



# NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA

Princípios orientadores

A proteção está no centro de tudo o que fazemos. A Ansell significa mais do que apenas segurança; nossos produtos e serviços inspiram confiança nas pessoas em todos os lugares e permitem que empresas e funcionários apresentem melhor desempenho.

# Nossa visão e nossa missão

Liderar o mundo em direção a um futuro mais seguro nos mantendo sempre dois passos à frente dos riscos no local de trabalho. Em todos os lugares.



## Nossos valores



Cultivamos uma PAIXÃO (**PASSION**) por nosso propósito

Somos um parceiro CONFIÁVEL (**RELIABLE**) para os nossos clientes

Agimos com INTEGRIDADE (**INTEGRITY**)

Nós CUMPRIMOS o que prometemos (**DELIVER**)

Prosperamos com nossas equipes inclusivas CAPACITADAS (**EMPOWERED**)  
Carta da sua gerência

# CARTA DE SUA GERÊNCIA

---

Prezados colegas,

Desde a nossa fundação em 1893, a Ansell lidera o setor de segurança, fornecendo soluções avançadas de proteção para milhões de pessoas em todo o mundo.

Temos orgulho de nosso histórico e estamos comprometidos em cumprir nossa missão de fornecer soluções inovadoras e eficazes para segurança, bem-estar e tranquilidade para clientes e funcionários.

Em todo o mundo, a Ansell representa segurança e também integridade.

Para manter nossa visão, devemos continuar a adotar nossos valores fundamentais, sobre os quais a Ansell foi construída. No mundo em rápida evolução dos tempos atuais, precisamos permanecer fundamentados em nossos valores. Ele é um ponto de ancoragem da nossa cultura e algo que perdura.

Este Código de Conduta fornece princípios orientadores para ajudá-lo a resolver questões potencialmente problemáticas. Embora nosso Código se aplique universalmente a todos na Ansell, independentemente da função ou senioridade no trabalho, ele não trata de todas as circunstâncias potenciais ou prevê todos os problemas possíveis. Por conseguinte, espera-se sempre que trabalhemos de acordo com o "espírito" do nosso Código e consistentes com nossos valores.

Você sempre é incentivado a (e muitas vezes será necessário) procurar ajuda todas as vezes que tiver dúvidas ou para relatar preocupações sempre que testemunhar uma possível irregularidade ou tiver dúvidas sobre se um determinado curso de ação possa violar nosso Código.

Na Ansell, exigimos excelência e esperamos desempenho, mas não a todo custo. Nenhum ganho ou sucesso comercial, independentemente do tamanho, será aceitável ou valerá a pena se vier à custa de nossos valores.

Leia o Código de Conduta da Ansell com cuidado e atenção. O Código está disponível nos idiomas falados em todos os principais locais da Ansell e a Ansell fornecerá periodicamente treinamento para garantir que você o entenda, bem como interiorize as obrigações e padrões legais e éticos que esperamos que você siga.

Será solicitado que você regularmente reconheça, formalmente, que leu o Código, entendeu e concordou em cumpri-lo.

Manter-se fiel aos nossos princípios básicos ajudará a tornar nossa visão realidade e fazer com que a Ansell e as comunidades nas quais operamos sejam lugares inspiradores dos quais se quer participar.

Atenciosamente,

**A Equipe de liderança executiva da Ansel**



**Neil Salmon**  
Managing Director and  
Chief Executive Officer



**Brian Montgomery**  
Chief Financial Officer



**Charlotte Doll**  
Chief Human Resources  
Officer



**Philippe Rommel**  
Chief Legal Officer



**John Marsden**  
Chief Operations  
& Supply Chain Officer



**Deanna Johnston**  
Chief Information Officer



**Sean P. Sweeney**  
Chief Commercial Officer,  
Americas



**Augusto M. Accorsi**  
Chief Commercial Officer,  
EMEA/APAC



**Rob Hughes**  
Chief Product &  
Marketing Officer

# SUMÁRIO

## 01 **Introdução aos nossos princípios orientadores**

- 01 Objetivo do nosso Código
- 01 Escopo do nosso Código
- 02 Conformidade com as leis locais
- 02 Obrigações adicionais dos Gerentes e Supervisores de pessoal

## 03 **Como buscar aconselhamento e relatar preocupações**

- 03 Nenhuma retaliação na Ansell
- 04 Investigações de denúncias
- 04 Consequências das violações do Código

## 05 **Nossas responsabilidades mútuas**

- 05 Respeito em nosso local de trabalho
- 06 Segurança e saúde em nosso local de trabalho
- 06 Práticas justas de emprego
- 06 Privacidade dos funcionários

## 07 **Nossas responsabilidades para com nossos clientes e parceiros comerciais**

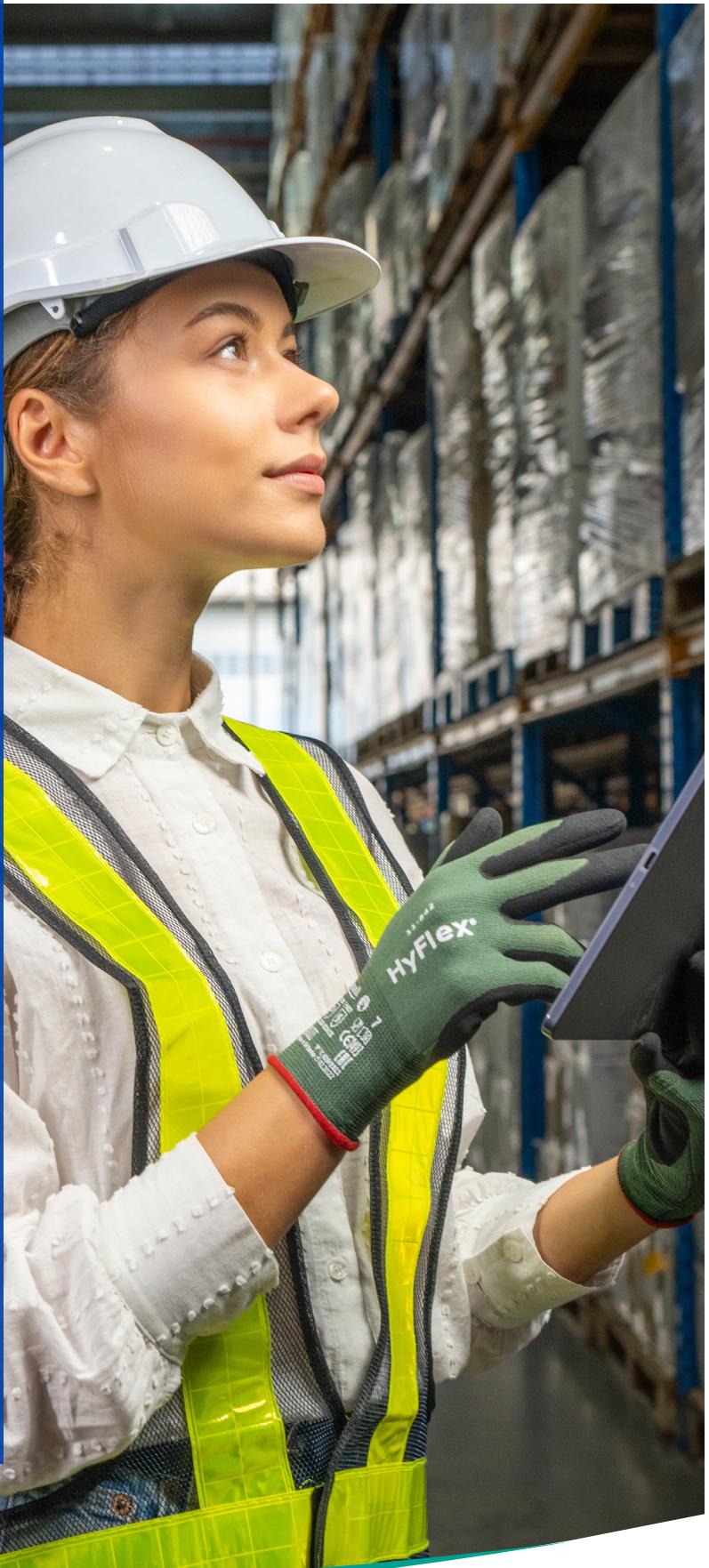
- 07 Segurança do produto
- 08 Negociação justa
- 09 Leis de concorrência
- 10 Contratos governamentais

## 11 **Nossas responsabilidades para com nossos acionistas**

- 11 Conflitos de interesse
- 13 Patrimônio da empresa
- 13 Propriedade intelectual e
- 13 Informações confidenciais
- 14 Privacidade de dados
- 14 Uso adequado do computador da empresa
- 14 Sistemas
- 15 Livros e registros
- 17 Informações privilegiadas
- 18 Consultas da mídia e de analistas

## 19 **Nossas responsabilidades como bons cidadãos corporativos**

- 19 Responsabilidade social
- 19 Proteção ambiental
- 19 Contribuições políticas e de caridade
- 20 Suborno, propinas e corrupção
- 21 Controles comerciais
- 23 Renúncias do nosso código



# INTRODUÇÃO AOS NOSSOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES

## Objetivo do nosso Código

Bem-vindo ao Código de Conduta Global da Ansell: Nossos princípios orientadores, também conhecidos como nosso "Código". Nosso Código serve como plataforma para todas as atividades da Ansell. Ele nos mostra como agir com a máxima integridade ao lidar com nossos diversos interessados—incluindo colegas de trabalho, clientes, fornecedores, distribuidores, outros parceiros de negócios, consultores, acionistas, agências governamentais, profissionais de saúde, hospitais, usuários de produtos e comunidades locais. Ao seguir nosso Código durante a interação com essas partes interessadas, ajudamos a garantir o sucesso de nossa Empresa e a limitar seus riscos comerciais.

