. Os colaboradores devem notificar o Diretor Jurídico da Empresa se um concorrente ou associação comercial se envolver em atividades relacionadas a esses temas. Você pode coletar informações de mercado de maneira legal e ética, mas não deve entrar em contato diretamente com os concorrentes.

Riscos antitruste também podem surgir nas relações da Empresa com Parceiros de negócios. Impor restrições à revenda de produtos da Empresa, vincular a compra de um segundo produto à venda de um produto ou cobrar preços diferentes de clientes distintos em condições que possam prejudicar a concorrência são todas possíveis violações das leis antitruste e de concorrência.

Para obter informações adicionais ou esclarecer dúvidas relacionadas a questões antitruste e de concorrência leal, entre em contato com o [Departamento Jurídico e de Conformidade](#).

COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO

A lavagem de dinheiro é um processo que transforma dinheiro ou bens obtidos por meio de atividades ilegais em dinheiro que parece ter sido ganho legalmente. A Gentherm não permitirá que nenhuma organização ou indivíduo utilize nossa Empresa para lavar dinheiro ou se envolver em qualquer atividade que facilite a lavagem de dinheiro ou ajude a financiar atividades terroristas ou outros atos criminosos. Use bom senso e preste muita atenção ao trabalhar com Parceiros de negócios, especialmente se a transação envolver pagamentos em dinheiro, valores adiantados excessivos, pagamentos para contas offshore ou de terceiros, ou se um Parceiro de negócios se recusar a fornecer as informações de identificação exigidas ou tiver um nome semelhante ao de uma parte incluída em uma lista de proibidos ou sancionados. Saiba sempre quem está por trás de cada transação e faça negócios apenas com terceiros de boa reputação envolvidos em atividades comerciais legítimas. Tome medidas para impedir o uso de nossas operações para esses fins, denunciando qualquer atividade suspeita ao Departamento Jurídico e de Conformidade ou à Linha Direta de Ética.



LEIS AMBIENTAIS E SUSTENTABILIDADE

Temos um compromisso com a proteção do meio ambiente em que vivemos e trabalhamos, o que inclui tomar medidas adequadas para reduzir nossa pegada ambiental. Também devemos cumprir os requisitos legais ambientais aplicáveis nos EUA e em outros países onde operamos. Você deve cumprir as leis e regulamentos ambientais federais, estaduais e municipais em seu local de trabalho, bem como seguir a Política de Saúde e Segurança Ambiental da Empresa e outras normas e iniciativas ambientais.

DOAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

A Gentherm proíbe a oferta de dinheiro, bens, serviços ou qualquer coisa de valor a qualquer funcionário público em nome da Empresa. A Gentherm também proíbe a oferta de dinheiro, bens, serviços ou qualquer coisa de valor a qualquer candidato a cargo político, titular de cargo político ou dirigente de partido político em nome da Empresa, a menos que seja previamente aprovada pelo Conselho. Você pode participar de atividades políticas a título pessoal; no entanto, ao fazê-lo, deve utilizar seus próprios recursos e não fundos ou recursos da Gentherm, evitar falar em nome da Empresa e garantir que todo envolvimento em atividades políticas esteja em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Qualquer interação ou apoio que possa parecer ter implicações políticas em nome da Empresa deve ser comunicado ao Departamento Jurídico e de Conformidade antes do envolvimento; ficará a critério do Conselho aprovar ou não tais atividades comunicadas.

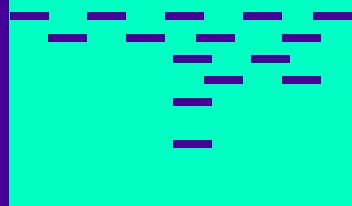
QUEM É FUNCIONÁRIO PÚBLICO?

O termo “funcionários públicos” abrange todos os funcionários de empresas estatais ou controladas pelo governo, autoridades tradicionais, como legisladores, juízes, ministros, governadores e reguladores, e membros de organizações públicas.



