

# MANUAL ÉTICA E CONDUTA

ETHICS AND CONDUCT MANUAL



 **SAEDONG BRASIL**

|                                                                                      |                                   |                                   |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                          |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                          |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>1 / 21</b> |

Prezado Colaborador (a),

A Saedong Brasil, apresenta o Manual Ética e Conduta onde as diretrizes definidas devem ser obedecidas e seguidas, com isso, deve ser tratado dentro da máxima seriedade e qualquer ação praticada que resulte no desvio dos princípios explanados serão consideradas inadmissível.

O Manual de Ética e Conduta não dispõe de todas as regras para todas as situações ou desafios que deparamos no dia a dia porém, nos direciona tomar as decisões mais consistentes, levando sempre em consideração os interesses da Saedong Brasil e seus princípios corporativo.

Prezamos pela imagem da Saedong Brasil no mundo de negócios e na sociedade como todo, portanto, devemos estar cientes que quaisquer atos, palavras e ações praticadas de forma incorreta e/ou inadequada poderão afetar negativamente a boa reputação da Saedong Brasil, por consequências de nossas atividades e atitudes profissionais.

Ciente do comprometimento de todos colaboradores pela busca da boa performance com os Clientes, Segurança e Saúde, Fornecedores, Acionistas, Comunidade, Direitos Humanos e Meio Ambiente onde atuamos. A integridade, transparência, honestidade e dedicação de todos os colaboradores, nos fortalece para o sucesso dos nossos negócios, norteados esforços contínuo para a superações.

Qualquer dúvida, esclarecimentos e/ou preocupação sobre qual é a conduta adequada diante de qualquer situação, apresente os fatos para a sua Liderança, Gerente ou Diretor da Saedong Brasil.

Obrigado...

**Jae Han Jeong**  
Presidente

|                                                                                      |                                   |                                   |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                          |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                          |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>2 / 21</b> |

# Sumário

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. INTRODUÇÃO.....                                                                             | 3   |
| 1.1 APLICABILIDADE.....                                                                        | 3   |
| 2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....                                                                | 4   |
| 3. ÉTICA E COMPLIANCE .....                                                                    | 4   |
| 3.1 TRABALHO VOLUNTÁRIO .....                                                                  | 4   |
| 3.2 CONDIÇÕES HUMANAS NO TRABALHO .....                                                        | 5   |
| 3.2.1 GESTÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS .....                                                    | 5   |
| 3.2.2 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....                                     | 5   |
| 3.2.2.1 DIREITO DE POVOS LOCAIS E POVOS ORIGINÁRIOS (INDÍGENAS) .....                          | 6   |
| 3.2.2.2 DIVERSIDADE PERANTE ATIVIDADES RELIGIOSAS.....                                         | 6   |
| 3.2.3 PREVENÇÃO A TRABALHO INFANTIL E FORÇADO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....                    | 6   |
| 3.2.3.1 IDENTIFICAÇÃO / PERCEPÇÃO DE TRABALHO INFANTIL E FORÇADO NO AMBIENTE DE TRABALHO ..... | 7   |
| 3.3 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL.....                                                         | 7   |
| 3.4 MEIO AMBIENTE .....                                                                        | 7   |
| 3.4.1 PROJETO DE EXPANSÃO.....                                                                 | 8   |
| 3.4.2 GREEN HOUSE GASES (GHG) / GASES DO EFEITO ESTUFA (GEE) .....                             | 8   |
| 3.5 INTEGRIDADE E SEGURANÇA DE BENS E RECURSOS .....                                           | 9   |
| 3.6 QUALIDADE NOS PRODUTOS E SERVIÇOS .....                                                    | 9   |
| 3.6.1 QUALIDADE: PREVENÇÃO E RESTRIÇÕES PARA PEÇAS FALSIFICADAS.....                           | 9   |
| 3.7 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO .....                                                              | 10  |
| 3.7.1 SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS .....                                             | 11  |
| 3.7.2 COMUNICAÇÃO COM PÚBLICO EXTERNO.....                                                     | 11  |
| 3.8 RELAÇÕES COMERCIAIS E FINANCEIRAS.....                                                     | 11  |
| 3.8.1 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS.....                                                                | 12  |
| 3.8.1.1 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS DOAÇÕES E PATROCÍNIOS .....                                       | 143 |
| 3.8.1.2 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS LAVAGEM DE DINHEIRO.....                                          | 13  |
| 3.8.1.3 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS SANSÕES ECONOMICAS E CONTROLES .....                              | 154 |
| 3.8.2 CONFLITO DE INTERESSES.....                                                              | 164 |
| 3.8.3 TRANSPARÊNCIA E ÉTICA FINANCEIRA.....                                                    | 15  |
| 3.8.4 COMPRAS SUSTENTAVÍES .....                                                               | 16  |
| 3.9 DIREITO DE ASSOCIAÇÃO.....                                                                 | 17  |
| 4. CONDUTAS, GESTÃO DE DELAÇÕES, CANAL DE DENÚCIAS E AÇÕES DISCIPLINARES.....                  | 17  |
| 4.1 CONDUTA.....                                                                               | 17  |
| 4.2 GESTÃO DE DELAÇÕES.....                                                                    | 17  |
| 4.3 CANAL DE DENÚNCIA.....                                                                     | 18  |
| 4.4 UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS E MULTA DE TRÂNSITO.....                                            | 18  |
| 4.4.1 CONCESSÃO DE VEÍCULO.....                                                                | 19  |
| 4.5 AÇÕES DISCIPLINARES.....                                                                   | 19  |
| 4.6 ANEXOS.....                                                                                | 20  |
| HISTÓRICO DE REVISÕES.....                                                                     | 20  |
| TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO DO FORNECEDOR.....                                          | 21  |

|                                                                                   |                                   |                                   |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
|  | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                          |
|                                                                                   |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                          |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br>Ethics and Conduct Manual     | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>3 / 21</b> |

## 1. INTRODUÇÃO

*Este Manual foi elaborado com a missão de promover uma cultura organizacional sólida, fundamentada em princípios éticos e sociais que guiam as ações e decisões de todos os colaboradores. Ele visa assegurar que todos os membros da organização compreendam a importância de adotar comportamentos que reflitam não apenas as normas internas, mas também o compromisso com o bem-estar coletivo, o desenvolvimento sustentável e o desenvolvimento coletivo da responsabilidade social.*

*O objetivo principal deste manual é proporcionar diretrizes claras, para que nossas práticas diárias estejam alinhadas com os valores de integridade, respeito, transparência, equidade, inclusão e responsabilidade social da Saedong Brasil. Buscamos construir um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, onde a ética permeia todas as nossas decisões, e onde nossas ações contribuem positivamente para a sociedade e o meio ambiente.*

*Além disso, este manual aborda de forma abrangente os aspectos da responsabilidade social, incentivando práticas que vão além da simples conformidade legal, promovendo iniciativas que favoreçam o desenvolvimento comunitário, o respeito ao meio ambiente e a inclusão social para o comprometimento de toda Equipe Saedong Brasil. Através de comportamentos éticos e socialmente responsáveis, visamos gerar um impacto positivo tanto dentro da organização quanto na sociedade como um todo, reafirmando nosso compromisso com um futuro mais justo e sustentável, fazendo com que a responsabilidade social seja um princípio ativo em todas as áreas e todas interações com as partes interessadas da Saedong Brasil.*

*Portanto o Código de Ética e Conduta deverá ser tratado dentro da máxima seriedade sendo que, toda e qualquer ação praticada que resulte no desvio dos princípios aqui explanados serão considerados inadmissíveis. Devemos nos esforçar ao máximo para manter os mais elevados padrões de honestidade legal, moral nos negócios, e a integridade pessoal que o Código exige.*

### 1.1 APLICABILIDADE

*As normas estabelecidas no Manual de Ética e Conduta da Saedong Brasil se aplicam a todos os seus colaboradores, em todos os níveis hierárquicos e terceiros contratados. É responsabilidade de todos o conhecimento básico e respeito às instruções aqui estabelecidas, para as cláusulas mais aplicáveis para as rotinas diárias de suas atividades, se faz necessário conhecimento mais profundo para o desenvolvimento positivo do ambiente de trabalho.*

*Para a Alta Direção, espera-se uma conduta que construa uma cultura que estimule a gestão ética e dedicada as medidas estabelecidas neste documento; é necessário que uma postura de líder proativo seja tomada, criando exemplos de um comportamento modelo para todos os colaboradores. O estímulo e incentivo, sem qualquer receio ou resquício de retaliação, deve ser dado para os colaboradores que apresentarem suas preocupações e dúvidas.*

*A Alta Direção, assume o compromisso em evidenciar e formalizar os princípios dos Direitos Humanos adotando medidas para respeitar os direitos humanos, desenvolvendo esforço preventivos, mitigar impactos negativos aos direitos envolvidos e adotar medidas reparatórias quando ocorrem os impactos negativos aos direitos afetados.*

|                                                                                      |                                   |                                   |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                          |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                          |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>4 / 21</b> |

## 2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

*Em foco com o desenvolvimento e evolução constante da qualidade e competitividade da Saedong Brasil, se faz necessário o crescimento em conjunto das medidas de responsabilidade ambiental e social, para isso, definiu-se como missão, visão e valores:*

**Missão:** Nossa missão é assegurar a qualidade dos produtos e serviços dentro dos padrões exigidos pelos clientes e pelo mercado de atuação, com foco em tornar a organização mais produtiva, eficiente, organizada e competitiva. Comprometemo-nos a promover a melhoria contínua em todos os serviços oferecidos, investindo na capacitação constante de nossos colaboradores, Valorizamos a equidade, a inclusão e o respeito à diversidade, promovendo um ambiente de trabalho que oferece igualdade de oportunidades a todos.