Estabelece as expectativas em torno dos nossos comportamentos, reflete os nossos valores, nos ajuda a tomar decisões éticas e nos mostra como identificar possíveis condutas inapropriadas.

## Escopo do nosso Código

Nosso Código e nossos valores se aplicam a todos nós, incluindo funcionários, diretores e executivos, em todas as nossas atividades de trabalho, independentemente de onde estejamos localizados. Além disso, esperamos que nossos consultores, fornecedores, distribuidores e outros parceiros de negócios adotem esses princípios e nossos valores quando estiverem trabalhando em nome da Ansell ou nas instalações da Ansell.

Este Código pretende mencionar e ser consistente com as políticas corporativas da Ansell, que podem ser encontradas no site na nossa intranet. Essas políticas poderão fornecer mais detalhes além dos fornecidos por nosso Código.



## Conformidade com as leis locais

Devido ao alcance global da Ansell, é importante que conheçamos e acompanhamos todos os requisitos legais e regulamentares locais aplicáveis. Devemos também respeitar as normas estabelecidas em nosso Código e nas políticas da Empresa. Em algumas situações, isso pode até exigir que ajamos de acordo com um padrão mais alto do que o legalmente exigido no local em que fazemos negócios.

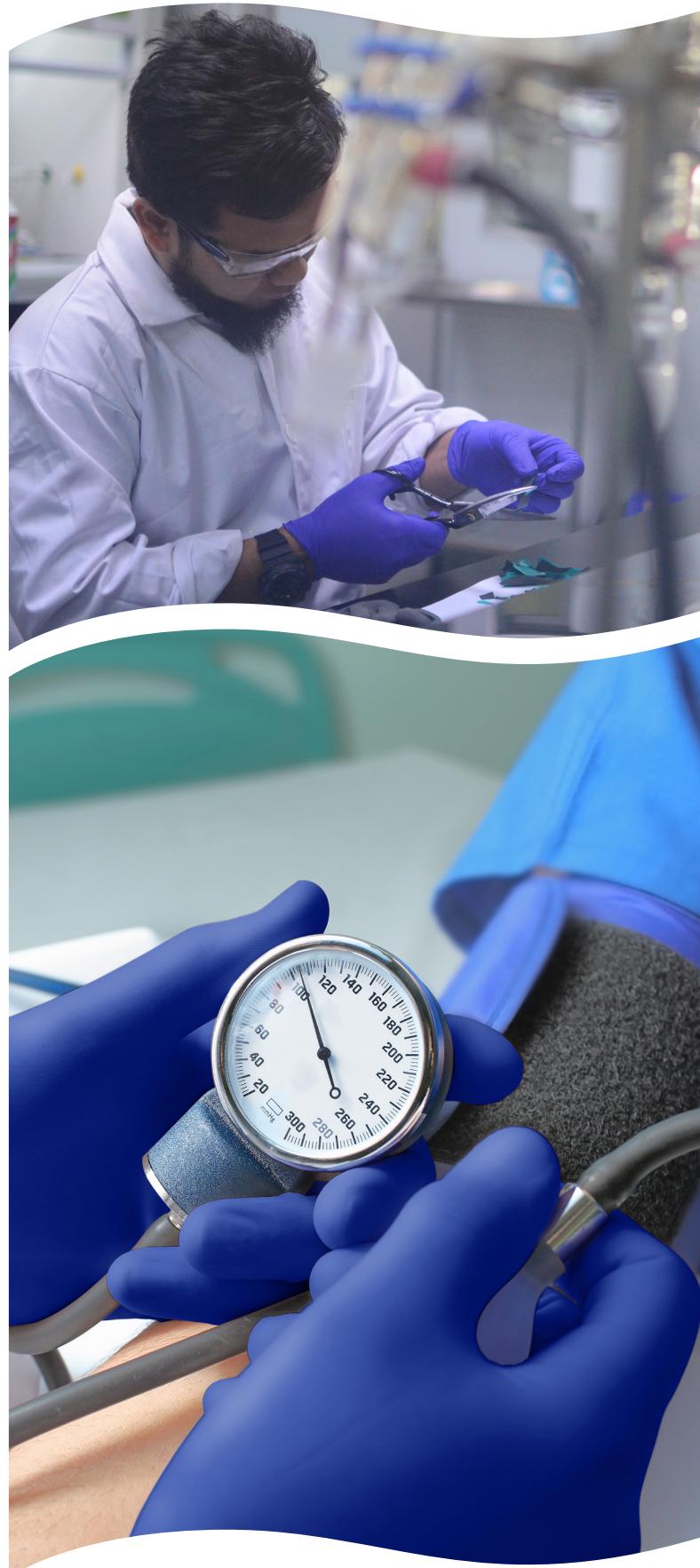
As leis e os regulamentos são complexos e estão sujeitos a alterações, e muitas vezes variam muito de um local para outro. Se você tiver dúvidas sobre se uma decisão ou ação de negócios é legal ou apropriada, deve procurar orientação seguindo as etapas estabelecidas em "Como buscar aconselhamento e relatar preocupações".

## Obrigações adicionais dos Gerentes e Supervisores de pessoal

Os gerentes e supervisores de pessoal da Ansell têm responsabilidades adicionais que vão além daquelas que todos compartilhamos. Se você gerencia outras pessoas, deverá liderar pelo exemplo e servir como um modelo de papel ético. Isso significa que você deve estar familiarizado com o nosso Código para que possa comunicar com eficácia suas diretrizes para seus subordinados. Além disso, você tem a obrigação de criar um ambiente de trabalho positivo em que os funcionários se sintam confortáveis em abordá-lo em relação a dúvidas ou preocupações.

Você nunca deve ignorar comportamentos antiéticos ou má conduta, mesmo que ocorram fora de suas áreas de responsabilidade ou especialização. Se alguém abordá-lo para relatar uma preocupação, você tem a obrigação de resolver o problema adequadamente, o que pode exigir entrar em contato com o RH, o Diretor de Conformidade, membros do Departamento Jurídico ou outros recursos apropriados da empresa (consulte: Como buscar aconselhamento e relatar preocupações). Você nunca deve perpetrar uma retaliação (ou permitir que outra pessoa o faça) contra qualquer pessoa que relate de boa fé uma preocupação sobre conduta imprópria, seja ela real ou suspeita. Os gerentes e supervisores que o fizerem ou permitirem que tal retaliação ocorra estarão sujeitos a ações disciplinares, consistentes com a legislação local.

Como gerente, você também deve garantir que seus subordinados concluam todos os treinamentos exigidos sobre nosso Código e políticas da Ansell aplicáveis.



# COMO BUSCAR ACONSELHAMENTO E RELATAR PREOCUPAÇÕES



Às vezes, você pode se ver envolvido em um dilema ético sobre o qual você não tem certeza do curso de ação correto. Se você tiver perguntas ou dúvidas sobre se uma ação está em conformidade com o nosso Código ou com as políticas da Ansell, procure aconselhamento.

Você também tem o dever para com a Ansell e seus colegas de trabalho de relatar qualquer violação conhecida ou suspeita do nosso Código, da política da Ansell ou de leis ou regulamentos aplicáveis. Ao fazer tal relato, você protege a reputação e a integridade da Ansell e de todos os que trabalham para ela.