07

TEMOS UM COMPROMISSO COM O FOCO NO CLIENTE



Atuamos de diversas maneiras para proteger os interesses de nossas partes interessadas internas e externas, incluindo a proteção de dados pessoais, informações da Empresa e muito mais.

PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE

Na Gentherm, é fundamental manter a segurança, a privacidade e a integridade das informações pessoais e corporativas não públicas que a Empresa detém ou às quais tem acesso. Reconhecemos que o tratamento inadequado dessas informações pode prejudicar nossos colaboradores, Parceiros de negócios e outros terceiros dos quais coletamos informações pessoais, além de prejudicar a Gentherm em nossas operações comerciais. A proteção de dados e a privacidade são áreas do direito em rápida evolução, e muitos países ao redor do mundo possuem leis que regulamentam a coleta, o uso, o armazenamento, a divulgação e a transferência internacional de informações pessoais. De acordo com tais leis, as informações pessoais geralmente incluem informações que identificam, ou que poderiam razoavelmente ser usadas para identificar, um indivíduo, incluindo nome, endereço, informações de contato (incluindo endereço de e-mail e número de telefone), informações biométricas, informações financeiras (como informações de conta bancária ou cartão de pagamento), informações de saúde ou médicas, fotografias, perfis pessoais e números de identificação emitidos pelo governo.

Temos o compromisso de cumprir todas as leis aplicáveis de proteção de dados e privacidade (GDPR, etc.). Nosso objetivo é implementar práticas razoáveis e adequadas de proteção de dados e privacidade que atendam às expectativas de nossos colaboradores e Parceiros de negócios e cumpram nossas obrigações legais. Como colaborador da Empresa, você tem a responsabilidade de cumprir nossos requisitos de privacidade e segurança de dados. Você deve proteger cuidadosamente todas as informações pessoais que adquirir ou às quais tiver acesso em virtude de seu vínculo empregatício com a Empresa. Isso inclui informações pessoais sobre colaboradores da Empresa, Parceiros de negócios e outros terceiros com os quais a Empresa mantém relações comerciais. Observe, no entanto, que essa obrigação não impede você de fornecer informações sobre nomes de colegas de trabalho, informações de contato, seu salário ou suas condições de trabalho em relação a atividades abrangidas pela NLRA. Para obter mais informações sobre proteção e privacidade de dados, entre em contato com a equipe de Recursos Humanos local, o Departamento Jurídico e de Conformidade ou consulte as políticas de apoio [aqui](#).



O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: Você recebe um e-mail de uma empresa externa solicitando informações de contato de uma pessoa que trabalhava na sua equipe. Você tem o e-mail pessoal e o número de telefone dessa pessoa. O que você faria?

Resposta: Na Gentherm, a proteção de informações privadas e confidenciais não é algo que termina quando alguém deixa nossa equipe. Você deve informar à empresa externa que não pode compartilhar essas informações. Se a pessoa alegar ter um direito legal, como representar um órgão governamental ou qualquer tipo de processo judicial, entre em contato com o Departamento de Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico e de Conformidade para obter mais orientações.

PROTEÇÃO E USO ADEQUADO DOS ATIVOS CORPORATIVOS; OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Nosso negócio depende da proteção e do uso adequado dos ativos que desenvolvemos e mantemos. Tudo o que você criar no escopo de seu vínculo empregatício com a Gentherm é considerado propriedade intelectual da Gentherm. Você deve seguir os procedimentos e práticas estabelecidos pela Gentherm para proteger o valor de todos os ativos da Empresa, incluindo ativos físicos e ativos intangíveis, como propriedade intelectual e informações confidenciais. Você deve ter o cuidado de respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros. Por exemplo, você não pode introduzir, copiar, reproduzir, transmitir ou de outra forma utilizar material protegido (por exemplo, material coberto por propriedade intelectual de terceiros ou sua própria propriedade intelectual) no desempenho de suas funções de trabalho ou em dispositivos ou sistemas de computador da Gentherm, tais como obras de autoria, escritos, obras de arte, música, vídeos, fotografias, trechos de filmes, invenções, know-how, segredos comerciais, software e similares, a menos que a Gentherm tenha uma licença expressa para tal atividade.