**Visão:** Nossa visão é ser reconhecida no mercado como a melhor opção para os clientes, destacando-se pela excelência na prestação de serviços e pela entrega de resultados consistentes e de alta qualidade. Estamos comprometidos em buscar continuamente melhorias, aprimoramento e inovação em nossos processos, sempre alinhados com as demandas do mercado e as expectativas dos nossos clientes, buscando não apenas a excelência operacional, mas também a promoção de práticas que respeitem e promovam a responsabilidade social e ambiental e também contribua para um futuro mais inclusivo, equitativo e sustentável, onde a inovação e a ética caminham juntas para um crescimento contínuo e sustentável.

**Valores:** Ética, Valorização das Pessoas, Lealdade, Compromisso, Respeito aos Clientes, Fornecedores e Partes Interessadas, pela postura positiva, objetiva, comprometida, construtiva, valorizando suas expectativas, necessidades e interesses. Assegurar a Confidencialidade em todos os serviços realizados e informações obtidas.

## 3. ÉTICA E COMPLIANCE

*Para alcançar o sucesso de maneira adequada, a Saedong Brasil acredita fielmente na visão de que o caminho de ética e compliance deve ser seguido com respeito e dedicação. Para isso se faz necessário que todos os nossos colaboradores tenham conhecimento das regras e objetivos contidos neste documento, provendo diretrizes e instruções sobre a conduta esperada, garantindo a preparação para que a responsabilidade e compromisso social se tornem base para as interações do cotidiano.*

### 3.1 TRABALHO VOLUNTÁRIO

*Quando aplicável, a Saedong Brasil adotará o modelo de trabalho voluntário para desenvolver atividades relacionadas ao seu objeto social, nossos voluntários deverão aderir às diretrizes constantes neste Código.*

### 3.2 CONDIÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

*A Saedong Brasil tem compromisso e com a promoção dos direitos humanos em todo ambiente de trabalho, garantindo que seu ambiente de trabalho gere o bem-estar e qualidade de vida para as pessoas que habitam o espaço. O ambiente de trabalho deve ser um ambiente respeitoso, diverso, digno e inclusivo, nenhum colaborador deverá ser submetido ato de preconceitos ou discriminação. Não é tolerado a discriminação por motivos de raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, etnia, deficiência, religião, afiliação*

|                                                                                          |                                       |                                       |                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
|         | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b>     | Número:<br><br><b>MEC - 001</b>       |                              |
|                                                                                          |                                       | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>             |                              |
| Título/Title<br><br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><br><b>5 / 21</b> |

política, filiação sindical ou estado civil, abuso ou assédio físico, sexual, virtual, bullying, psicológico ou verba. Todos os colaboradores devem garantir as práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação ou abuso aos colaboradores, bem como, quaisquer riscos contrário às definições dos direitos humanos.

### 3.2.1 GESTÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

É necessário identificar conflitos que possam vir a gerarem situações / casos de assédio, e, mais gravemente, casos de agressão, reprimindo e conscientizando a respeito da situação; ser capaz de manter uma comunicação aberta e eficaz com os colaboradores, concentrando em criar uma equipe onde o desenvolvimento é mútuo, é essencial para uma boa gestão. É responsabilidade dos líderes e gestores produzir bons resultados, restringindo os conflitos através do incentivo da discussão saudável e avaliação objetivo de todos pontos de vista e suprimindo o estímulo a conflitos relacionados ao ego.

### 3.2.2 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Saedong Brasil se compromete em assegurar a diversidade dentro de seu ambiente de trabalho, garantindo que as necessidades específicas para o desempenho de suas atividades e convivência dentro ciclo psicossocial da organização sejam atendidas de maneira equitativa. Dessa maneira, nenhuma prática discriminatória deve ser aceita e/ou estimulada, seja ela por etnia, gênero, orientação sexual, povos originários, credo religioso, idade, estado civil, nacionalidade, opção político-partidária, status social, características pessoais / físicas e outras aplicáveis. É de direito de todos os colaboradores a comunicação de necessidades específicas para seu desempenho e sua inclusão no ambiente de trabalho; acreditamos fielmente que através da dedicação mútua nosso objetivo será alcançado, para isso, condenamos toda prática exclusiva e segregacionista, para que todos os nossos colaboradores sejam incluídos igualmente em nossos processos:

A Saedong Brasil assegura o combate à discriminação, o recrutamento e a oferta de emprego serão destinados aos candidatos com melhores qualificações dentro das exigências de trabalho, sem qualquer forma de discriminação ou privilégios; é essencial cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis. Dessa forma garantimos neutralidade perante aos aspectos pessoais de cada candidato e/ou colaborador interno concorrendo a alguma oportunidade de emprego.

Para o cumprimento com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e proteção de seus contratados, informações pessoais de cada colaborador relacionado com a Saedong Brasil serão manuseadas e controladas estritamente pela área de Recursos Humanos (RH), que poderá arquivar os mesmos, garantindo que nenhum vazamento e/ou exposição ocorra.

Todos aqueles envolvidos e/ou responsabilizados por ações discriminatórias serão sujeitos a todas as medidas legais aplicáveis, assim como ações repreensivas e/ou até mesmo demissão imediata por justa causa. Nenhuma atitude desrespeitosa, segregadora, exclusiva ou preconceituosa será compactuado com a Saedong Brasil.

|                                                                                   |                                |                                |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA      | Número:<br><br>MEC - 001       |                       |
|                                                                                   |                                | DOCUMENTO ORIGINAL             |                       |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 | Página:<br><br>6 / 21 |

### 3.2.2.1 DIREITOS DE POVOS LOCAIS E POVOS ORIGINÁRIOS (INDÍGENAS)

A Saedong Brasil se compromete, valoriza o direito de todos os seus colaboradores, trabalhando o respeito e a dedicação aos povos locais (são grupos que habitam uma região específica, mas que não necessariamente têm uma ancestralidade direta com o território ou uma conexão tão antiga quanto a dos povos originários) e povos originários (são aqueles que possuem uma relação histórica e cultural profunda com o território onde vivem, sendo considerados os primeiros habitantes de determinada região) e também às suas respectivas culturas, garantindo integralmente o direito desses povos. De acordo com o Censo do IBGE de 2022, a população indígena na região de São Pedro, onde a Saedong Brasil está estabelecida, é de 0,07% - 25 pessoas de 38.256 habitantes se autodenominam indígenas – portanto, a região também não possui nenhuma localidade e/ou terra indígena próxima. Em caso de colaboradores desse grupo minoritário, todo apoio aplicável para a garantia ao desenvolvimento de suas atividades e preservação de sua cultura será tomado (quando aplicável); é compromisso integral da Saedong Brasil garantir a equidade dentro da organização e seus colaboradores, assim como garantir o desenvolvimento social, cultural e econômico da região em que se estabelece.

### 3.2.2.2 DIVERSIDADE PERANTE ATIVIDADES RELIGIOSAS

A Saedong Brasil identifica e assegura os princípios de liberdade religiosa e permitir que todos possam desenvolver suas atividades adequadamente, e se sintam confortáveis com suas singularidades em locais dentro da Organização, sem comprometer com as atividades diárias. O respeito ao próximo, seus costumes, religião e outras características deve ser conduta geral de todos os colaboradores da Saedong Brasil.

### 3.2.3 PREVENÇÃO A TRABALHO INFANTIL E FORÇADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Saedong Brasil assume o compromisso na erradicação o trabalho infantil e/ou forçado realizado por crianças e adolescentes, abaixo da idade mínima permitida de acordo com a legislação vigente, exige que seus fornecedores e clientes pautem a mesma prática.

A Saedong Brasil reconhece que, emancipação não autoriza a execução de trabalhos proibidos para menores de 18 anos. As normas de tutela trabalhistas relacionadas à criança e ao adolescente devem ser aplicadas a todos os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, inclusive em relação aos adolescentes emancipados. Para casos de Estágios e do Programa de Jovem Aprendiz, é necessário o cumprimento íntegro da legislação vigente, buscando garantir o desenvolvimento adequado dos jovens dentro do Mercado de Trabalho.

A Saedong Brasil não tolera trabalho escravo ou análogo à escravidão submetida a trabalho forçado, involuntário, jornada exaustiva, servidão por dívidas e/ou condições degradante, bem como a exploração ilegal de mão de obra de imigrante e/ou refugiados.