Se você precisar procurar aconselhamento ou relatar uma preocupação, é recomendável primeiro entrar em contato com seu gerente para obter ajuda. Se você se sentir desconfortável em fazê-lo, também poderá entrar em contato com o:

- Departamento de Recursos Humanos
  - Diretor de Conformidade  
(por e-mail [complianceofficer@ansell.com](mailto:complianceofficer@ansell.com))
  - Departamento Jurídico, ou
  - Linha Direta de Conformidade
- 
- Pelo telefone: os números de telefone específicos do país podem ser encontrados no pôster da Linha Direta de Conformidade da Ansell no seu local, ou online no site <http://www.ansell.com/hotline>
- 
- On-line: <http://ansell.ethicspoint.com/>
- 
- Nossa Linha Direta de Conformidade é operada por um serviço independente que encaminhará um relatório de sua chamada ao Diretor de Conformidade da Ansell. **O sistema de denúncia é projetado para que o sujeito de uma denúncia nunca seja a pessoa que a recebe.** A linha direta está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Embora você possa fazer denúncias anônimas por nossa Linha Direta de Conformidade, onde for permitido pelas leis locais, é recomendável revelar sua identidade, pois isso nos ajudará a investigar completamente sua preocupação. Para obter mais informações, consulte o pôster da Linha Direta de Conformidade em seu local de trabalho.

## Nenhuma retaliação na Ansell



A Ansell irá protegê-lo de retaliação por relatar uma preocupação em boa fé ou participar da investigação de uma denúncia. Fazer uma denúncia em “boa fé” significa que você fornece todas as informações que tem e que denuncia com honestidade, independentemente de tal denúncia ser verdadeira.

Qualquer funcionário que tentar retaliar um colega (ou tiver conhecimento de tal retaliação e não a denunciar adequadamente) estará sujeito a ações disciplinares, incluindo demissões de acordo com as leis locais. Se você suspeitar que sofreu ou testemunhou um ato de retaliação, informe sua preocupação imediatamente.



## Investigações de denúncias



Todas as denúncias serão investigadas rápida e minuciosamente sob a supervisão do Diretor de Conformidade. A Ansell tratará todas as informações que forem recebidas como confidenciais ao máximo possível, de modo a possibilitar a resolução adequada do problema e consistência com as leis locais. Quando exigido pelas leis locais, qualquer pessoa acusada de irregularidade terá o direito de acessar as informações relatadas sobre ela, bem como o direito de correção.

Quando solicitado, você deverá cooperar na investigação de uma violação relatada.

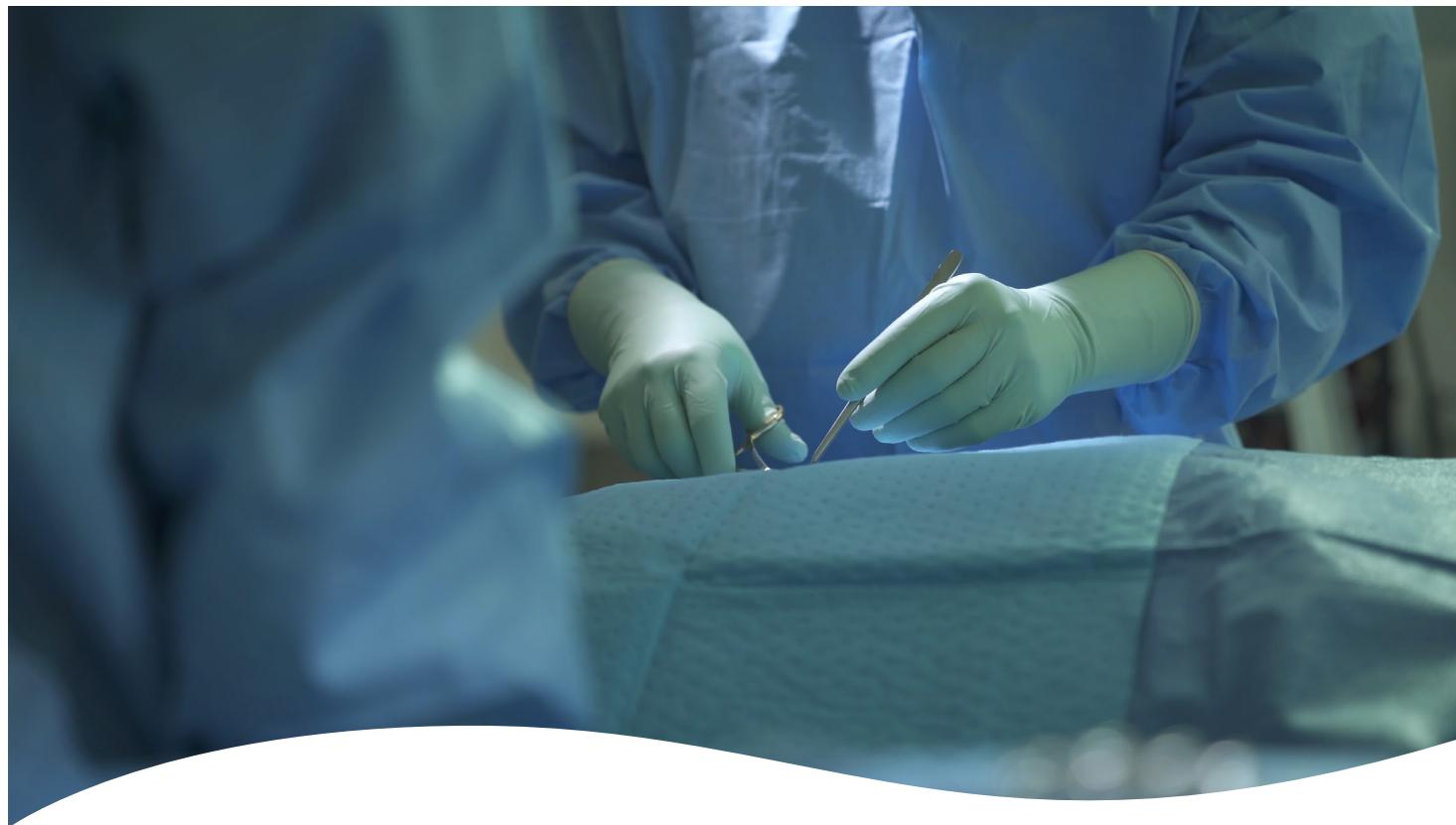
## Consequências das violações do Código



As violações do nosso Código, das políticas da Ansell, de regulamentos e leis são levadas muito a sério, pois podem ter consequências não apenas para o(s) indivíduo(s) em questão, mas também para a Ansell. Em nível individual, isso pode levar a uma ação disciplinar, incluindo demissão, em conformidade com as leis locais. As violações praticadas por um indivíduo podem igualmente sujeitar a Ansell e/ou seus diretores à responsabilidade civil e/ou criminal.



# NOSSAS RESPONSABILIDADES MÚTUAS



## Respeito em nosso local de trabalho



Grande parte do nosso sucesso nos negócios vem do valor que damos à inclusão e à criação de um sentimento de pertença para todos. Acreditamos que manter uma força de trabalho que promove a inclusão, a abertura e a tolerância contribui para um ambiente onde os diferentes talentos e pontos fortes de cada pessoa são bem-vindos, aproveitados e respeitados.

Para mantermos um ambiente de trabalho dinâmico, devemos garantir que ele esteja livre de atos ilícitos de discriminação. Isso significa que todas as decisões de emprego são tomadas com base no mérito e em total conformidade com as leis aplicáveis. Garantimos que fatores como raça, gênero, classe social, idade, religião, orientação sexual ou quaisquer outras características pessoais, não relacionadas com o desempenho profissional não influenciem as nossas decisões.

Também devemos trabalhar para garantir que nosso local de trabalho esteja livre de assédio ou intimidação. O “assédio” geralmente inclui qualquer forma de conduta indesejável em relação a outra pessoa que tenha o objetivo ou efeito de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo para essa pessoa. O assédio sexual inclui avanços sexuais indesejados, toques indesejados, comentários sugestivos ou obscenos, pedidos de favores sexuais e exibição de conteúdo indecente. Embora a definição de assédio possa variar nos locais onde fazemos negócios, A Ansell nunca irá tolerar nenhuma forma de assédio ou comportamento de intimidação.

Você é solicitado a reportar qualquer preocupação de assédio, intimidação ou discriminação imediatamente. A Ansell investigará todos esses relatórios e tomará as medidas corretivas necessárias. Você não sofrerá retaliação por fazer uma denúncia de boa fé.