Em todos os momentos, mesmo após deixar o emprego na Gentherm, você deve continuar protegendo as informações confidenciais (sejam elas da Gentherm ou de terceiros) e não utilizá-las nem divulgá-las sem a autorização expressa por escrito da Gentherm. Além disso, você não deve solicitar ou incentivar ninguém a usar ou divulgar informações privilegiadas ou confidenciais, nem introduzir informações privilegiadas ou confidenciais na Gentherm ou armazenar tais informações nos sistemas ou dispositivos da Gentherm, a menos que tenham autorização do proprietário dessas informações para tal; e, na medida em que tomar conhecimento de qualquer divulgação que viole esta proibição, você deve levantar a questão com seu supervisor ou entrar em contato com o Departamento Jurídico e de Conformidade. Conforme estabelecido acima, esta obrigação não o impede de fornecer informações sobre nomes de colegas de trabalho, informações de contato, seu salário ou suas condições de trabalho em relação às atividades abrangidas pela NLRA.

Roubo, descuido e desperdício têm um impacto direto em nosso desempenho financeiro e operacional. Embora a Gentherm respeite a privacidade dos colaboradores, você não deve presumir que sua mesa, estação de trabalho ou o uso de dispositivos de computador ou equipamentos telefônicos sejam privados ou confidenciais. Sujeito às leis locais e sob a orientação do Departamento Jurídico e de Conformidade, a Gentherm poderá pesquisar e analisar tanto as comunicações recebidas quanto as enviadas nos recursos eletrônicos e de rede da Empresa, bem como todas as informações dos dispositivos da Empresa, incluindo quaisquer comunicações protegidas por senha.

Além disso, é proibido aproveitar, a título pessoal, oportunidades reais ou potenciais que pertençam à Empresa ou que sejam descobertas no decorrer de seu vínculo empregatício ou mandato como diretor na Empresa, sem primeiro obter o consentimento da Empresa. Você também não deve usar bens, informações (incluindo, entre outros, listas de clientes e informações de clientes e outras informações confidenciais ou proprietárias) ou cargo da empresa para obter ganhos pessoais, concorrer ou se preparar para concorrer com a Empresa.

Incentivamos todos os nossos colaboradores a se envolverem em suas comunidades e a retribuírem à sociedade. No entanto, você nunca deve usar os recursos da Empresa ou o tempo de trabalho para apoiar uma instituição de caridade sem a permissão de seu supervisor ou de outro pessoal apropriado.

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PROPRIETÁRIAS

As informações confidenciais e proprietárias abrangem todas as informações não públicas, incluindo informações de terceiros confiadas à Empresa. Observe que, de acordo com a NLRA, as informações confidenciais e proprietárias não incluem informações relacionadas ao seu salário, nomes e dados de contato de colegas de trabalho, nem às suas condições de trabalho. Nossas informações confidenciais e proprietárias podem ser úteis para concorrentes ou prejudiciais à Empresa se forem divulgadas. As informações confidenciais e proprietárias são um ativo fundamental da nossa Empresa. Mantenha sempre a confidencialidade das informações confidenciais ou proprietárias que lhe forem confiadas pela Empresa ou compartilhadas com a Gentherm por nossos Parceiros de negócios, exceto quando a divulgação for expressamente autorizada por contrato ou for exigida ou permitida por lei, em cada caso conforme determinado e comunicado a você pelo Diretor Jurídico da Gentherm. A divulgação não autorizada de qualquer informação confidencial ou proprietária é proibida e pode resultar em responsabilidade legal para você e para a Empresa.

Tome as precauções adequadas para proteger informações confidenciais e garantir que elas não sejam comunicadas dentro da Empresa, exceto aos colaboradores que precisem conhecer tais informações para desempenhar suas funções. Precauções adequadas incluem não discutir ou analisar informações confidenciais em locais públicos ou onde outras pessoas estejam presentes.