#### 3.2.3.1 IDENTIFICAÇÃO / PERCEPÇÃO DE TRABALHO INFANTIL E FORÇADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Saedong Brasil reforça o compromisso na erradicação o trabalho infantil e/ou forçado realizado por crianças e adolescentes, bem como, bem como a exploração ilegal de mão de obra de imigrante e/ou refugiados.

|                                                                                   |                                |                                |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA      | Número:<br><br>MEC - 001       |                       |
|                                                                                   |                                | DOCUMENTO ORIGINAL             |                       |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 | Página:<br><br>7 / 21 |

Portanto, caso tenha suspeita ou confirmação de trabalho infantil e/ou a exploração ilegal de mão de obra de imigrante e/ou refugiados, podendo ocorrer por observação direta, auditorias internas e externa, canal de denúncia ou comunicação de Clientes, Fornecedores ou parceiros.

A Equipe de Ética da Saedong Brasil de posse desta denúncia, deve iniciar a investigação interna garantindo o sigilo e a não retaliação às partes envolvidas durante o processo.

Caso confirmada a prática de Trabalho Infantil, o vínculo empregatício deve ser encerrado imediatamente conforme Legislação, a Saedong Brasil sempre do possível ampara o envolvido e sua família legalmente permitido. Se ocorrer em Fornecedor, Parceiros e/ou Prestadores de Serviços serão notificados e poderá ser descredenciado de suas atividades ou fornecimento.

A Saedong Brasil compromete comunicar o caso ao Conselho Tutelar, Ministério Público do Trabalho ou outro órgão competente, conforme exigência legal.

### 3.3 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

É prioridade da Saedong Brasil assegurar e preservar a saúde e segurança de todos os seus colaboradores, oferecendo um ambiente de trabalho saudável e sem acidentes, motivando e garantindo o bem estar de todos. É compromisso e responsabilidade da Saedong Brasil garantir que todos os colaboradores são instruídos e treinados sobre os riscos relacionados à segurança em seu posto de trabalho, conhecendo as medidas de prevenção de incêndios, ergonomia e segurança.

O colaborador é responsável por seguir rigorosamente as instruções recebidas, executando as atividades de maneira a evitar a ameaça à vida, garantir a integridade física e psicológica e assegurar a segurança e saúde, estendo aos seus colegas. A Saedong Brasil exige dos seus colaboradores o uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual, conforme orientados.

Em casos de ocorrências e emergências relacionadas à Segurança de Trabalho, o Superior Imediato, o Técnico de Segurança e/ou o Departamento de Recursos Humanos deverão ser imediatamente comunicados, para que todo o procedimento e periodicidade necessários sejam realizados. O mesmo deve ocorrer em casos de acidente de trabalho, garantindo o atendimento médico e a abertura do documento Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

Todos os colaboradores devidamente instruídos e treinados que não compactuarem com as medidas de segurança e/ou exporem a si mesmos ou outros aos riscos estarão sujeitos a punição perante medidas legais e repressivas (advertências). Caso o colaborador receba 03 (Três) advertências e continue com o comportamento inadequado, poderá ser suspenso e/ou até mesmo demitido por justa causa.

A Saedong Brasil proíbe que qualquer colaborador venha executar tarefas ou atividades para qual não foi treinamento e/ou preparação adequada, bem como, porte ou consuma bebidas alcoólicas, drogas ilícitas ou sem prescrição médica nas suas dependências ou trabalhe sob seus efeitos.

### 3.4 MEIO AMBIENTE

A Saedong Brasil temos como objetivo, sempre nos responsabilizarmos e desenvolvemos pensando no futuro, visando criar uma sociedade próspera, sustentável, que se comprometa com a responsabilidade social e respeite os valores humanos, garantindo que todo desenvolvimento e expansão sejam realizados

|                                                                                          |                                       |                                       |                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
|         | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b>     | Número:<br><b>MEC - 001</b>           |                              |
|                                                                                          |                                       | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>             |                              |
| Título/Title<br><br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><br><b>8 / 21</b> |

através da avaliação profunda sobre os impactos no meio ambiente e sociedade. Para isso, a Saedong Brasil estabeleceu um posicionamento definido perante a preservação do meio ambiente, defendendo suas responsabilidades sociais, o desenvolvimento e o fornecimento de produtos e serviços ecologicamente corretos, buscando sempre reduzir o impacto ambiental em todas as fases do ciclo de vida dos produtos produzidos em suas dependências, cumprindo com todos os requisitos normativos, legislativos, do cliente e outros aplicáveis:

A utilização dos materiais deve ser feita de maneira racional, econômica e eficiente, trabalhando em conformidade com as leis, políticas e procedimentos da empresa para proteção do meio ambiente desenvolvendo e garantindo que todos os ambientes de trabalho e processos da Saedong Brasil sejam ecologicamente corretos. Problemas e/ou potenciais problemas identificados na prática de trabalho que possam impactar o meio ambiente não são ignorados, e devem estar sob devido controle. É essencial que todos os colaboradores sejam capacitados para identificarem e terem conhecimento sobre os Aspectos e Impactos ambientais em sua área, conforme registrado no Formulário Planilha de Aspecto e Impacto Ambiental.

A Saedong Brasil se compromete também à dedicação e desenvolvimento perante os acordos ambientais nacionais e internacionais aplicáveis ao negócio, buscando a melhoria contínua do Sistema de Gestão Ambiental da organização.

### 3.4.1 PROJETO DE EXPANSÃO

Da necessidade de expansão, a Saedong Brasil deve assegurar que as suas atividades industriais são exercidas de forma a respeitar os direitos e a cultura das comunidades locais, minimizando / avaliando os possíveis efeitos negativos da produção, preservando recursos naturais e a Qualidade de vida.

O processo de expansão deve se mantidas e respeitadas as tradições e costumes, evitando ações que desvalorizem a identidade das comunidades locais, através de diálogos abertos e transparentes, deve-se buscar construir relações de confiança e colaboração com as comunidades locais.

A Saedong Brasil deve recorrer antes de qualquer expansão consultas aos órgãos municipal, estadual e federal do local, atendendo as Legislações e Normas aplicáveis.

### 3.4.2 GREEN HOUSE GASES (GHG) / GASES DO EFEITO ESTUFA (GEE)

Mediante a visão e pegada ecológica adotada pela Saedong Brasil, é necessário que todas as suas atividades estejam em conformidade com os limites de emissão de gases, visando diminuir o impacto sobre a atmosfera e temperatura da Terra. Para isso, buscamos a redução contínua dos gases emitidos pela organização, sejam eles de Escopo 1, Escopo 2 (ou Escopo 3 em desenvolvimento) e a melhoria da eficiência energética de nossos processos e cadeia produtiva. Qualquer melhoria referente ao desenvolvimento sustentável de seus processos ou redução significativa da emissão de gases deverá ser avaliada e, quando possível, adotada. Da mesma maneira, se observado o descuido e/ou ações que causem dano ao meio ambiente, deverá ser realizada a denúncia para o departamento de Recursos Humanos, para o departamento de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e/ou para o site [www.saedong.com.br](http://www.saedong.com.br). É objetivo íntegro da Saedong Brasil colaborar com o desenvolvimento sustentável e reduzir os impactos no meio ambiente.

|                                                                                      |                                   |                                   |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                          |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                          |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>9 / 21</b> |

### 3.5 INTEGRIDADE E SEGURANÇA DE BENS E RECURSOS

A preservação dos bens materiais e imateriais da Saedong Brasil é de responsabilidade de todos os colaboradores da Saedong Brasil, zelando contra o uso indevido, inadequado, ilegal, danoso, perda ou roubo. O manuseio de qualquer equipamento deve ser feito de maneira adequada e responsável por pessoas capacitadas.

São bens materiais aqueles quais se é possível, ver, tocar e manusear (Ex: Materiais de escritório, computadores, celulares, veículos, materiais de produção, maquinários, ferramentas, etc.). Já os bens imateriais são aqueles que não tem existência material, contudo tem valor econômico (Ex: Marcas, propriedade intelectual, etc.). Exceto quando casos previstos em política, procedimentos ou instruções internas específicas, os bens da organização devem ser utilizados unicamente como ferramenta de trabalho. Toda e qualquer produção intelectual concebida pelos colaboradores formuladas mediante necessidade do exercício de seu trabalho e/ou para que tal, tenham utilizado qualquer recurso ou dependência da empresa, são de propriedades da Saedong Brasil, sem que o inventor detenha direito econômico sobre elas, salvo direitos morais ou disposições contratuais em contrário.

Propriedade intelectual são as invenções, obras literárias e artísticas, símbolos, nomes, imagens, desenhos e modelos utilizados pelo comércio, independente de registro. É de responsabilidade do colaborador a comunicação para o superior imediato de todas as suas ideias, descobertas, aperfeiçoamentos e invenções que foram ou que serão produzidos com recursos e/ou nas dependências da Saedong Brasil.

### 3.6 QUALIDADE NOS PRODUTOS E SERVIÇOS

A Saedong Brasil tem como principal objetivo garantir a qualidade em todos seus produtos e serviços, trabalhando de maneira para que seus princípios e valores atuem em conjunto com seus processos e desenvolvimento interno. Como fabricante a Saedong Brasil busca assegurar que todos os requisitos normativos, legislativos, do Cliente e outros aplicáveis sejam atendidos assegurando a qualidade do produto.