## Segurança e saúde em nosso local de trabalho



### Segurança e saúde em local de trabalho

Como líder mundial em segurança no local de trabalho, é extremamente importante trabalharmos juntos para garantir que nossos próprios locais de trabalho sejam seguros e saudáveis. Isso permite que protejamos uns aos outros e forneçamos soluções seguras e de qualidade aos nossos clientes. Como parte de nossa responsabilidade de realizar nosso trabalho da maneira mais segura possível, cumprimos com todas as leis e regulamentos de saúde e segurança relevantes para nossos trabalhos. Também seguimos todas as instruções e procedimentos de segurança estabelecidos na Ansell e denunciamos violações tanto internamente (para a gerência local de EHS) quanto para as autoridades locais competentes, quando necessário. Se você souber ou suspeitar de situações ou condições inseguras, alerte seu gerente imediatamente. Se você acredita que um incidente ambiental, de saúde ou de segurança não foi denunciado adequadamente, entre em contato com o Diretor de Conformidade.

### Drogas e álcool

Para garantir a segurança de nosso local de trabalho, ao atuar na empresa, todos devemos estar livres da influência de álcool, drogas e medicamentos prescritos usados indevidamente. Sujeito aos requisitos legais e de políticas locais, é proibida a posse, uso, venda, oferta ou distribuição de drogas ilegais ou outras substâncias controladas nas instalações da Ansell ou durante a realização de negócios da Ansell. Você pode consumir álcool com moderação em jantares de negócios ou eventos autorizados da Ansell, de acordo com as políticas aplicáveis da empresa. As violações desta política podem representar riscos à segurança e serão consideradas transgressões graves.

### Violência e armas

Nosso compromisso com a segurança no local de trabalho também significa que não há lugar na Ansell para atos ou ameaças de violência. Não podemos portar armas nas instalações da Ansell. Em circunstâncias extraordinárias, onde for legalmente permitido e com a aprovação do gerente local e do CEO da Ansell, guardas armados empregados por empresas de segurança licenciadas e respeitáveis podem ser admitidos no local, em interesse dos funcionários e da segurança pública. Se você testemunhar, tiver conhecimento ou passar por uma situação violenta ou potencialmente violenta, denuncie imediatamente a situação ao seu gerente, recursos humanos ou às autoridades locais.

## Práticas justas de emprego



A Ansell está comprometida em tratar seus funcionários com dignidade e respeito. Em parte, isso significa que devemos tratar uns aos outros de maneira justa e cumprir todas as leis aplicáveis relativas às condições de emprego e do local de trabalho. A Ansell nunca tolerará trabalho infantil, forçado ou involuntário de qualquer espécie, sob nenhuma circunstância.

Esperamos que nossos fornecedores de materiais e fabricantes terceirizados mantenham práticas de emprego semelhantes. Para obter mais informações, consulte também a seção do nosso Código intitulada “Nossas responsabilidades como bons cidadãos corporativos, responsabilidade social”.

## Privacidade dos funcionários



Todos devemos respeitar a privacidade uns dos outros, protegendo as informações pessoais de nossos colegas de trabalho. Aqueles de nós que tiverem acesso a essas informações devem garantir que elas sejam coletadas, mantidas e usadas de uma maneira que cumpra as leis em vigor nos locais em que fazemos negócios. Se suas responsabilidades profissionais envolvem a coleta, armazenamento, modificação, transferência, bloqueio, exclusão ou uso de informações pessoais de funcionários, você tem o dever de conhecer e cumprir as leis de privacidade e proteção de dados que se aplicam ao seu trabalho e à organização Ansell como um todo.



# NOSSAS RESPONSABILIDADES PARA COM NOSSOS CLIENTES E PARCEIROS COMERCIAIS



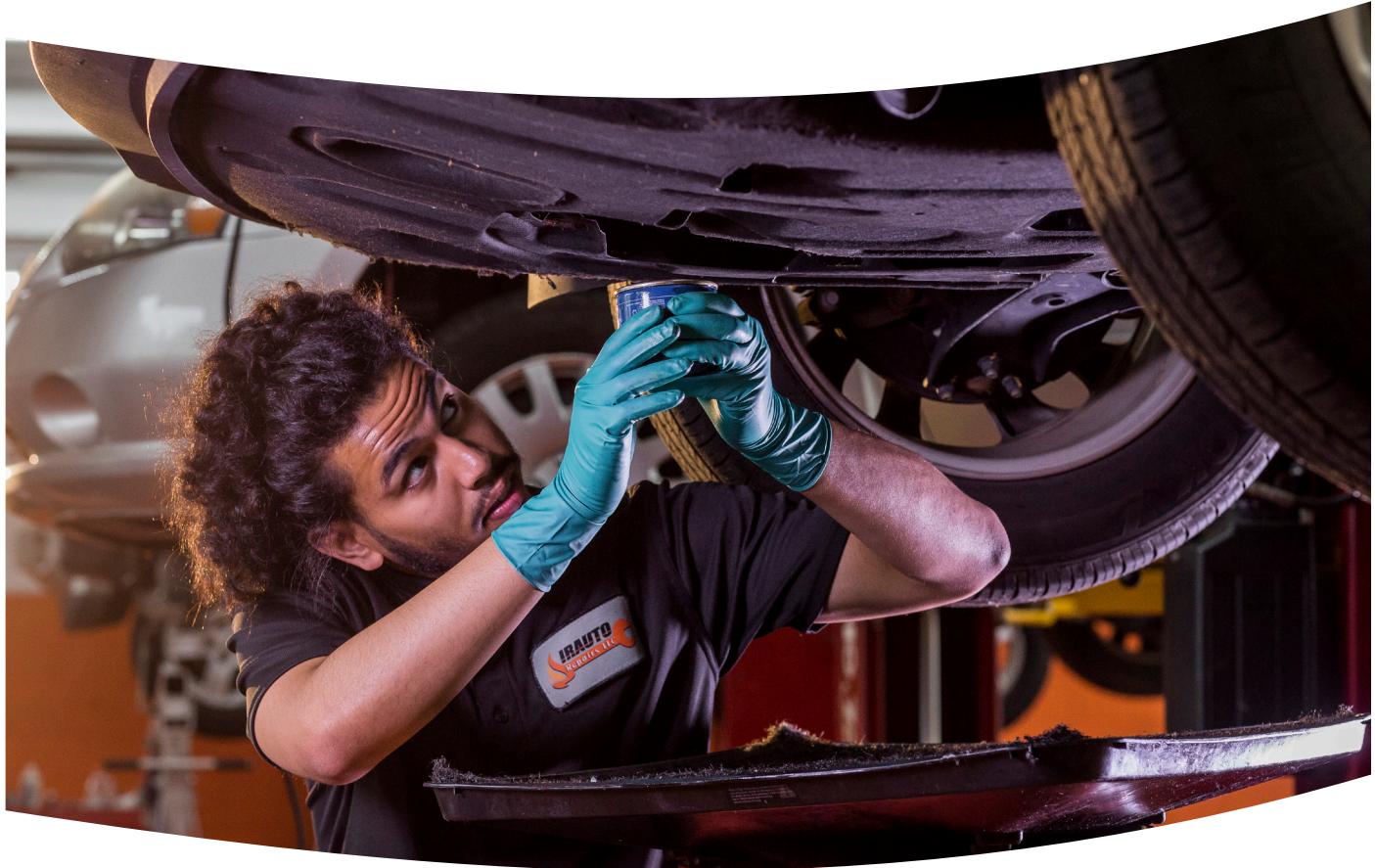
## Segurança do produto



Um dos principais objetivos da Ansell é garantir que os produtos que desenvolvemos, fabricamos e vendemos sejam seguros, confiáveis e eficazes. Para promover esse objetivo, devemos seguir todos os requisitos e padrões aplicáveis relacionados ao desenvolvimento, fabricação, venda e distribuição dos produtos Ansell. Caso você precise de mais informações sobre os requisitos e padrões que se aplicam ao seu trabalho, deve procurar aconselhamento das equipes de Qualidade e/ou Regulamentação ou do Departamento Jurídico. Também esperamos que nossos fornecedores garantam a segurança e o desempenho dos produtos e serviços que eles nos fornecem.

Se você receber ou for informado pessoalmente de uma reclamação ou defeito de produto, deverá responder imediatamente, de acordo com os procedimentos da Ansell. Você deve informar qualquer problema que possa afetar ou comprometer adversamente a integridade, o desempenho ou a eficácia de qualquer produto da Ansell assim que tomar conhecimento. A Ansell leva a sério todas as reclamações de produtos e notificações de recall, e responde a elas de maneira rápida e atenta.

Se você tiver alguma dúvida ou preocupação relacionada à segurança do produto, consulte seu gerente ou nossas equipes de Qualidade e/ou Regulamentação ou o Departamento Jurídico.



## Negociação justa



Nossa vantagem competitiva deve se basear estritamente na qualidade de nossos produtos, na força de nossas marcas e em nossos serviços de valor agregado. Nunca deve ser o resultado de práticas de negociação desleais. Além disso, devemos sempre agir com honestidade e integridade ao fazer negócios em nome da Ansell.