Não busque, use, aceite ou envie para qualquer recurso eletrônico da Empresa segredos comerciais ou informações confidenciais de concorrentes, a menos que a divulgação seja coberta por um acordo de confidencialidade apropriado aprovado pelo Diretor Jurídico da Gentherm. Além disso, terceiros da mídia, analistas de mercado ou investidores podem solicitar informações sobre a Empresa. Não compartilhe informações confidenciais ou proprietárias com ninguém fora da Empresa, a menos que tenha autorização para fazê-lo e, se necessário, haja um acordo de confidencialidade adequado em vigor, conforme determinado pelo Diretor Jurídico da Gentherm. Todas as respostas a consultas em nome da Empresa devem ser dadas exclusivamente pelos porta-vozes autorizados da Empresa.

PRECISÃO DOS LIVROS, REGISTROS E RELATÓRIOS PÚBLICOS

A precisão de nossos livros, registros e relatórios públicos é essencial para que a Gentherm cumpra suas obrigações legais e regulatórias. Nossos registros constituem a base de nossas demonstrações de resultados, relatórios financeiros e outras divulgações, além de orientarem nossa tomada de decisões comerciais e nosso planejamento estratégico. A Gentherm deve fornecer informações completas, imparciais, precisas, oportunas e compreensíveis nos relatórios e documentos arquivados ou apresentados à Comissão de Valores Mobiliários (Securities and Exchange Commission, "SEC") dos Estados Unidos e em outras comunicações públicas. Exigimos que todos os colaboradores relatem corretamente todas as transações comerciais e mantenham registros precisos. Para garantir que a Empresa mantenha registros precisos, se aplicável, você deve:

- Registrar todos os ativos, passivos, receitas, despesas e transações comerciais de forma completa, precisa, no período adequado e em tempo hábil;
- Certificar-se de que os registros e as contas estejam em conformidade com os princípios contábeis geralmente aceitos e com o nosso sistema de controles internos;
- Nunca criar fundos de caixa secretos ou não registrados, nem outros ativos ou passivos; e
- Usar uma redação adequada e precisa, evitando exageros ao elaborar registros.

Além disso, você não deve, conscientemente, fazer uma declaração falsa ou enganosa a um contador em relação a qualquer auditoria, avaliação ou exame das demonstrações financeiras da Empresa, ou em relação à preparação ou apresentação de qualquer documento ou relatório à SEC.

Se você suspeitar que qualquer um dos livros, registros ou relatórios públicos da Empresa esteja incorreto, deve discutir o assunto com seu supervisor, um membro da Equipe de Contabilidade ou de Auditoria Interna da Gentherm, ou um membro do Departamento Jurídico e de Conformidade. Você também pode entrar em contato com a Linha Direta de Ética, clicando [aqui](#).

O QUE VOCÊ FARIA?

Pergunta: Um de seus colegas de trabalho menciona que encontrou um pequeno erro nos registros contábeis do último trimestre, mas só percebeu depois que as informações foram finalizadas e enviadas. Seu colega diz que não é nada grave, já que se trata de um valor bem pequeno e ele fez a correção no início deste trimestre, de modo que ninguém jamais perceberá. O que você faria?

Resposta: Como empresa de capital aberto, temos a obrigação legal de divulgar nossos dados financeiros com precisão. Caso sejam detectados erros, mesmo após a divulgação dos dados, existe um processo rigoroso para determinar as medidas adequadas a serem tomadas. Você deve entrar em contato com seu supervisor ou com o Diretor de Contabilidade da Gentherm para obter mais apoio.



COMUNICAÇÕES RESPONSÁVEIS

Todas as comunicações sobre a Gentherm feitas por nossos colaboradores e diretores refletem na reputação e na marca da Empresa. Todas as respostas a consultas em nome da Empresa devem ser dadas exclusivamente pelos porta-vozes autorizados da Empresa, e você deve identificar as opiniões como sendo suas, a menos que tenha autorização para falar em nome da Empresa.