A Saedong Brsail, valoriza satisfação de seus Clientes em relação ao fornecimento dos produtos no momento adequado (entrega), melhores práticas comerciais, respeito a liberdade de escolha, qualidade e confiabilidade dos serviços, transparência, clareza e conformidade com as especificação técnica (Requisitos do Clientes).

A Saedong Brasil investe continuamente no desenvolvimento de profissionais, que se aprimoram continuamente e, conseqüentemente, também aprimoram os serviços prestados, priorizando o mais alto grau de eficiência, eficácia e qualidade, atendendo a expectativa de todas as partes interessadas e garantindo que todas as atividades sejam realizadas de formas controladas e planejadas.

#### 3.6.1 QUALIDADE: PREVENÇÃO E RESTRIÇÕES PARA PEÇAS FALSIFICADAS

Assegurando o compromisso ético e competitivo com todas as suas partes interessadas, a Saedong Brasil se compromete com a adoção de uma postura rigorosa para assegurar a veracidade e qualidade estejam em conformidade com os mais altos padrões do mercado, condenando a aquisição, fabricação, comercialização ou distribuição de peças falsificadas. Para isso, as seguintes medidas devem ser observadas e tomadas:

|                                                                                   |                                |                                |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA      | Número:<br><br>MEC - 001       |                        |
|                                                                                   |                                | DOCUMENTO ORIGINAL             |                        |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 | Página:<br><br>10 / 21 |

- **Aquisição de Fornecedores Certificados:** As origens de peças, sub-componentes, componentes e outros materiais adquiridos devem ser de fornecedores homologados e verificados que atendam ao padrão de qualidade estabelecido pelos requisitos normativos, legislativos e da Saedong Brasil.
- **Controle Rigoroso da Qualidade:** Todos os produtos utilizados nos processos da Saedong Brasil passam por análise prévia, onde a autenticidade e qualidade de acordo com as especificações definidas. A inspeção visual, testes e validação de documentos são definidos realizados conforme aplicabilidade.
- **Treinamento e Conscientização:** Partes Interessadas envolvidas da Saedong Brasil são capacitados e treinados sobre os riscos e consequências da falsificação de peças, identificando sinais de falsificação quando possível e reportando diretamente para a Alta Direção.

### 3.7 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Informações Confidenciais são informações de qualquer tipo ou grau de importância relacionada à empresas e seus colaboradores, tais como segredos industriais, comerciais, operações, serviços, clientes, acordos, custos, negócios comerciais, empregados, demonstrações financeiras, softwares e outras. As informações confidenciais da Saedong Brasil são de propriedade única e exclusiva, protegida e orientada conforme os termos legislativos aplicáveis.

Os colaboradores são treinados e capacitados para entender e seguir a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), tendo conhecimento prévio que não devem, em nenhum momento, usar, divulgar, ou comunicar direta ou indiretamente, informação relativa à empresa a qualquer pessoa e/ou empresa/instituição/entidade, incluindo, mas não limitando a cônjuges, companheiro(a)s, demais familiares ou amigos. Não é permitido retirar qualquer informação confidencial material das dependências da Saedong Brasil. O sigilo obrigatório em relação as informações obtidas pelo ex-funcionário permanece após o encerramento do contrato de trabalho. Toda documentação relacionada a ações judiciais ou outros processos legais – eletrônicos ou impressos – também são confidenciais e, quando possível, devem ser arquivados.

Todas as informações internas referentes à empresa devem ser comunicadas pelo departamento de Recursos Humanos (RH) e, quando aplicável, por Líderes e Superiores Hierárquicos.

Dentro do contexto empresarial, os colaboradores devem respeitar regras para uso e reprodução de softwares e documentos como formulários, registros, procedimentos e outras propriedades industriais e intelectuais protegidas legislativamente. O uso da internet é exclusivo para atividades relacionadas ao trabalho, em exceção casos que visem praticidade, conveniência e produtividade do empregado, qualquer utilização inadequada e/ou abusiva não será tolerada, estando sujeita a monitoramento pelo Departamento de TI.

O sistema de e-mails profissionais utilizado pela Saedong Brasil é monitorado, sendo estritamente proibido fazer o uso ilegal, antiético, não autorizado ou inadequado do sistema de informação ou equipamentos da empresa. Como medida de segurança, todas as senhas de usuários, redes e e-mails da Saedong Brasil diferem uma da outra, nenhum colaborador além do responsável pelo TI terá acesso a tais senhas (salvo casos de logins em sites e computadores usados diariamente para o desenvolvimento das atividades do colaborador). Caso ocorra de uma mensagem inadequada ser repassada e/ou vazada, o Departamento de TI deverá ser imediatamente comunicado.

|                                                                                   |                                |                                |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA      | Número:<br><br>MEC - 001       |                        |
|                                                                                   |                                | DOCUMENTO ORIGINAL             |                        |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 | Página:<br><br>11 / 21 |

Referente aos equipamentos, dispositivos e redes virtuais utilizados diariamente para o desenvolvimento das atividades dentro das dependências da Saedong Brasil, definiu-se como medida protetiva dos equipamentos para as diversas ameaças digitais (vírus, invasões, ataques cibernéticos e outros), buscando garantir um firewall efetivo e uma realização segura das atividades no meio virtual. Todas situações suspeitas, violadoras e/ou nocivas serão registradas e identificadas pelo mesmo.

A Saedong Brasil não tolera nenhum armazenamento de material hostil, discriminatório, sexual e outros nocivos dentro dos softwares da empresa. Todos os cuidados com o material armazenado e dispositivos não autorizados necessários devem ser tomados: links e e-mails de fontes desconhecidas. Os recursos e meios digitais da empresa não podem e não devem ser utilizados para a criação de “correntes” e/ou divulgação de assuntos de cunho político, religioso ou qualquer outros que envolva característica e assuntos pessoais ou para divulgação de jogos de azar, o não atendimento os reponsáveis estarão sujeitos a ações disciplinares.

### 3.7.1 SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Saedong Brasil se compromete com a privacidade de todas as suas partes interessadas, se faz válido todas as medidas protetivas referentes à segurança da informação, garantindo que todos os colaboradores são capacitados para o seguimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A coleta de dados pessoais e/ou sensíveis deverá sempre ser realizada mediante consentimento do titular dos dados, que deve conhecer o exato propósito da coleta. Os dados coletados não devem ser utilizado para fins diversos se não daqueles informados ao titular, que tem o direito de acesso e de solicitar a correção ou exclusão de suas informações, que deve ser prontamente atendido, salvo disposição legal em contrário, garantindo sua integridade. Os dados pessoais e sensíveis coletados são tratados com máxima segurança para assegurar a conformidade com os requisitos normativos, legislativos, do cliente e outros aplicáveis. Em casos de candidatos em processos de recrutamento, as informações que não são mais necessárias deverão ser excluídas e/ou descartadas adequadamente (Ex: Casos onde os mesmos não conseguem a vaga).

Todas as informações pessoais e sensíveis sob posse da Saedong Brasil são armazenadas e arquivadas conforme necessidade, garantindo sigilo e integridade total perante os dados de nossos colaboradores. Se faz necessário que todos colaboradores da Saedong Brasil sejam extremamente conscientes e saibam agir e tomar medidas correspondentes perante a coleta, uso, armazenamento e transferência de dados pessoais e/ou sensíveis, atendendo prontualmente qualquer emergência ou necessidade referente as informações e garantindo a sua segurança.

Todos os colaboradores devidamente instruídos e treinados que não compactuarem com as medidas de segurança da informação e proteção de dados, divulgarem informação confidencial, pessoal e/ou da organização, de seus colaboradores, parceiros e clientes estarão sujeitos a todas as medidas legais aplicáveis, assim como ações repressivas e/ou até mesmo demissão por justa causa. Nenhum vazamento e/ou descuido com informação confidencial e/ou sensível será aceito.

### 3.7.2 COMUNICAÇÃO COM PÚBLICOS EXTERNOS

Para informações ao público externo: Mídias, Jornais, Televisão, Blogs, Redes Sociais, etc. a divulgação das informações devem ser realizadas exclusivamente pelo departamento de Recursos Humanos (RH), Alta Direção e/ou por pessoas (colaboradores) designado com a Aprovação da Alta Direção.

|                                                                                   |                                |                                |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA      | Número:<br><br>MEC - 001       |                        |
|                                                                                   |                                | DOCUMENTO ORIGINAL             |                        |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 | Página:<br><br>12 / 21 |

Nenhum assunto sensível e/ou confidencial deve ser discutido em local público. A Saedong Brasil se compromete a proteger a confidencialidade e a integridade das informações financeiras e contábeis da empresa, evitando seu uso indevido e assegurando que sejam acessíveis apenas às pessoas autorizadas.

Colaboradores devem ter o cuidado com a mídia / redes sociais, não divulgando mensagem ou imagem não autorizadas, sendo este pode ser inadequada, fomentar interpretações maldosas e entendimento errôneo, bem como, comprometer a reputação da empresa e/ou colaboradores.

A Saedong Brasil disponibiliza todas informações públicas quando solicitadas, sendo imprensa, poderes públicos e outras entidades, sempre dentro do máximo nível transparência, honestidade e clareza através da área de Recursos Humanos, Alta Direção e/ou por pessoas (colaboradores) autorizados.

### 3.8 RELAÇÕES COMERCIAIS E FINANCEIRAS

A Saedong Brasil é responsável pela integridade das relações com todos os fornecedores e parceiros, são selecionados de maneira apartidária e transparente, baseada em critérios objetivos, procedimento de homologação, competência técnica, conformidade legal, comportamento ético e responsabilidade social, desta forma evita quaisquer constatações corrupção, fraudes e ilegalidades. Empresas que possuam qualquer sócio, acionista, ou administrador que já tenha tido ou ainda possua relações diretas com a Saedong Brasil, seja com algum de seus departamentos ou qualquer um de seus colaboradores não poderão ser contratadas como fornecedoras ou prestadoras de serviço para a divisão ou departamento com qual tenha tido relação.

É compromisso íntegro da Saedong Brasil assegurar o comércio justo através da livre concorrência e livre iniciativa, condenando práticas lesivas à concorrência, como formação de cartel, limitação da produção, manipulação de preços, obtenção de informações confidenciais, partilhas de clientes e/ou mercados e outros. Todos fornecedores parceiros deverão, obrigatoriamente por meio de cláusula contratual, seguir as disposições da Lei Antitruste e suas regulamentações.

Se faz necessário que todos os fornecedores da Saedong Brasil recebam e estejam de acordo com o Manual de Fornecedores, assumindo seu compromisso com comércio justo através da livre concorrência a Responsabilidade Social e dedicação em busca do desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva, diversa e ecologicamente sustentável, garantindo que os objetivos de todos estejam alinhados e devidamente comunicados.

#### 3.8.1 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS

A Saedong Brasil valoriza a transparência e honestidade em seus processos, não tolerando qualquer tipo de fraude e/ou desvios: caracteriza-se fraude atos cometidos intencionalmente com o intuito de enganar ou falsear informações para obtenção de vantagens, causando prejuízos a alguém ou ocultando irregularidades e/ou beneficiando pessoas e/ou empresas de maneira indevida.

A tratativa com transações sensíveis, irregularidades, licitações, doações filantrópicas e qualquer outro tipo de fraudes e garantir a ética, segurança e regularidades de seus processos e relações, nenhum colaborador, visando o comportamento e relacionamento íntegro da Saedong Brasil para com suas partes interessadas, deve aceitar presentes, hospitalidades, favores ou descontos que infrinjam na tomada de decisões que trazem benefícios ao colaborador ou a fornecedores com interesse na Saedong Brasil.

|                                                                                   |                                |                                |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA      | Número:<br><br>MEC - 001       |                        |
|                                                                                   |                                | DOCUMENTO ORIGINAL             |                        |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 | Página:<br><br>13 / 21 |

Aqueles que receberem ou tomarem conhecimento de colaboradores que receberam qualquer suborno que não se adequem à estas medidas devem ser deletados. Todo presente irregular com a Política de Antisuborno deverá ser devolvido em conjunto com uma nota explicativa sobre as Políticas da empresa, caso não seja possível ou sequer prático atuar dessa forma, deverá ser consultado o Departamento de Recursos Humanos para orientação da melhor decisão a ser tomada; o mesmo deve acontecer caso algum membro da empresa não tenha certeza acerca da adequação de presentes ou benefícios recebidos; para isso, apenas serão permitidos itens com valores inexpressivos, como brindes ou lembranças, como: Cadernos, Agendas, calendários, canetas, chaveiros, copos ou bonés com logotipo do fornecedor.

É necessário reforçar que os itens listados só podem ser recebidos se não houver proibição do superior hierárquico da área/departamento. Atividades ou presentes referentes a entretenimento (Ex: Partidas de futebol, golfe, eventos desportivos, eventos culturais, shows etc.) ou outro benefício que favoreça o colaborador e/ou membro de sua família podem sugerir influência ou suscitar dúvidas quanto à imparcialidade do destinatário e compromete a reputação da Saedong Brasil, por isso, é necessário extrema cautela pois podem, dependendo da situação, serem entendidos como uma vantagem indevida perante a legislação. Esses compromissos são também aplicáveis para colaboradores terceirizados e funcionários públicos.

Sob nenhuma circunstância o colaborador da Saedong Brasil deve oferecer, efetuar ou aceitar qualquer tipo de suborno e/ou colaborar com fraudes, independente se destinado ou realizado por partes públicas ou privadas. Através de nosso compromisso íntegro com a não tolerância de nenhuma medida antiética ou fraudulenta, a Saedong Brasil assume uma postura ética em respeito à legislação, combatendo toda forma de corrupção ou propina no desenvolvimento de suas atividades; todos aqueles envolvidos e/ou responsabilizados por fraudes, desonestidade, suborno e/ou corrupção serão sujeitos a todas as medidas legais aplicáveis, assim como ações repressivas e/ou até mesmo demissão imediata por justa causa.

### 3.8.1.1 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS: DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Todas as doações e patrocínios realizados em nome da Saedong Brasil devem ser realizados com o foco na responsabilidade social, buscando conformidade com os requisitos normativos, legislativos, do cliente e outros aplicáveis e mantendo coerência com as políticas internas da empresa. Se faz necessário que todas as doações e patrocínios sejam devidamente registrados, documentados e formalizados por meio dos instrumentos organizacionais e jurídicos aplicáveis, para que não se configure nenhum tipo de corrupção, fraude ou conflito de interesse, principalmente quando destinada a órgãos públicos. A Saedong Brasil se compromete com a imparcialidade e não realiza doações para partidos políticos, seja de maneira direta ou por meio de pessoas interpostas.

Todos os contratos de doação e patrocínio devem ser inspecionados para certificar que o documento consta com a cláusula de prestação de contas. É indispensável que as instituições patrocinadas ou doatárias cumpram com esta obrigação, para que assim a conformidade de todo o processo de doação seja assegurado e comprovado.

### 3.8.1.2 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS: LAVAGEM DE DINHEIRO

A Saedong Brasil repudia a lavagem de dinheiro e o financiamento de atividades criminosas, todos os colaboradores devem tomar as devidas cautelas para não realizar negócios com parceiros comerciais ou

|                                                                                   |                                   |                                   |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
|  | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                           |
|                                                                                   |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                           |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br>Ethics and Conduct Manual     | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>14 / 21</b> |

sócios que estejam envolvidos em algum crime comprovado ou que tenha indícios de atividades de lavagem de dinheiro. Todas atividades financeiras e de recebimento não usuais e/ou feitas de maneira suspeita são sinais de alerta.

Lavagem de dinheiro é o delito onde a origem de um dinheiro resultante de uma ou mais práticas ilegais é transformado de “dinheiro sujo” para “dinheiro limpo”. Esse crime financia diretamente a atividade e funcionamento de grupos criminosos e terroristas. A Saedong Brasil enxerga o risco referente a esses grupos, que podem se disfarçar como parceiros comerciais que fornecem produtos e/ou serviços como forma de lavagem de dinheiro. Isso causa danos graves à imagem da Saedong Brasil e a expõem para outros riscos legais que devem ser evitados; da mesma maneira, contribuir com tais atitudes causam danos diretos para a sociedade.

### 3.8.1.3 TRANSAÇÕES SENSÍVEIS: SANÇÕES ECONÔMICAS E CONTROLES

É compromisso ético e legal da Saedong Brasil assegurar que todas as suas operações de exportação sejam realizadas e conduzidas rigorosamente conforme normas e regulamentações internacionais, nacionais e locais que regem as transações comerciais, assegurando que nossas operações não envolvam países, regiões, indivíduos ou entidades sujeitos a controles de exportação ou sanções econômicas, assegurando que a empresa cumpra com todas as restrições necessárias. Para isso, as seguintes práticas e atividades são adotadas:

- **Análise e Estudo de Sanções Econômicas e Controles de Exportação:** Nos comprometemos em manter um processo contínuo para monitoramento das sanções econômicas e controles de exportação impostos por governos e/ou organizações internacionais. Todas as partes interessadas serão verificadas para assegurar que estejam em conformidade com as restrições aplicáveis.
- **Documentação e Registros:** Todos os processos de exportação serão documentados de forma completa, concisa e precisa. A Saedong Brasil se compromete em manter registros detalhados sobre a origem das mercadorias, conforme a natureza da transação e os países de destino, garantindo transparência total e a rastreabilidade necessária.

### 3.8.2 CONFLITO DE INTERESSES

Define-se por conflito de interesse quando interesses pessoais se sobrepõem aos interesses da empresa, influenciando ou parecendo influenciar a tomada de decisão, normalmente resultantes de subornos, listados no item 3.8.1.1 Transações Sensíveis: Doações e Patrocínios deste manual. É expressamente proibido facilitar, estabelecer ou manter negócios em nome da Saedong Brasil que não sejam resultantes dos interesses da empresa para suprir interesses pessoais.

Para evitar conflitos nas tomadas de decisões e estratégias, nenhum colaborador ou seus familiares devem ter participação societária ou cargo de gestão em fornecedores, prestadores de serviços ou clientes. Da mesma maneira, é expressamente proibido a contratação de novos colaboradores que tenham relações pessoais, familiares, políticas, ideológicas, religiosas ou íntimas com colaboradores de cargos gerencias/administrativos, assegurando que as decisões não serão influenciada por interesses pessoais. Caso ocorra de um indivíduo que possua tais relacionamentos ser contratado ou indicado, deverão ser adotadas medidas específicas para evitar qualquer vínculo hierárquico direto ou indireto entre tais pessoas.

Se identificada, situações de conflito de interesse deverão ser reportadas diretamente para o Departamento de Recursos Humanos. Dessa maneira, é possível encontrar a melhor forma de evitar o conflito de

|                                                                                   |                                |                                |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA      | Número:<br><br>MEC - 001       |                        |
|                                                                                   |                                | DOCUMENTO ORIGINAL             |                        |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 | Página:<br><br>15 / 21 |

interesses. Os colaboradores da Saedong Brasil serão capacitados perante este manual, garantindo que sejam capacitados para agir adequadamente perante conflitos de interesse.

Cabe a Alta Direção, Gerentes e Líderes, serem exemplo para que não ocorra desigualdade de oportunidade entre os colaboradores, respeitando os valores corporativos e cumprindo com as responsabilidades no trabalho, para isso são referência, mas não se limitam somente a essas, as seguintes atitudes aplicáveis para todos os colaboradores:

- Evitar situações na qual a lealdade para com a empresa possa ser afetada (Por exemplo, decisões onde pessoas próximas estão envolvidas), garantindo que não se deixará influenciar ou criar expectativa de retribuição de favores recebidos. Se identificada alguma situação ou receber informação sobre situações de conflito de interesse, instrua ou realize o reporte imediato da infração.
- Toda atividade externa a ser realizada deve ser devidamente registrada e comunicada para haver transparência total durante a realização da mesma. Evite, exceto que em situações emergenciais, realizar atividades de cunho pessoal dentro do ambiente de trabalho ou durante o expediente de trabalho, salvo autorização prévia do superior hierárquico.

Todos aqueles envolvidos e/ou responsabilizados por afetarem e/ou influenciarem a tomada de decisões para benefício próprio ou de outros serão sujeitos a todas as medidas legais aplicáveis, assim como ações repreensivas e/ou até mesmo demissão imediata por justa causa. Comportamentos antiéticos que promovam desigualdade no ambiente de trabalho não serão tolerados ou aceitos.

### 3.8.3 TRANSPARÊNCIA E ÉTICA FINANCEIRA

A Saedong Brasil reconhece a necessidade de transparência e precisão para a apresentação de sua situação financeira são essenciais para manter a confiança entre todas as partes interessadas e o público geral. Nos comprometemos em seguir princípios éticos rigorosos nas área contábil / financeira para manter integridade em todos os nossos processos, garantindo uma gestão responsável e transparente e assegurando um registro completo e objetivo da situação financeira da empresa. Para trabalharmos com base nos seguintes princípios:

- **Detalhamento e Registro Completo:** Todas transações financeiras - Receitas, despesas, ativos ou passivos - devem ser registradas, armazenadas e arquivadas de acordo com as normas contábeis e regulatórias aplicáveis.
- **Transparência nas Demonstrações Financeiras:** As demonstrações financeiras da Saedong Brasil, Incluindo balanços patrimoniais, demonstrações de resultados e fluxos de caixa, deverão ser preparadas de forma transparente, utilizando práticas contábeis e reconhecidas e de acordo com os requisitos normativos, legais, do cliente e outros aplicáveis.
- **Imparcialidade e Ausência de Manipulação:** A Saedong Brasil condena qualquer prática de manipulação sob os resultados financeiros. Isso inclui, mas não se limita a situações como:
  - Lançamento de transações falsas
  - Omissão de informações relevantes
  - Antecipação ou postergação de receitas e despesas
  - Qualquer atividade que altere a percepção da performance financeira da empresa

|                                                                                      |                                   |                                   |                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                           |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                           |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>16 / 21</b> |

- **Conformidade com Normas Legais e Regulamentações:** É compromisso da Saedong Brasil cumprir com toda legislação, regulamentos e normas aplicáveis, incluindo adesão a exigências fiscais, tributárias e corporativas impostas pelos órgãos reguladores e autoridades competentes. A Saedong Brasil busca cumprir com todas as Obrigações Fiscais, garantindo que os documentos necessários serão controlados, armazenados e arquivados conforme necessários, estando disponíveis para as partes interessadas cabíveis (quando solicitado). Todos registros e relatórios serão elaborados com base nas normas contábeis e outras regulamentações aplicáveis.
- **Auditorias Financeiras Externas e Internas:** Para análise e adequação aprofundadas da situação financeira da Saedong Brasil, serão realizadas auditorias internas (Matriz Saedong Co.) e externas (Entidade Externa Independente Qualificada) buscando garantir a conformidade com as normas contábeis e qualificar a imparcialidade e precisão dos relatórios financeiros.

Todos aqueles envolvidos e/ou responsabilizados por realizarem atividades ilegais, falsificação de documentos, desparcialidade e qualquer outra atividade que alterem a percepção da performance financeira da Saedong Brasil serão sujeitos a todas as medidas legais aplicáveis, assim como ações repreensivas e/ou até mesmo demissão imediata por justa causa.

#### 3.8.4 COMPRAS SUSTENTÁVEIS

A Saedong Brasil se compromete em adotar e desenvolver continuamente a prática de sustentabilidade, atuando através das compras sustentáveis em todas as etapas de seu processo de aquisição, desde a seleção de fornecedores até a entrega de seus produtos e serviços, com análise rigorosa dos impactos ambientais e sociais de todos seus materiais adquiridos, com destaque para aqueles relacionados à extração de recursos naturais como metais, minerais, madeiras entre outros diversos, que podem gerar impactos negativos, como degradação ambiental, dano ou perda de biodiversidade, violação dos direitos humanos e conflitos com a comunidade local. Para isso, são necessárias atitudes / atividades que condizem com uma conduta **due diligence** (diligência prévia: estudo e investigação de fatores de uma empresa), como:

- Buscar / homologar Fornecedores sustentáveis, aqueles que adotam o conceito ESG na realização de suas atividades;
- Buscar Fornecedores locais para minimizar o impacto ambiental causado pelo transporte de mercadorias;
- Optar em comprar produtos e materiais de Fornecedor com Certificação Sistema Gestão Ambiental – SGA;
- Auditorias antes da transação comercial (quando aplicável);
- Rastreabilidade da Origem dos Materiais;
- Escolher produtos e serviços que sejam fabricados de forma ambientalmente consciente, com foco redução do Impacto Ambiental;
- Promoção de Ciclos de Vida Sustentáveis (Produtos e Materiais Reutilizáveis / Recicláveis);
- Conscientização contínua a respeito dos impactos ambientais dos produtos.

|                                                                                   |                                   |                                   |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
|  | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                           |
|                                                                                   |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                           |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br>Ethics and Conduct Manual     | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>17 / 21</b> |

A Saedong Brasil reconhece que a sustentabilidade trata-se de um processo contínuo, e portanto, as políticas de compras e práticas sustentáveis deve estar em constante desenvolvimento, melhorando os esforços em direção à sustentabilidade, sempre de maneira transparente sobre suas práticas sustentáveis e garantindo que todas as partes interessadas possam fazer parte desse processo e estejam cientes das iniciativas e progressos, cumprindo rigorosamente com as regulamentações ambientais, sejam elas normativas, legislativas ou do cliente.

### 3.9 DIREITO DE ASSOCIAÇÃO

A Saedong Brasil reconhece a importância social das entidades sindicais (sindicatos), assim como se compromete com os direitos e desenvolvimento geral de todos os seus colaboradores. Buscamos ter uma relação respeitosa e benéfica com os sindicatos. As atitudes e comportamentos orientados nos pontos anteriores são também aplicáveis para as entidades sindicais; nenhum colaborador da Saedong Brasil deve fornecer presentes ou outras cortesia para representantes sindicais sem permissão e adequação através do Departamento de Recursos Humano, responsável por todas as tratativas e relações com os representantes sindicais.

A Saedong Brasil valoriza o direito de associação, onde os colaboradores tem o direito de ser representado e participar das entidades sindicais, religiosos, políticos, movimentos e outras atividades / entidades desde que não tenha impacto nos horários e atividades de trabalho, bem como, não promova através deste conflito de interesses.

A Saedong compromete em manter em suas relações com entidade sindicais total transparência e conformidades com a legislação aplicável, buscando desenvolver um ambiente de trabalho frutífero e positivo para todos os nossos colaboradores.

## 4. CONDUTAS, DELAÇÕES, CANAL DE DENÚNCIA E AÇÕES DISCIPLINARES

### 4.1. CONDUTA

Os padrões e comportamentos orientados e descritos nesse Manual de Ética e Conduta devem ser entendidos e seguidos por todos os colaboradores, garantindo que as posturas e as condutas estejam de conformidade com os princípios éticos e conduta de desenvolvimento da Saedong Brasil.

Toda e qualquer violação das normas e condutas definidas por este manual podem e devem ser delatadas através do Canal de Denúncias, disponível através caixa de denúncias distribuídos em locais estratégico de fácil acesso e/ou site: [www.saedong.com.br](http://www.saedong.com.br).

A Saedong Brasil entende que, com o desenvolvimento deste Manual abre oportunidade para a reflexão e mudança comportamental, como pensar e agir sem ferir os princípios estabelecidos. É um alinhamento normativo que reflete no ambiente e no clima organizacional.

### 4.2 GESTÃO DE DELAÇÕES

Todas delações, reportes, reclamações e denúncias realizadas serão enviadas, administradas e investigadas pelo Comitê de Ética da Saedong Brasil, com o objetivo de garantir o cumprimento do código de conduta, buscando o desenvolvimento de um ambiente de trabalho focado em uma cultura de ética e

|                                                                                      |                                   |                                   |                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                           |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                           |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>18 / 21</b> |

compliance para todos. Todos os colaboradores da Saedong Brasil tem a obrigação de deletar quaisquer violação deste Manual.

A Saedong Brasil condena quaisquer possibilidades de retaliação ou perseguição ao colaborador (delator), sendo que, canal de denúncias garante a confidencialidade e anonimato do delator. Após o recebimento da denúncia, as devidas medidas e ações disciplinares serão decididas e tomadas pela Comissão de Ética da Saedong Brasil se compromete com um tratamento justo, imparcial para as denúncias recebidas independente de pessoas e/ou departamento

### 4.3 CANAL DE DENÚNCIA

Toda e qualquer violação das normas e condutas definidas por este manual podem e devem ser delatadas através do Canal de Denúncias, disponível através caixa de denúncias distribuídos em locais estratégico de fácil acesso e/ou site: [www.saedong.com.br](http://www.saedong.com.br).

A Saedong Brasil define como exemplos de violação:

- Discriminação por motivos de raça, cor, idade, sexo, status social, orientação sexual, etnia, bullying, abuso ou assédio físico, sexual, virtual;
- Violação dos Direitos Humanos;
- Ações criminosas: Corrupção, suborno (interno / externo), roubo, fraude;
- Manipulação / adulteração de registros contábeis, financeiros;
- Danos ao meio ambiente, ameaças à segurança e saúde dos colaboradores
- Conflito de Interesses, favorecimento a Fornecedores, Clientes, Colaboradores, etc
- Praticar conduta ilícita que resulta e compromete a imagem da Saedong Brasil ou perdas financeiras
- Descumprir leis trabalhistas que compromete a Saedong Brasil e colaboradores

Todas delações, reportes, reclamações e denúncias recebidas serão direcionadas, administradas e investigadas pelo Comitê de Ética da Saedong Brasil, buscando assegurar confidencialidade e imparcialidade na tomada de decisões. É garantido o direito de anonimato dos delatores e as informações recebidas são tratadas de forma confidencial e segura, garantindo a proteção dos dados pessoais dos delatores. O foco deverá ser sempre a tomada de decisões, desenvolvimento de ações, treinamentos, conscientizações voltados à defesa da ética, investigando possíveis violações, não descartando medidas e ações disciplinares que serão decididas e tomadas pela Comissão de Ética, mediante um tratamento justo, imparcial para as denúncias recebidas independente de pessoas e/ou departamento, de maneira que atitudes mais éticas e sustentáveis sejam acolhidas e que todos os colaboradores sejam amparados mediante situações cabíveis.

A Saedong Brasil proíbe qualquer forma de retaliação contra indivíduos que façam denúncias de boa-fé e qualquer tentativa de retaliação será tratada como uma violação grave, sujeito a aplicação ações disciplinares.

### 4.4 UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS E MULTA DE TRÂNSITO

É dever do colaborador-condutor do veículo respeitar às normas de conduta no trânsito;

As multas e as respectivas penalidades (pontuação, suspensão, dentre outros) deve-rão ser imputadas ao colaborador-condutor do veículo;

|                                                                                          |                                       |                                       |                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
|         | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b>     | Número:<br><br><b>MEC - 001</b>       |                               |
|                                                                                          |                                       | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>             |                               |
| Título/Title<br><br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><br><b>19 / 21</b> |

*O colaborador condutor é responsável pela infração deverá assinar o documento que indica o responsável pela infração na notificação inicial;*

*Caso não haja tal indicação, fica ciente o mesmo que a Saedong Brasil poderá sofrer nova autuação pela não indicação do condutor e que a multa e a respectiva penalidade serão imputadas ao colaborador negligente;*

*Os valores relativos às infrações de trânsito cometidas pelo colaborador serão des-contados integralmente do pagamento seguinte à data de vencimento da multa;*

*É responsável pelo asseio e pela conservação dos veículos cedidos para trabalho, ficando responsável pelos danos ocasionados em veículos próprios e/ou alugados pela Saedong Brasil, em caso de danos leves (arranhões, amassados) comunicar imediata-mente o Superior imediato ou a área de Recursos Humanos;*

*Qualquer situação de acidente de trânsito ou que implique no reconhecimento de responsabilidade civil e criminal (danos a terceiros, brigas, por exemplo) deverão ser registradas imediatamente através do competente Boletim de Ocorrência no local do fato, sob pena de responsabilização funcional e civil pelos danos causado à empresa e aos terceiros;*

*É proibida a condução de pessoas estranhas ao relacionamento de trabalho, ficando expressamente proibida a “carona”.*

#### **4.4.1 CONCESSÃO DE VEÍCULOS**

*Em virtude do desempenho de algumas funções e de suas necessidades específicas, poderá a Saedong Brasil, a seu critério, fornecer veículo para trabalho ou realizar reembolso de despesas, sem que isso represente direito adquirido ou salário “in natura”.*

*Dependendo ainda da conveniência desta, os veículos também serão colocados à disposição do colaborador aos finais de semana, para uso particular, cabendo a este a responsabilidade pelas situações excepcionais ocorridas estranhamente à relação de trabalho.*

*Pela condição de ferramenta para uso em trabalho, a empresa poderá requisitar, a qualquer tempo e a seu critério, a devolução do veículo para readequação de sua distribuição, restando claro que a mudança para função interna (administrativa) dispensa a necessidade de utilização do veículo, ficando a critério do empregador manter ou re-tirar o benefício de acordo com sua avaliação.*

#### **4.5 AÇÕES DISCIPLINARES**

*Toda e qualquer violação das normas e condutas deste manual, juntamente com as demais políticas internas e princípios estabelecidos serão consideradas infração, reforçando que as normas relacionadas aos direitos humanos são invioláveis, com isso, serão aplicadas sanções disciplinares proporcionais a severidade (gravidade) sujeitando seu autor às penalidades cabíveis. Poderão ser aplicadas, entre outras, penas de advertência, suspensão, desligamento ou demissão por justa causa, nesse último caso, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sem prejuízo do direito da Saedong Brasil de pleitear indenização pelos eventuais prejuízos suportados, perdas e danos e/ou lucros cessantes, por meio das medidas legais cabíveis. Toda e qualquer situação e casos omissos deste documento serão resolvidos pelo Comitê de Ética.*

|                                                                                      |                                   |                                   |                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                           |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                           |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>20 / 21</b> |

#### 4.6 ANEXOS

- a) Política Saedong (contemplam as Políticas IATF 16.949, ISO 14000 e ISO 45000);
- b) Política Saedong Direitos Humanos
- c) Política Saedong de Antisuborno
- d) Política Saedong Ética e Delação

#### HISTÓRICO DE REVISÃO

| Revisão | Mês/Ano | Páginas | Histórico                                                                                                                                                                                                                  | Responsável           |
|---------|---------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 00      | Jan./17 | Todas   | Emissão do Documento                                                                                                                                                                                                       | RH – Mariane Silveira |
| 01      | Abr./19 | Todas   | Reavaliação e Ajuste de Dados                                                                                                                                                                                              | RH – Rafaela Melotto  |
| 02      | Set./20 | Todas   | Ajuste de dados e nova formatação do Documento                                                                                                                                                                             | RH – Regiane Almeida  |
| 03      | Out./20 | Todas   | Reavaliação e Ajuste de Dados                                                                                                                                                                                              | RH – Regiane Almeida  |
| 04      | Abr./23 | Todas   | Reavaliação, ajuste de Dados e nova formatação                                                                                                                                                                             | RH – Mariane Isaías   |
| 05      | Abr./25 | Todas   | Reavaliação, ajuste de Dados, Inclusão Site <a href="http://www.saedong.com.br">www.saedong.com.br</a> , redefinido a sistemática canal de denúncia “on line” e nova formatação do Documento e inclusão anexos (Políticas) | SG – Carlos Silva     |

|                                                                                      |                                   |                                   |                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                           |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                           |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>21 / 21</b> |

## TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO DO COLABORADOR

*Entendo que o Manual Ética e Conduta revela os valores e princípios da Saedong Brasil por meio de uma relação profissional e transparente com seus Colaboradores.*

*Declaro-me plenamente ciente de todas as normas, diante do prévio recebimento da cópia integral do Manual Ética e Conduta da Saedong Brasil, razão pela qual obrigo-me a zelar pelo seu integral cumprimento em todas as relações mantidas com o Saedong Brasil.*

*Declaro-me, ainda, apto a adotar, a qualquer tempo, todas as medidas necessárias para sanar qualquer descumprimento destas normas que venha a ser identificado.*

*A Saedong Brasil se reserva o direito de cancelar, suspender, interromper ou rescindir todo e qualquer contrato ou relação profissional que descumpra ou não cumpra, satisfatoriamente, as normas constantes neste Manual de Ética e Conduta da Saedong Brasil.*

*A rescisão não importará em qualquer ônus ou prejuízo para a Saedong Brasil, em razão do descumprimento ou cumprimento parcial pelo Colaborador.*

*O aceite deste Manual Ética e Conduta da Saedong Brasil pode ser eletrônico, via e-mail, e/ou por assinatura e retorno deste Termo de Recebimento e Compromisso do Colaborador.*

Colaborador: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nº Documento: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

|                                                                                   |                           |                                |                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
|  | MANUAL<br>ÉTICA E CONDUTA | Número:<br><br>MEC - 001       |                                |
|                                                                                   |                           | DOCUMENTO ORIGINAL             |                                |
| Título/Title<br><br>Manual de Ética e Conduta<br>Ethics and Conduct Manual        |                           | Data Emissão<br><br>18/11/2024 | Revisão:<br><br>05 – Abr. / 25 |
|                                                                                   |                           |                                | Página:<br><br>ANEXO           |



Política da Saedong

***"Desenvolvimento e manufatura de produtos Exteriores e Interiores, tais como, molduras, guarnições e tiras de vedação, obtidos à partir dos processos de extrusão, injeção e montagem"***

Design and manufacture of exterior and interior products, such as moldings, garnishes and weather strips, obtained from extrusion, injection and assembly processes

Tendo como compromisso:  
(Having as commitment:)

Satisfazer as necessidades das partes interessadas, atendendo aos seus requisitos, aos requisitos legais e outros aplicáveis;  
(Satisfy the needs of interested parties, meeting their requirements, legal and other applicable requirements;)

Melhorar continuamente o Sistema de Gestão da Qualidade, Ambiental e Segurança, os processos e os produtos fornecidos;  
(Continuously improve the quality and environmental management system, processes and products supplied;)

Promover o desenvolvimento pessoal e profissional de nossos colaboradores, incentivando o aprendizado contínuo e o crescimento dentro da empresa;  
(Providing the development of our employees, aiming teamwork and their professional improvement;)

Conhecer e monitorar as práticas de controle dos principais impactos ambientais das atividades, em relação à sustentabilidade de recursos naturais;  
(Know and monitor the control practices of the main environmental impacts of its activities, in relation to the sustainability of natural resources;)

Respeitar o meio ambiente, incluindo a prevenção da poluição;  
(Respect the environment, including preventing pollution;)

Prevenir acidentes, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e saudável, para prevenção de lesões e problemas de saúde relacionados ao trabalho, eliminando perigos e reduzindo os riscos;  
(Prevent accidents by providing a safe and healthy work environment, preventing injuries and health problems related to work, eliminating hazards and reducing risks;)

Com a consulta e participação dos colaboradores e/ou representantes, referente a Saúde e Segurança Ocupacional;  
(With the consultation and participation of employees and/or representatives, regarding Occupational Health and Safety;)

Praticar uma gestão ética e socialmente responsável.  
(Practice an ethical and socially responsible management.)

  
**Jae Han Jeong**  
President Statutory

Rev.: 05 – Abril / 2024



Política Direitos Humanos

***Estabelece Medidas de Direitos Humanos para Colaboradores e Parceiros***

A Saedong Brasil se empenha para cumprir e atender normas e diretrizes internacionais reconhecidas em matéria de direitos humanos e trabalho, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Internacional do Trabalho (OIT), principais acordos e Guia de Devida Diligência da OCDE, entre outros buscando criar uma cultura de Responsabilidade Social e atuando de forma proativa para prevenir e mitigar quaisquer impactos negativos sobre os direitos humanos:

- **Respeito e Dignidade:** Deve ser compromisso de todos os colaboradores o tratamento de todas as pessoas com respeito, dignidade e igualdade, sem discriminação de qualquer tipo (raça, cor, etnia, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, idade ou qualquer outra característica individual). Todos devem ter as mesmas oportunidades em todas etapas do ciclo de vida como colaborador.
- **Condições de Trabalho Justas:** Buscamos assegurar sempre um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de exploração, com salários justos, horários de trabalho razoáveis e liberdade de associação, criando uma cultura benéfica para todos.
- **Combate ao Trabalho Forçado e Infantil:** A Saedong Brasil erradica qualquer tipo de Trabalho Infantil e/ou Forçado, não tolerando o mesmo em nenhuma parte de nossa cadeia produtiva.
- **Respeito às Comunidades Locais e Povos Originários:** Buscamos operar de forma a minimizar impactos negativos e, sempre que possível, contribuir positivamente para as comunidades onde atuamos, respeitando seus direitos, culturas e costumes.
- **Diligência Prévia e Remediação:** Implementamos processos de diligência prévia para identificar, prevenir e mitigar riscos de violações de direitos humanos em nossas operações e cadeia de valor. Buscamos abordar e remediar quaisquer impactos negativos que possamos causar e/ou contribuir.
- **Combate à Falsificação e Promoção do Comércio Justo:** Repudiamos veementemente a produção, distribuição e comercialização de peças falsificadas, visto que a falsificação pode estar ligada a práticas de trabalho injustas e prejudica a integridade do mercado. Nos comprometemos em não nos envolver em nenhuma atividade relacionada à falsificação, fomentar o comércio justo em toda nossa cadeia de suprimento, fornecedores e parceiros para garantia de condições de trabalho dignas e remuneração justa e promover a conscientização sobre os impactos negativos da falsificação entre nossos colaboradores e, quando aplicável, para as partes interessadas.

  
**Jae Han Jeong**  
Presidente/Estatutário

Rev.: 00 – Novembro / 2024

|                                                                                      |                                   |                                   |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
|     | <b>MANUAL<br/>ÉTICA E CONDUTA</b> | Número:<br><b>MEC - 001</b>       |                         |
|                                                                                      |                                   | <b>DOCUMENTO ORIGINAL</b>         |                         |
| Título/Title<br><b>Manual de Ética e Conduta</b><br><i>Ethics and Conduct Manual</i> | Data Emissão<br><b>18/11/2024</b> | Revisão:<br><b>05 – Abr. / 25</b> | Página:<br><b>ANEXO</b> |

|                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                 | <i>Política da Saedong</i>                                                                                                            |
| <b><i>Estabelecer princípios éticos e o dever da delação.</i></b>                                                                                                                |                                                                                                                                       |
| É dever da conduta ética :                                                                                                                                                       |                                                                                                                                       |
| Dispor seus valores éticos e individuais, em todos relacionamentos internos e externos, que estejam correlacionados de forma direta ou indireta com a sua posição na corporação; |                                                                                                                                       |
| Disseminar o senso de ético e auxiliar a qualquer pessoa da organização, a exercer sua participação;                                                                             |                                                                                                                                       |
| Denunciar a responsabilidade de alguém ou a sua própria por exercer uma conduta ilícita, fora dos preceitos legais, morais e ou social;                                          |                                                                                                                                       |
| Delatar fato ou delito que desabone a corporação ou seus colaboradores, e que possa ocasionar perdas e ou danos a integridade ou a imagem;                                       |                                                                                                                                       |
| Rev.: 01 – Janeiro / 2024                                                                                                                                                        | <br><b>Jae Han Jeong</b><br>Presidente Estatutário |

|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                            | <i>Política da Saedong</i>                                                                                                            |
| <b><i>Estabelecer Gestão de Antissuborno para Colaboradores e Parceiros</i></b>                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                       |
| É expressamente proibido:                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                       |
| A prática de atos de corrupção e suborno em todos os níveis hierárquicos;                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                       |
| Estabelecer relacionamento fraudulento ou irregular, em licitações, contratações diretas ou de terceiros, interações diretas com agentes públicos, interações comerciais rotineiras e eventuais;                                                                              |                                                                                                                                       |
| Estabelecer vínculo de relacionamento ilícito ou irregular, em doações filantrópicas, pagamento de facilitadores, registros contábeis ou públicos e lavagem de dinheiro;                                                                                                      |                                                                                                                                       |
| Estabelecer improbidade administrativa em relacionamentos comerciais com terceiros, concorrentes, exercendo acordos, contatos, associações, eventos, entrevistas e contratações, depreciação ou calúnia, informações, acidentes e insegurança ou transitar registros e dados; |                                                                                                                                       |
| Rev.: 01 – Janeiro / 2024                                                                                                                                                                                                                                                     | <br><b>Jae Han Jeong</b><br>Presidente Estatutário |