### Negociação justa com clientes

Devemos ter cuidado para nunca prestar falso testemunho quanto à qualidade, os recursos ou a disponibilidade de nossos produtos. Da mesma maneira, nunca podemos buscar ou reter reembolsos, descontos ou outros pagamentos indevidos ou inadmissíveis em conexão com produtos reembolsados por programas governamentais. Confira o documento "Interações com Profissionais de Saúde: Manual Global e Guia de Referência" da empresa, para obter informações sobre políticas e requisitos específicos aplicáveis aos nossos negócios no Setor de Saúde. Para terminar, não podemos fazer declarações falsas sobre os produtos de nossos concorrentes.

### Negociação justa com fornecedores

Usamos apenas critérios legítimos relacionados aos negócios para escolher fornecedores, de acordo com as políticas de aquisições da Ansell. A Ansell selecionará apenas os fornecedores que a empresa acreditar que demonstraram integridade. Além disso, nunca nos aproveitamos injustamente de nossos fornecedores por meio do abuso de informações confidenciais, deturpação de fatos relevantes ou qualquer outra prática de negociação desleal.

Permitimos que nossos fornecedores tenham uma concorrência justa baseada na qualidade de seus produtos e serviços. Não nos deixaremos influenciar por presentes e favores de qualquer tipo por parte de nossos fornecedores ou possíveis fornecedores. (Confira Conflitos de interesses abaixo.)

Se tiver dúvidas com relação à negociação justa ou precisar de orientação sobre atividades comerciais específicas, você deve consultar o Departamento Jurídico.

### Suborno comercial

Nunca devemos procurar obter vantagens competitivas injustas através de suborno. A Ansell não tolerará nenhuma forma de "suborno comercial". Essa forma de suborno ocorre quando uma empresa (ou seu representante) oferece suborno, propina ou pagamento indevido a outra empresa (ou seu representante) para obter ou manter negócios ou garantir outras concessões especiais. Para obter mais informações, consulte a seção "Suborno, propinas e pagamentos indevidos" do nosso Código.

### Informações do concorrente

Através de nosso trabalho, podemos ser solicitados a reunir informações sobre nossos concorrentes. Embora essa seja uma atividade comercial legítima, devemos coletar essas informações de maneira justa, ética e legal. Tenha cuidado se encontrar informações do concorrente que não sejam públicas. Relate essas informações ao Departamento Jurídico antes de usá-las ou distribuí-las. Além disso, você nunca poderá deturpar sua identidade ou intenções para obter acesso às informações da concorrência.



## Leis de concorrência



As leis de concorrência ou antitruste visam impedir qualquer atividade comercial que restrinja injustificadamente o livre comércio e que limite a concorrência. Embora essas leis variem de um país para outro, elas geralmente buscam garantir que as empresas concorram de maneira a promover qualidade, produtos e serviços inovadores a preços competitivos. Para competir ética e legalmente, precisamos conhecer e cumprir rigorosamente com todas as leis de concorrência aplicáveis nos locais em que fazemos negócios.

Embora as leis da concorrência sejam complexas, elas geralmente proíbem a celebração de acordos formais ou informais com concorrentes que possam restringir o comércio, como:

- Definição de preços ou quaisquer outros termos econômicos de venda.
- Alocação ou delimitação de clientes, territórios geográficos, produtos ou serviços.
- Recusa em negociar com (ou "boicotar") um cliente ou fornecedor.
- Limitação do volume de produção ou pesquisa e desenvolvimento.

- Abstenção de determinados tipos de venda ou comercialização de bens ou serviços.
- Limitação ou padronização dos recursos de produtos ou serviços.

As leis de concorrência também podem proibir a celebração de acordos formais ou informais com fornecedores, distribuidores ou clientes que possam restringir a concorrência. Esses acordos incluem a vinculação de produtos, a fixação de preços de revenda ou a recusa em vender a determinados clientes ou em comprar de determinados fornecedores.

A Ansell deve evitar até a aparência de um entendimento ou acordo que possa violar as leis de concorrência. Tenha especial cuidado ao participar de feiras, associações comerciais ou reuniões de organizações que estabelecem padrões ou quaisquer outras reuniões nas quais os representantes dos concorrentes possam estar presentes. Se um concorrente tentar discutir algum desses tópicos com você, interrompa a conversa imediatamente. Você deve então relatar o incidente imediatamente ao Diretor de Conformidade ou ao Departamento Jurídico.

Observe que a violação dessas leis pode sujeitar cada um dos funcionários envolvidos e a Ansell a graves consequências. Se você tiver outras dúvidas, procure aconselhamento no Departamento Jurídico.



## Contratos governamentais



Ao trabalhar com clientes do governo, é essencial que a Ansell cumpra com as leis, regulamentos e procedimentos que se aplicam ao contrato de trabalho do governo. Essas regras geralmente são muito mais rígidas e mais complexas do que aquelas que regem o trabalho que fazemos com clientes comerciais.

Consulte a seção "Licitações públicas" para saber quais são os requisitos específicos que podem ser aplicáveis à participação da Ansell em uma licitação pública.

Muitas leis nos impedem de contratar funcionários públicos (atuais ou antigos) mesmo como consultores e podem limitar nossa capacidade de discutir acordos futuros de emprego com essas partes. Portanto, você deve obter permissão por escrito do Departamento Jurídico antes de discutir essas oportunidades com um funcionário público atual e antes de contratar ou manter alguém que deixou um cargo público nos últimos dois anos.

Se você estiver trabalhando em um projeto ou oportunidade de vendas que envolva um órgão ou agência governamental, é de sua responsabilidade conhecer e seguir as regras que se aplicam a você. converse com seu gerente, seu supervisor ou o Departamento Jurídico caso tenha alguma dúvida ou preocupação neste quesito.

# NOSSAS RESPONSABILIDADES PARA COM NOSSOS ACIONISTAS



## Conflitos de interesse



Cada um de nós deve tomar decisões comerciais leais e imparciais em nome da Ansell. Para fazer isso, devemos lidar adequadamente com todos os conflitos de interesse reais ou potenciais. Um "conflito de interesses" é uma situação em que nossos interesses pessoais interferem ou parecem interferir nos interesses da Ansell como um todo. Devemos evitar ativamente situações em que nossos interesses pessoais dificultem a realização objetiva de nosso trabalho em nome da Ansell.

Se você souber ou suspeitar que está envolvido em uma possível situação de conflito de interesses, informe imediatamente a situação ao seu supervisor e ao Departamento de Recursos Humanos. O simples fato de estar envolvido em uma situação de conflito de interesses não constitui uma violação do nosso Código. No entanto, deixar de divulgá-lo ou adiar a divulgação é uma violação.

Os conflitos de interesse podem surgir de diversas maneiras. A seguir, descrevemos algumas situações comuns de conflito de interesses:

### Dar e receber presentes e entretenimento

Em geral, a troca de cortesias comerciais constitui um aspecto habitual do desenvolvimento de boas relações de trabalho com nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais. No entanto, devemos ter cautela ao participar

de tais atividades. Dar e receber presentes e entretenimento pode facilmente levar a situações de conflito de interesses. Além disso, essas atividades podem levar a acusações de suborno, se não forem tratadas corretamente. Se você tiver alguma dúvida sobre oferecer ou aceitar um presente ou entretenimento, consulte seu supervisor ou o Departamento Jurídico.

Para evitar o surgimento de cortesias comerciais inadequadas, respeite as seguintes orientações:

- Você pode oferecer ou aceitar presentes de valor nominal, mas deve consultar seu supervisor ou o Departamento Jurídico antes de fazê-lo.
- Não ofereça ou aceite presentes na forma de dinheiro, um equivalente em dinheiro (por exemplo, um cartão-presente) ou valores mobiliários ou qualquer presente que nos Estados Unidos seja avaliado acima de US\$ 100 (ou o equivalente local).
- Oferecer ou aceitar entretenimento comercial rotineiro é aceitável, desde que relacionado a uma ocasião comercial e inclua discussões comerciais legítimas. Você deve denunciar qualquer oferta de entretenimento (com antecedência, se possível) ao seu gerente para garantir que seja de natureza razoável.
- Não solicite nenhum presente ou entretenimento.



- Muitos países proíbem completamente presentes e entretenimento para profissionais de saúde ou os limitam mais estritamente do que as diretrizes acima. Antes de oferecer presentes, entretenimento ou cortesias comerciais a um profissional de saúde, consulte as Interações com profissionais de saúde da Ansell: Manual Global e Guia de Referência.

Se você receber a oferta de uma cortesia comercial que não atenda a essas diretrizes, recuse-a educadamente e cite a política da empresa. Se você não tiver certeza se uma cortesia comercial está em conformidade com este Código, deve denunciá-la ao seu gerente e ao Diretor de Conformidade.

### Oportunidades corporativas

Por meio de sua posição na Ansell, você pode ser informado sobre uma oportunidade de negócio na qual esteja pessoalmente interessado. Você não pode aproveitar essa oportunidade para ganho pessoal (ou ganho de outra pessoa) até ter certeza de que a Ansell teve a chance de agir sobre isso e se recusou a fazê-lo. Você nunca deve se envolver direta ou indiretamente em qualquer atividade que concorra com a Ansell.

### Fora do horário de trabalho

Para garantir que você esteja agindo de acordo com os melhores interesses da Ansell, não deve ter nenhum tipo de emprego externo que atrapalhe sua capacidade de fazer seu trabalho na Ansell, seja para uma organização que concorra com a Ansell ou que implique nosso patrocínio ou apoio. Você também deve tomar cuidado para não se envolver em qualquer forma de emprego externo que possa afetar a reputação da Ansell. Todas as atividades de trabalho externas exigem a aprovação prévia por escrito do seu gerente. Assegure-se de nunca usar a propriedade ou o tempo da empresa para trabalho externo.

### Interesses financeiros

Você deve relatar ao seu gerente ou ao Diretor de Conformidade qualquer interesse financeiro direto ou indireto que você e seus familiares possam ter em um cliente, fornecedor, outro parceiro de negócios ou concorrente da Ansell. Se possível, esse interesse deve ser informado com antecedência. Um "membro da família" inclui seu cônjuge, parceiro doméstico ou qualquer outro membro de sua família imediata. A única exceção são os investimentos em ações de capital aberto que não excedam 1% do total de ações em circulação da empresa.

### Relacionamentos no local de trabalho

Um relacionamento romântico ou de natureza sexual com um colega de trabalho geralmente pode resultar em conflitos de interesses, assim como o emprego de dois ou mais membros da mesma família. Embora a Ansell não proíba essas relações no local de trabalho, geralmente exigimos, de acordo com a lei local, que sejam divulgadas ao Departamento de Recursos Humanos e não permitimos tais relações entre gerentes e subordinados ou em outras situações em que uma parte do relacionamento possa exercer uma influência gerencial significativa sobre a outra parte. Se você tem um relacionamento familiar ou romântico com um colega de trabalho, consulte o Departamento de Recursos Humanos para garantir que qualquer conflito de interesses resultante seja gerenciado adequadamente.





## Patrimônio da empresa



Nossos ativos foram adquiridos através do trabalho árduo e da dedicação de muitos funcionários da Ansell ao longo de muitos anos. Devemos à nossa empresa, aos nossos acionistas e uns aos outros a obrigação de proteger este patrimônio da maneira mais cuidadosa possível.

Somos responsáveis por usar o patrimônio da Ansell com cuidado e protegê-lo contra roubo, dano e perda (inclusive através de procedimentos adequados de reembolso de despesas). Isso inclui instalações, equipamentos, veículos, fundos, propriedade intelectual e sistemas de rede e computadores da Ansell. Qualquer uso pessoal dos ativos da empresa deve estar em conformidade com as políticas da Ansell.

## Propriedade intelectual e informações confidenciais



A propriedade intelectual ("PI") é um dos ativos de negócios mais valiosos da Ansell. A PI importa para Ansell porque: (1) constrói a conscientização e a fidelização à marca entre os clientes; (2) estabelece interesses legais que podem ser protegidos nos produtos e serviços que vendemos, na tecnologia e no conhecimento utilizado para produzi-los; (3) oferece à Ansell uma vantagem competitiva; (4) promove a inovação; (5) constrói a reputação da Ansell como líder em tecnologia e (6) permite que a Ansell entre em novos mercados e aumente sua participação no mercado. Sem a proteção oferecida pelos direitos de propriedade intelectual, os concorrentes da Ansell poderiam rapidamente copiar nossos produtos de sucesso.

A Ansell usa muitas formas de proteção de PI, incluindo direitos autorais, patentes, marcas comerciais, design de produtos e embalagens, nomes de marcas e logotipos, pesquisa e desenvolvimento e segredos comerciais. Sujeito à lei pertinente e a qualquer contrato celebrado com a Empresa, você atribui à Ansell todos os seus direitos em tal PI, não importa onde ou quando você o criar, seja no trabalho ou fora do horário comercial. Você deve divulgar tal PI à Ansell de acordo com as políticas e procedimentos da Ansell.

A todo momento, os funcionários devem tomar precauções e seguir as políticas aplicáveis para proteger a PI da Ansell e as informações comerciais confidenciais. Exemplos de informações confidenciais incluem resultados financeiros não divulgados, preços, atividades de desenvolvimento e possíveis aquisições ou alienações. As informações confidenciais devem ser armazenadas de maneira segura, consistente com as políticas da Ansell, para impedir o acesso não autorizado. Os funcionários devem evitar falar ou compartilhar informações confidenciais em locais públicos, e devem suscitar preocupações de uso indevido ou roubo por terceiros. Antes de divulgar informações confidenciais a terceiros ou compartilhar os ativos da empresa, os funcionários devem buscar a devida autorização e garantir que os termos do contrato estejam em vigor. Para proteger as marcas e as marcas comerciais da Ansell, os funcionários devem seguir as orientações do Departamento Jurídico sobre o uso adequado.

Além de proteger a PI e as informações confidenciais da Ansell, é fundamental que respeitemos a PI e as informações confidenciais de terceiros com o mesmo grau de cuidado que dedicamos às nossas próprias informações e de acordo com os termos de qualquer contrato aplicável. O roubo, uso indevido ou apropriação indébita de PI de terceiros pode expor você e, potencialmente, a Ansell a ações civis e danos, bem como a responsabilidade criminal. Se você tiver alguma dúvida sobre o uso da PI da Ansell ou de informações confidenciais e de terceiros, consulte o Departamento Jurídico.

## Privacidade de dados



A Ansell respeita e protege os dados pessoais de nossos funcionários, clientes e outros terceiros com quem negociamos; e estamos comprometidos com a coleta, armazenamento, uso, transferência e descarte responsáveis desses dados pessoais.

Devemos garantir que:

- sejam coletados apenas dados pessoais por motivos comerciais ou legais legítimos e que os dados pessoais que nos são confiados sejam protegidos e usados para os fins de sua coleta;
- o acesso aos dados pessoais sejam limitados apenas àqueles que estão autorizados.
- sejam tomadas as medidas apropriadas para proteger os dados pessoais contra a divulgação não autorizada, bem como medidas corretivas imediatas para remediar qualquer violação da privacidade dos dados.

Se você não tiver certeza se o uso de dados pessoais está de acordo com as políticas da empresa, entre em contato com o Departamento Jurídico.

## Redes sociais



Os funcionários devem cumprir todas as políticas da Ansell referentes ao uso de redes sociais. Nossas políticas se aplicam às comunicações relacionadas a responsabilidades no trabalho e às comunicações pessoais que possam afetar a Empresa. Em suas atividades pessoais nas redes sociais, os funcionários devem ser respeitosos e reconhecer que suas atividades poderão afetar a maneira como outras pessoas percebem a Ansell. Lembre-se de que a internet é um local público.

Os funcionários devem incluir uma declaração de divulgação adequada ao falar sobre a Ansell ou nossos produtos. Você deve se certificar de obter as permissões e liberações necessárias quando imagens ou vídeos de outras pessoas forem exibidos (confira a seção "Propriedade intelectual e informações confidenciais" acima).

A política completa da nossa Empresa com relação às redes sociais está disponível na intranet da empresa.

## Utilização adequada dos sistemas de computadores da empresa



Cada um de nós tem a responsabilidade de usar os sistemas de computadores de nossa Empresa para fins comerciais éticos. Embora o uso pessoal ocasional desses sistemas seja permitido, devemos estar cientes de que a Ansell se reserva o direito de monitorar nosso uso de qualquer coisa que criamos, armazenamos, enviamos ou recebemos nos sistemas de computadores da Ansell, nos termos da legislação local e das políticas da Ansell. Isso inclui todos os dados e comunicados transmitidos, recebidos ou contidos nas contas de e-mail da Ansell, além de todos os documentos eletrônicos mantidos nos computadores, laptops, dispositivos móveis e redes da empresa.

É totalmente vedado o uso dos sistemas de computadores da Ansell para fins não autorizados, não profissionais, ilegais ou antiéticos. Isso significa, em parte, que não podemos:

- Baixar ou transmitir materiais ilegais ou abusivos, ou que sejam ofensivos, profanos, sexualmente sugestivos ou explícitos (a menos que seja necessário para fins de negócios autorizados e legítimos).
- Usar os sistemas de computadores da Ansell para angariar fundos para fins externos, como causas religiosas, campanhas políticas e organizações externas.
- Enviar ou baixar materiais protegidos por direitos autorais, segredos comerciais, informações financeiras proprietárias ou materiais semelhantes sem a devida autorização

Espera-se que os funcionários tomem as providências apropriadas, de acordo com as orientações e políticas do Departamento de TI, para proteger a segurança, a confidencialidade e a integridade das informações e dados eletrônicos da Ansell. Por exemplo:

- Proteger as identidades de usuário e senhas para recursos da Ansell e garantir seu uso adequado. Identidades de usuário e senhas constituem informação confidencial.
- Bloquear as estações de trabalho quando forem deixadas sem supervisão.
- Frequentar todos os treinamentos de segurança cibernética que lhe forem atribuídos.
- Ao usar os dispositivos da Ansell em locais públicos, proteger as informações confidenciais, como, por exemplo, usando uma tela de privacidade e se mantendo atento ao ambiente circundante.

Políticas e informações adicionais sobre o uso dos sistemas de computadores da Ansell podem ser encontradas na página de Tecnologia da Informação na intranet da empresa.



## Livros e registros

Nossos livros e registros constituem a base de nossas declarações de ganhos, relatórios financeiros e outras divulgações públicas. Além disso, eles orientam nossa tomada de decisões de negócios e planejamento estratégico. Portanto, cada um de nós é responsável por garantir que as informações que enviamos em todos os registros da empresa sejam completas, precisas e compreensíveis. Isso inclui informações que fornecemos em cartões de ponto, relatórios de viagem e despesas, registros de medição e desempenho, registros de clientes e fornecedores, registros de inventário e registros de projeto e engenharia. Nunca podemos fazer uma representação falsa ou de outra forma descharacterizar essas informações.

Aqueles entre nós com responsabilidades financeiras e contábeis têm uma responsabilidade especial de garantir que as demonstrações financeiras da Ansell sejam verdadeiras e justas. Como a Ansell é uma empresa pública australiana, devemos enviar vários relatórios financeiros e outros registros que sejam precisos e imediatos às autoridades reguladoras australianas. Isso exige que conheçamos e sigamos os requisitos legais e regulamentares e os controles internos que regem esses relatórios. Lembre-se de que registros ou relatórios imprecisos, incompletos ou atrasados podem não apenas prejudicar nossa Empresa, mas também resultar em responsabilidade legal para os envolvidos.

Você deve denunciar imediatamente qualquer suspeita de irregularidade ou fraude contábil ou de auditoria. A Ansell não tolerará retaliação contra você por divulgar de boa fé questões de contabilidade ou auditoria questionáveis ou impróprias.

### Divulgação contínua e comunicações públicas

Como empresa pública australiana, a Ansell é obrigada a divulgar imediatamente qualquer informação que tenha um efeito material sobre o preço dos valores mobiliários da Ansell. Além disso, a Ansell é obrigada a corrigir prontamente qualquer erro material ou informação incorreta no mercado. Somente pessoas autorizadas podem fazer essas divulgações. Para obter mais informações sobre as obrigações com as quais devemos cumprir nesta área, consulte nossa Política de Divulgação Contínua, disponível online em [Ansell.com](http://Ansell.com). Devemos estar cientes de nossas obrigações e segui-las o tempo todo.

## Retenção de documentos

Temos a responsabilidade de conhecer e seguir as regras que regem por quanto tempo devemos reter os documentos da empresa, além de como e quando descartá-los. Portanto, devemos conhecer e seguir as diretrizes estabelecidas na *política de retenção de registros* da Ansell antes de arquivar ou destruir quaisquer documentos da empresa. Se você não tiver certeza se deve manter ou destruir um documento específico, consulte o Departamento Jurídico.

Você pode ser notificado de que documentos sob seu controle podem ser necessários em conexão com uma ação judicial ou investigação governamental. Se você receber tal aviso, deverá preservar (e nunca alterar, ocultar ou destruir) documentos que possam ser relevantes. Se você não tiver certeza se um documento é relevante, entre em contato com o Departamento Jurídico.

## Respondendo aos auditores e consultas governamentais

Temos a responsabilidade de cooperar e ser corteses com os auditores externos e internos que estão revisando os produtos, atividades ou relatórios financeiros da Ansell. Também devemos cooperar com os investigadores do governo que realizarem uma inspeção na Ansell. Nunca interfira ou procure influenciar indevidamente essas pessoas. Não deixe de fornecer a eles as informações a que têm direito. Nenhum documento, e-mail ou outro registro deve ser destruído até novo aviso. Multas pesadas são impostas por atrasar uma investigação, destruir ou excluir conteúdo e dados, interromper sistemas de TI, reter informações e restringir ou recusar o acesso a discos rígidos ou e-mail. Em alguns países, além de aplicarem multas à empresa, as autoridades podem até aplicar multas às pessoas. Se você tiver alguma dúvida sobre quais são informações às quais um auditor ou investigador tem direito, consulte o Departamento Jurídico.





## Informações privilegiadas



Por meio de nosso trabalho, podemos obter informações sobre a Ansell ou outra empresa com a qual fazemos negócios que sejam consideradas informações privilegiadas. As informações são "internas" se não forem públicas e, se fossem públicas, seriam consideradas importantes por um investidor razoável na determinação de comprar, manter ou vender as ações da empresa à qual as informações se relacionam. Os exemplos comuns de informações privilegiadas incluem:

- Informações não públicas sobre os resultados financeiros da Ansell.
- Aquisições ou alienações não anunciadas.
- Aviso prévio de mudanças na alta administração.
- Litígio pendente ou ameaçado
- Desenvolvimento de um novo produto importante.

Quando temos informações privilegiadas sobre uma empresa, não podemos negociar os valores mobiliários dessa empresa. Essa atividade é chamada de "abuso de informação privilegiada" e é ilegal no âmbito das leis de valores mobiliários em muitos países onde fazemos negócios.

Nunca comunique informações privilegiadas a quem não tem uma necessidade comercial de conhecê-las. É uma violação das leis de valores mobiliários comunicar informações privilegiadas a outra pessoa se soubermos ou devéssemos saber que essa pessoa pode se envolver em abuso de informações privilegiadas com base nas informações. Esteja ciente de que, nessa situação, poderíamos ser responsabilizados por violar a lei sem nos envolvermos pessoalmente em atividades comerciais. Consulte nossa *Política de Negociação de Valores Mobiliários* para obter mais informações disponíveis online em [ansell.com](http://ansell.com).

Qualquer funcionário que possa entrar em contato com informações privilegiadas deve seguir a *Política de Negociação de Valores Mobiliários*, incluindo as diretrizes da Ansell sobre "janelas de negociação" que limitam o período em que você pode negociar ações da Ansell. Além disso, aqueles com grau de diretor sênior ou superior devem obter a aprovação do CEO antes de negociar ações da Ansell, mesmo durante as janelas de negociação. Consulte a *Política de Negociação de Valores Mobiliários* da Ansell para obter mais detalhes.

As violações das leis de informações privilegiadas podem sujeitar os indivíduos envolvidos a graves consequências, incluindo processos civis e criminais. Se você tiver alguma dúvida sobre informações privilegiadas, consulte o Secretário da Empresa ou o Departamento Jurídico.



## Consultas da mídia e de analistas



Para garantir que as informações sobre a Ansell sejam divulgadas adequadamente ao público, apenas representantes designados da nossa Empresa podem comentar ou responder a solicitações de informações. Lembre-se de que qualquer resposta inadequada ou imprecisa pode resultar em publicidade negativa e afetar seriamente o mercado e a posição legal de nossa Empresa.

Se você receber uma consulta da mídia ou de um membro da comunidade de investimentos:

- Consulte as solicitações de informações sobre a Ansell e suas unidades de negócios em Comunicações Externas.
- Encaminhe solicitações relacionadas a relatórios estatutários ou consultas a investidores ao Vice-Presidente de Finanças, Tesoureiro e Relações com Investidores.

Envie as solicitações de informações de órgãos reguladores (como a Bolsa de Valores da Austrália) ao Departamento Jurídico ou ao Secretário da Empresa.

Quaisquer respostas a perguntas da mídia ou de analistas devem estar de acordo com nossa Política de Divulgação Contínua.

# NOSSAS RESPONSABILIDADES COMO BONS CIDADÃOS CORPORATIVOS

## Responsabilidade social



Na Ansell, acreditamos que a cidadania corporativa boa e responsável é fundamental para nosso sucesso contínuo nos negócios. Um elemento essencial da boa cidadania corporativa é a nossa expectativa de que os fornecedores de nossos produtos tratem todos os seus funcionários com dignidade e respeito. Esperamos que os fornecedores cumpram com todas as leis e regulamentos aplicáveis na fabricação e distribuição de nossos produtos e no fornecimento de seus serviços. Exigimos que todos os fornecedores de produtos Ansell cumpram com nosso Código de Conduta do Fornecedor. Esses fornecedores devem demonstrar sua conformidade com esta política a pedido da Ansell e podem estar sujeitos a auditorias e autoavaliações.

Muitos de nossos clientes estão sujeitos a leis e diretrizes nacionais e internacionais que restringem o uso de minerais e metais que financiam grupos armados em regiões propensas a conflitos. Esses clientes exigem, assim como o exige a política da Ansell, que a Ansell se abstenha de fornecer certas matérias-primas, especialmente tântalo, estanho, ouro ou tungstênio, sem antes verificar sua origem. Se você for obrigado a comprar qualquer matéria-prima que contenha esses metais, entre em contato com o Departamento de Abastecimento Global ou o Departamento Jurídico para garantir a análise adequada dos fornecedores.

## Proteção ambiental



Como bons cidadãos corporativos de nossa comunidade global, envidamos nossos esforços para agir de maneira ambientalmente responsável e promover práticas sustentáveis. Isso significa que devemos cumprir ou exceder quaisquer leis, regulamentos e políticas ambientais, de saúde e segurança aplicáveis que regem nosso trabalho. É sua responsabilidade conhecer e seguir os padrões aplicáveis. Se você tiver alguma dúvida sobre o impacto que nossas práticas exercem sobre o meio ambiente, informe a situação imediatamente.

## Contribuições políticas e de caridade



Somos incentivados a apoiar ativamente as comunidades onde vivemos e trabalhamos. No entanto, não podemos participar de atividades comunitárias, voluntárias ou de caridade enquanto estivermos usando as propriedades, instalações, recursos físicos ou nome da Ansell sem a aprovação prévia por escrito da nossa Empresa. Se você deseja fazer uma contribuição em nome da Ansell, consulte o Departamento de Recursos Humanos.

Além disso, a Ansell apoia nossa liberdade de participar de atividades políticas pessoais. No entanto, leis estritas regem as atividades políticas corporativas. Precisamos receber aprovação prévia do Diretor de Conformidade ou do Departamento Jurídico antes de realizar qualquer atividade política que possa parecer ter sido realizada em nome da Ansell, e nenhum dinheiro da Ansell pode ser usado para doações políticas. Isso inclui o uso de fundos ou ativos para fazer direta ou indiretamente uma contribuição política para qualquer partido ou candidato político. A Ansell não reembolsará você por quaisquer contribuições políticas pessoais.





## Suborno, propinas e corrupção



A Ansell assume uma posição firme contra o suborno. Para sermos membros responsáveis de nossas comunidades comerciais, nunca devemos pagar, aceitar, emprestar ou oferecer suborno, propina ou pagamento indevido a ninguém enquanto realizamos negócios em nome da Ansell. Um "suborno" inclui qualquer coisa de valor, incluindo dinheiro, presentes, empréstimos ou outros favores, que possam influenciar ou parecer influenciar as decisões de negócios do destinatário ou comprometer o julgamento independente. Uma "propina" é o retorno de uma quantia já paga ou a ser paga como recompensa por fazer ou promover acordos comerciais. Também devemos assumir a postura de nunca fazer ou oferecer subornos, propinas ou outros pagamentos indevidos a funcionários ou funcionários do governo para obter decisões favoráveis.

Também é importante observar que não podemos contratar terceiros para fazer algo que nós mesmos não podemos fazer de maneira ética ou legalmente. O envolvimento de terceiros para efetuar um pagamento indevido em nome da Ansell ou para facilitar uma prática corrupta viola o nosso Código e as leis anticorrupção. Devemos examinar cuidadosamente todos os terceiros, usando nossos procedimentos de diligência devida, antes de preservá-los. Além disso, devemos monitorá-los continuamente quanto a atividades ou pagamentos suspeitos.

## Leis anticorrupção

Devemos cumprir com todas as leis, tratados e regulamentos anticorrupção. Em geral, essas restrições proíbem o suborno de funcionários do governo. "Funcionários públicos" podem incluir funcionários de governos e partidos políticos, executivos do partido e candidatos a cargos públicos. Em muitos países, eles também podem incluir funcionários de empresas estatais. Devemos sempre seguir essas leis onde quer que façamos negócios, independentemente da lei ou costume local. As leis anticorrupção são complexas e as consequências por violar essas leis são severas. Por esse motivo, você deve evitar qualquer atividade que possa ser vista como suborno.



## Pagamentos facilitadores são suborno

Em alguns locais, pode ser uma prática comum fazer pequenos pagamentos (conhecidos como “pagamentos facilitadores”) para acelerar ações governamentais de rotina, como a emissão de permissões ou vistos. No entanto, como esses pagamentos suscitam muitas preocupações legais e comerciais, são sempre proibidos na Ansell. A Ansell não fará distinção entre “pagamentos facilitadores” e qualquer outro tipo de suborno.

## Licitações públicas

A Ansell vende produtos regularmente a clientes do governo e pode dar lances ou fazer propostas como parte de uma licitação pública. Se você participar de licitações públicas ou governamentais, deve estar familiarizado e obedecer a todas as leis e regulamentos aplicáveis ao processo de licitação pública. Essas regras podem, por exemplo, proibi-lo de se comunicar com funcionários públicos envolvidos no processo de licitação por meios não oficiais.

Se você tiver alguma dúvida ou preocupação nessa área, entre em contato com o Departamento Jurídico.

## Controles comerciais



Como uma empresa global, entregamos nossos produtos em todo o mundo. É fundamental que cumpramos cuidadosamente com todas as regras e regulamentos aplicáveis que regem nossa atividade de comércio internacional, incluindo exportações, reexportações ou importações.

### Exportações e importações

Uma exportação ocorre quando um produto, serviço, tecnologia ou parte da informação é enviada para uma pessoa em outro país. Uma exportação também pode ocorrer quando a tecnologia, informações técnicas ou software são fornecidos por qualquer meio (inclusive verbalmente, no caso de informações) a um cidadão de outro país. Antes de se envolver em atividades de exportação, você deve verificar a elegibilidade do local de entrega e do destinatário. Você também deve obter todas as licenças e autorizações necessárias e pagar todas as obrigações apropriadas.

A atividade de importação ou a entrega dos bens e serviços que compramos de uma fonte estrangeira ou externa para





outro país também está sujeita a várias leis e regulamentos. Especificamente, essa atividade pode exigir o pagamento de impostos e taxas, bem como a apresentação de determinados arquivos.

As consequências por violar leis e regulamentos de controle comercial são severas para a Ansell como empresa e para os indivíduos envolvidos. Se você tiver alguma dúvida sobre esta ou outras políticas de controle comercial, consulte o Departamento Jurídico.

### **Sanções e boicotes**

Independentemente de onde estivermos negociando, devemos seguir as sanções econômicas e embargos comerciais que se aplicam a nossas atividades. Essas sanções são frequentemente usadas pelos países para promover a política externa e os objetivos de segurança nacional. Se você não tiver certeza se uma transação está em conformidade com os programas de sanção e embargo comercial aplicáveis, consulte o Departamento Jurídico.

Além disso, muitos países promulgaram leis que proíbem as empresas de participar ou cooperar com um boicote internacional não sancionado. É política da Ansell cumprir com todas as leis antiboicote relevantes.

Se você acredita ter recebido uma solicitação ou outra forma de comunicação sobre boicotes ou embargos comerciais, informe imediatamente a situação ao Departamento Jurídico.

# ISENÇÕES DO NOSSO CÓDIGO

O texto do nosso Código será avaliado periodicamente e poderá ser revisado, modificado ou emendado a qualquer momento pelo Conselho de Administração da Ansell Limited.. Além disso, o Conselho é responsável pela interpretação final das informações aqui contidas. Quaisquer isenções ou exceções a este Código para diretores e executivos podem ser feitas apenas por escrito pelo Presidente do Conselho de Administração da Ansell Limited. Quaisquer outras isenções ou exceções serão feitas em conjunto pelo CEO e pelo Conselho Geral. Todas as isenções e exceções serão prontamente divulgadas quando exigido por regulamento ou lei.





Ansell, ® e ™ são marcas comerciais de propriedade da Ansell Limited ou de uma de suas afiliadas.  
© 2025 Ansell Limited. Todos os direitos reservados.