Sua atividade on-line, mesmo fora do horário de trabalho, pode prejudicar a Empresa. Você deve ter o cuidado de não publicar conteúdo ilegal ou qualquer coisa que possa razoavelmente fazer com que outras pessoas se sintam intimidadas, ameaçadas, assediadas ilegalmente ou discriminadas ilegalmente. A Política de Mídias Sociais da Gentherm (disponível internamente para os colaboradores) aborda esse assunto em mais detalhes e está à disposição de todos os colaboradores da Gentherm.

A Gentherm assume o compromisso de garantir a divulgação oportuna, consistente e precisa de informações nos registros da SEC e em outras comunicações com as partes interessadas, em conformidade com os regulamentos aplicáveis e as práticas recomendadas. Estabelecemos procedimentos que regem a divulgação e o uso de informações relevantes não divulgadas ao público, bem como definimos as pessoas autorizadas a se pronunciar em nome da Empresa sobre tais assuntos. Para obter mais informações sobre nossos procedimentos de divulgação, consulte nossa Política de Divulgação Justa ([aqui](#)).

INTEGRIDADE EM MARKETING E VENDAS

Nossos produtos e serviços de alta qualidade, combinados com nossos valores e integridade, nos conferem uma vantagem competitiva no mercado — não menosprezamos os outros para obter sucesso. Nos casos em que declarações sobre produtos ou serviços concorrentes sejam permitidas pela legislação local, certifique-se de que quaisquer alegações feitas comparando produtos de concorrentes aos nossos sejam devidamente comprovadas por meio de testes adequados e verificadas pelas pessoas responsáveis. Nunca critique injustamente nossos concorrentes nem tente desacreditar seus produtos de maneira inadequada.

Além disso, devemos usar apenas meios legais e honestos para coletar informações sobre nossos concorrentes. Nunca oculte sua identidade como colaborador da Gentherm para coletar informações sobre a concorrência, nem force ou coaja ninguém a divulgar tais informações. Caso lhe sejam oferecidas informações competitivas que você considere que não devem ser divulgadas, recuse-se a aceitar as informações e notifique seu supervisor ou entre em contato com o Departamento Jurídico e de Conformidade.

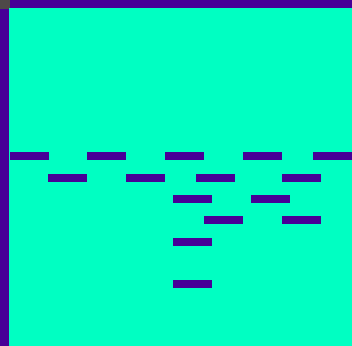
GESTÃO DE REGISTROS

No decorrer de nossas atividades, a Empresa produz e recebe muitos documentos. A Empresa assume o compromisso de cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relativos à preservação de registros. A política da Empresa é identificar, manter, proteger e destruir ou reter, conforme aplicável, todos os registros em posse da Empresa de forma sistemática e regular.

Qualquer pessoa que tome conhecimento de uma intimação, de um processo judicial pendente ou previsto, de uma exigência ou de uma investigação governamental deve entrar em contato imediatamente com o Diretor Jurídico da Gentherm. A pessoa deve reter e preservar todos os registros que possam ser relevantes para a intimação ou que se relacionem com a exigência, o processo judicial ou a investigação até que seja orientada pelo Diretor Jurídico da Gentherm sobre como proceder. O indivíduo não deve destruir, pelo contrário, deve reter e preservar todos os registros relevantes, tais como e-mails e mensagens de correio de voz. A destruição desses registros, mesmo que inadvertida, poderia causar sérios danos à Empresa. Quaisquer dúvidas sobre se um determinado registro se refere a uma disputa, exigência, investigação ou processo judicial pendente ou em potencial, ou se pode ser objeto de uma intimação, bem como perguntas sobre como preservar determinados tipos de registros, devem ser encaminhadas a um membro do Departamento Jurídico e de Conformidade.

08

TEMOS UM COMPROMISSO DE FAZER A COISA CERTA DA MANEIRA CERTA



Agradecemos o empenho de cada pessoa que leu este Código e se comprometeu a garantir que conduzamos nossos negócios com os mais altos padrões de ética e integridade. Com os princípios e diretrizes estabelecidos neste Código, contamos com cada um de vocês para ajudar a construir e manter uma cultura de agir da maneira correta.





09

LINKS DE POLÍTICAS E RECURSOS ÚTEIS

- **Política Global de Direitos Humanos –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Linha Direta de Ética da Gentherm –**
www.gentherm.ethicspoint.com
- **Política de Saúde e Segurança Ambiental –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Política Global de Privacidade de Dados –**
<https://gentherm.com/wp-content/uploads/Privacy-Policy.pdf>
- **Política de Governança Corporativa e Relatórios da Gentherm –**
<https://ir.gentherm.com/corporate-governance/documents-charters>
- **Política de Transações com Pessoas Relacionadas à Gentherm –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Política de Negociação de Títulos –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Política Antissuborno –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Sustentabilidade da Gentherm –**
www.gentherm.com/en/esg
- **Política de Divulgação Justa da Gentherm –**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>

Observação: se precisar de ajuda para localizar políticas internas para colaboradores, entre em contato com:

- **Política de Mídias Sociais** – Equipe de Marketing e Comunicação
- **Política Global de Viagens, Presentes e Entretenimento e Relatórios de Despesas** – Recursos Humanos ou Conformidade
- **Todas as outras políticas internas** – Entre em contato com seu supervisor ou com um membro da Equipe de Recursos Humanos

Apêndice

ISENÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Qualquer isenção deste Código para um diretor executivo ou conselheiro da Empresa só poderá ser concedida pelo Conselho ou por um comitê designado pelo Conselho, e qualquer isenção deste Código para tais pessoas será divulgada ao público conforme exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis. Apenas o Diretor Executivo e o Diretor Jurídico da Gentherm podem isentar outros colaboradores da Empresa das disposições deste Código. Se você acredita que uma exceção a alguma dessas políticas contidas neste Código é apropriada no seu caso, você deve entrar em contato com o Diretor Jurídico da Gentherm para solicitar uma isenção.

DESCUMPRIMENTO DESTES CÓDIGO

O descumprimento deste Código resultará, sujeito à legislação aplicável, em ação disciplinar que pode incluir até a rescisão do contrato de trabalho. Certas violações deste Código podem exigir que a Empresa encaminhe o caso às autoridades competentes para investigação ou processo judicial. Qualquer supervisor ou membro da administração que ordene, aprove ou ignore qualquer conduta que viole este Código, ou que tenha conhecimento de tal conduta e não a denuncie imediatamente, também estará sujeito a ação disciplinar, conforme permitido pela legislação aplicável.

APLICABILIDADE A DETERMINADAS PESSOAS

Para fins de clareza em relação às leis de valores mobiliários dos EUA aplicáveis, este Código aplica-se expressamente ao Diretor Executivo, ao Diretor Financeiro, ao Controlador, ao Diretor de Contabilidade e a outras pessoas que desempenhem funções semelhantes na Empresa.

OUTRAS DIRETRIZES DA EMPRESA

Este Código tem como único objetivo descrever certos princípios e políticas da Empresa. Este Código não constitui uma lista completa das políticas e diretrizes da Empresa. Espera-se que você conheça e cumpra todas as políticas e diretrizes da Empresa relacionadas ao seu cargo, e a violação de qualquer política ou diretriz da Empresa pode resultar em ação disciplinar, podendo chegar até a rescisão do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços.

AUSÊNCIA DE CRIAÇÃO DE DIREITOS

Este Código não tem como objetivo garantir ou prometer emprego, nem criar quaisquer outras obrigações ou direitos para qualquer colaborador, cliente, fornecedor, concorrente, acionista ou qualquer outra pessoa ou entidade, nem criar uma possibilidade jurídica de pedido em favor de terceiros.

ALTERAÇÕES NESTE CÓDIGO

A Empresa tem o direito de emendar, alterar ou rescindir este Código a qualquer momento, por qualquer motivo. A versão mais atual deste Código pode ser encontrada na intranet da Empresa, bem como no site da Empresa.

Data de adoção: