

# CÓDIGO DE CONDUTA DO FORNECEDOR

## Sumário

1.	MENSAGEM GLOBAL .....	4
2.	O QUE VALORIZAMOS .....	4
2.1	Integridade.....	4
2.2	Energia e Atitude Positiva.....	4
2.3	Respeito.....	4
2.4	Foco no resultado sustentável .....	5
3.	O QUE NÃO TOLERAMOS .....	5
3.1	Falta de integridade .....	5
3.2	Atitude negativa e deslealdade.....	5
3.3	Desrespeito.....	5
3.4	Falta de foco no resultado sustentável.....	5
3.5	Práticas Anticorrupção .....	6
3.6	Vantagem indevida.....	6
4.	DISPOSIÇÕES .....	6
4.1	Trabalho .....	6
4.1.1	Livre escolha de emprego.....	7
4.1.2	Não ao Trabalho Infantil.....	7
4.1.3	Horário de Trabalho.....	7
4.1.4	Salários e Benefícios .....	7
4.1.5	Integridade Pessoal .....	7
4.1.6	Não-Discriminação .....	8
4.1.7	Liberdade de Expressão.....	8
4.1.8	Respeito a Diversidade .....	8
4.2	Saúde e Segurança.....	8
4.2.1	Segurança no Trabalho .....	8
4.2.2	Preparação para Emergências .....	9
4.2.3	Acidentes e Doenças Ocupacionais .....	9
4.2.4	Higiene Industrial .....	9
4.2.5	O trabalho fisicamente exigente .....	9
4.2.6	Manutenção de Máquina .....	9
4.2.7	Saneamento, Alimento e Moradia .....	10
4.3	Ambiente .....	10
4.3.1	Licenças Ambientais e Relatórios .....	10
4.3.2	Prevenção e redução de recursos .....	10

4.3.3	Substâncias Perigosas .....	10
4.3.4	Emissões Atmosféricas.....	10
4.3.5	Restrições de conteúdo do produto.....	11
4.4	Ética.....	11
4.4.1	Integridade nos Negócios .....	11
4.4.2	Vantagem indevida .....	11
4.4.3	Divulgação de Informações .....	11
4.4.4	Propriedade Intelectual .....	11
4.4.5	Feira de Negócios, Publicidade e Concorrência .....	11
4.4.6	Proteção de Identidade.....	12
4.4.7	Fornecimento responsável de minerais.....	12
4.4.8	Privacidade .....	12
4.4.9	Não Retaliação.....	12
4.5	Sistema de gestão .....	12
4.5.1	Compromisso da Empresa .....	12
4.5.2	Gestão de Prestação de Contas e Responsabilidade .....	13
4.5.3	Requisitos legais e do cliente.....	13
4.5.4	Avaliação do Risco e Gestão de Riscos.....	13
4.5.5	Objetivos de melhoria.....	13
4.5.6	Treinamento.....	13
4.5.7	Comunicação .....	13
4.5.8	Feedback e Participação do Trabalhador.....	13
4.5.9	Auditorias e Avaliações.....	13
4.5.10	Processo de Ação Corretiva.....	14
4.5.11	Documentação e Registos.....	14
4.5.12	Responsabilidade dos Fornecedores .....	14
4.6	Disposições complementares .....	14
4.6.1	Privacidade e proteção de dados de informação.....	14
4.6.2	Propriedade Intelectual .....	14
4.6.3	Monitoramento e Execução .....	15
4.6.4	Contatos .....	15
5.	Histórico de mudança .....	16

## 1. MENSAGEM GLOBAL

O Código de Ética da Stefanini reflete o compromisso de alcançarmos nossos objetivos com ética e transparência, desenvolvendo relacionamentos internos e externos baseados em princípios de integridade. Os valores contidos neste Código devem ser transmitidos e adotados por todos os nossos colaboradores ou parceiros, sejam clientes, fornecedores ou prestadores de serviços.

Tendo como premissa fundamental o pleno cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis às operações da Stefanini, todos os colaboradores devem seguir o código e caso percebam algum desvio de ética, relatar o ocorrido nos canais de Gestão Humana.

Inspirado nos Valores da Stefanini, este código contém os princípios que fazem parte de nossa cultura organizacional e a crença de que a conduta ética é a base para o desenvolvimento de negócios sustentáveis. E este nosso jeito de ser será descrito nas próximas páginas evidenciando o que valorizamos e o que não toleramos.

A boa reputação e a credibilidade da Stefanini são construídas por todas as suas pessoas da nossa cadeia de negócios, através de seus atos e atitudes dia após dia. Agradecemos a dedicação e o empenho de todos no pleno entendimento e observância desse Código e na proteção da integridade da Stefanini.

CEO GLOBAL

## 2. O QUE VALORIZAMOS

### 2.1 Integridade

A integridade é o valor primordial da Stefanini, nós agimos sempre de maneira ética e coerente com nossas palavras. Presente nas decisões tomadas, ela auxilia a buscar objetivos de negócio tendo como referência os valores que possuímos. Para nós, cada decisão deve ser pautada pelos mais altos padrões de comportamento íntegro e ético, preservando um relacionamento de confiança, transparente e de boa-fé.

### 2.2 Energia e Atitude Positiva

Acreditar que você é capaz e pode realizar. Atitude que prezam a autoconfiança e a confiança entre os colaboradores faz parte do que acreditamos. Trata de uma atitude que envolve valor agregado, responsabilidade e resultado. Ser positivo é uma característica marcante em nossos colaboradores e é essencial para a alcance dos resultados sustentáveis da Stefanini. Acreditamos que somos capazes e podemos realizar todas as atividades de forma positiva e íntegra.

### 2.3 Respeito

Nós respeitamos a pessoa e o profissional. A diversidade da equipe é uma força da organização. A Stefanini deseja e orienta que seus colaboradores estimulem a valorização da diversidade com o objetivo de promover inclusão de todos, independente de sua raça, cor de pele, gênero

e suas identificações, etnia, orientação sexual, religião, origem, estado civil, idade, situação gestacional, classe social ou qualquer outra característica pessoal. A diversidade da equipe é a força da Stefanini.

## 2.4 Foco no resultado sustentável

Nós agimos sempre para gerar valor para os clientes, acionistas, colaboradores e a sociedade. A Stefanini incentiva a capacidade de inovar e propor soluções diferenciadas que agreguem valor. Prezamos pela inovação que traz resultados, que ajude a superar objetivos e que revele novos caminhos para contribuir com o sucesso dos clientes e parceiros de negócio. Prezamos por toda a nossa cadeia de valor.

## 3. O QUE NÃO TOLERAMOS

### 3.1 Falta de integridade

Não toleramos qualquer atividade que vá de contramão sobre tudo que acreditamos, assim não aceitamos e nem praticamos: corrupção, lavagem de dinheiro, praticas fraudulentas, vantagem indevida, conflito de interesses e parcialidade que comprometam os relacionamentos de confiança, transparência e boa-fé.

### 3.2 Atitude negativa e deslealdade

A Stefanini não tolera atitudes negativas ou desleais em sua cadeia de valor. Para isso desenvolvemos nossos colaboradores, fornecedores e partilhamos com nossos clientes nossos valores e crenças por meio de comunicações e treinamentos recorrentes.

### 3.3 Desrespeito

A Stefanini não tolera qualquer tipo de discriminação ou desrespeito por raça, cor de pele, gênero e suas identificações, etnia, orientação sexual, religião, origem, estado civil, idade, situação gestacional, classe social ou qualquer outra característica pessoal em seus processos de contratação, promoção e demissão de funcionários. Tampouco toleramos qualquer forma de intimidação ou assédio sexual, moral, religioso, político ou organizacional e trabalho forçado ou escravo.

### 3.4 Falta de foco no resultado sustentável

A Stefanini não tolera atitudes relacionadas ao não cumprimento ao foco no resultado. Assim não aceitamos e praticamos: não cumprir com o combinado, não buscar pela excelência, ser mais do mesmo, falta de olhar para o cliente e suas necessidades, inflexibilidade, falta de coleguismo e faltar com a verdade. A integridade é condição para a sustentabilidade do negócio.

Os profissionais da Stefanini deverão desenvolver e manter cadeia de valor com os fornecedores, que deverão ser contratados dentro de processos de mérito.

É esperado:

- Adotar e seguir processos objetivos, transparentes e justos para escolha e contratação de fornecedores;
- Acompanhar e exigir dos fornecedores o cumprimento dos contratos, bem como o respeito à legislação, procedimentos, políticas e este código de ética.
- Denuncia qualquer pratica suspeita ou ilegal envolvendo fornecedores, aos canais adequados;

É inadmissível:

- Contratar ou tolerar contratação sob qualquer forma indigna, penosa ou degradante;
- Contratar ou tolerar em sua cadeia a contratação de mão de obra infantil ou em condições análogas a de escravos;
- Permitir ou tolerar em sua cadeia solução escusa de questões, como utilização de suborno, corrupção, ou outro modo considerado como crime pela legislação aplicável;

### 3.5 Práticas Anticorrupção

A STEFANINI não compactua com nenhuma das ações a seguir: oferecer, dar ou se comprometer a dar a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto através de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou não financeiras ou benefícios de qualquer espécie que constituam prática ilegal ou de corrupção sob as leis de qualquer país, seja de forma direta ou indireta quanto ao que concerne suas atividades, e, espera, ainda, que seus prepostos e colaboradores ajam da mesma forma.

### 3.6 Vantagem indevida

O suborno ou outros meios de obtenção de vantagem indevida ou inadequada não devem ser oferecidos ou aceitos. Os colaboradores somente poderão receber brindes promocionais e premiações que não ultrapassem o valor de R\$ 100,00 semestralmente.

As decisões empresariais devem ser baseadas em opiniões isentas de interesses ou ganhos pessoais. Um conflito de interesses pode ocorrer quando os objetivos pessoais interferem na avaliação e na objetividade de um funcionário, ou em sua lealdade à Stefanini. Os colaboradores devem evitar situações que criem ou pareçam criar conflitos, ninguém é autorizado a representar a empresa em acordos que resultem em benefício financeiro e/ou pessoais próprios, de familiares ou de amigos.

## 4. DISPOSIÇÕES

### 4.1 Trabalho

Os fornecedores são comprometidos em defender os direitos humanos dos trabalhadores e tratá-los com dignidade e respeito. Isto se aplica a todos os trabalhadores (temporários, estagiários, contrato, colaboradores diretos, etc).

#### 4.1.1 Livre escolha de emprego

Não deve admitir o uso do trabalho forçado, obrigatório (incluindo servidão por dívida), trabalho escravo, prisão involuntária ou tráfico de pessoas. Isto inclui o transporte, alojamento, recrutamento, transferência ou recebimento de pessoas vulneráveis por meio de ameaça, força, coerção, abdução ou fraude para fins de exploração.

Todo trabalho deve ser voluntário e os trabalhadores devem ser livres para deixar o trabalho a qualquer momento ou rescindir o seu emprego. Os trabalhadores não devem ser obrigados a entregar qualquer identificação, passaporte ou autorização de trabalho emitido pelo governo como uma condição de emprego. Taxas excessivas são inaceitáveis e todas as taxas cobradas dos trabalhadores devem ser divulgadas.

#### 4.1.2 Não ao Trabalho Infantil

O trabalho infantil (no Brasil) é considerado ilegal para crianças e adolescentes entre 5 e 13 anos. O uso de programa de Menor Aprendiz (para adolescentes de 14 e 15 anos) no local de trabalho é legítimo, desde que cumpra todas as leis e regulamentos. Trabalhadores com idade inferior a 18 anos não realizarão trabalho que possa pôr em risco a saúde ou segurança dos jovens trabalhadores.

#### 4.1.3 Horário de Trabalho

O horário de trabalho não deve exceder o previsto em lei local. Além disso, uma semana de trabalho não deve ser superior a 60 horas por semana, incluindo horas extras, exceto situações excepcionais. Os trabalhos devem ser autorizados a tiras pelo menos um dia de folga por semana de sete dias.

#### 4.1.4 Salários e Benefícios

A remuneração paga aos trabalhadores deve seguir, no mínimo, todas as leis salariais aplicáveis. Desconto dos salários como medida disciplinar só deve ser realizado em conformidade com a lei. A base sobre a qual os trabalhadores estão sendo pagos deve ser fornecida em tempo hábil via holerite ou documento similar.

#### 4.1.5 Integridade Pessoal

Não deve haver tratamento cruel e desumano, incluindo qualquer tipo de assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, mental ou coerção física ou abuso verbal dos trabalhadores; nem existir ameaça de tal tratamento. Políticas e procedimentos disciplinares de apoio a estes requisitos devem ser claramente definidos e comunicados aos trabalhadores.

#### 4.1.6 Não-Discriminação

Para qualquer tipo de relação de trabalho, deve ser assegurado a intolerância a qualquer tipo de discriminação ou assédio causados por diferentes crenças, ideologia, orientação sexual, cultura, religião, deficiência, posição social ou qualquer outro fator que faça gerar diferenciação e comportamento inadequado e discriminativo. Além disso, os trabalhadores ou potenciais trabalhadores não devem ser submetidos a exames médicos para quaisquer fins discriminatórios.

#### 4.1.7 Liberdade de Expressão

A comunicação aberta e o engajamento direto entre trabalhadores e gerência são as formas mais eficazes para resolver questões de trabalho e de remuneração. Os direitos dos trabalhadores de se expressar livremente, aderir ou não aos sindicatos, buscar representação, e se juntar a conselhos de trabalhadores, de acordo com as leis locais, devem ser respeitados. Os trabalhadores devem ser capazes de se comunicar abertamente e compartilhar queixas com a gerência sobre condições de trabalho e as práticas de gestão, sem medo de represálias, intimidação ou assédio.

#### 4.1.8 Respeito a Diversidade

O respeito as pessoas, independentemente de sexo, idade, formação, origem, posição social e credo. O respeito a diversidade, aos talentos e opiniões e na personalidade individual. É de extrema importância o respeito e tratamento imparcial e livre de quaisquer preconceitos de qualquer natureza. Por fim, exigimos o respeito a diversidade cultural presente em cada comunidade em que estamos inseridos.

### 4.2 Saúde e Segurança

Os fornecedores reconhecem que, além de minimizar a incidência de acidente de trabalho e doença, um ambiente de trabalho seguro e saudável, melhora a qualidade de produtos e serviços, a consistência da produção e a retenção do trabalhador e moral do trabalhador. Os fornecedores também reconhecem que a integração do novo trabalhador e a educação são essenciais para a identificação e resolução de questões de saúde e segurança no local de trabalho. Sistemas de gestão reconhecidos, tais como OHSAS 18001 e Diretrizes da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacional foram utilizados como referência na preparação deste Código e podem ser uma fonte útil de informação adicional.

#### 4.2.1 Segurança no Trabalho

A exposição dos trabalhadores aos riscos potenciais à segurança (por exemplo, fontes de energia elétrica e outras fontes de energia, fogo, veículos e riscos de queda) deve ser controlada por meio de um projeto adequado, engenharia e controles administrativos, manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguro (incluindo bloqueio / corte), e treinamento de segurança em curso. Nos locais em que os riscos não podem ser



adequadamente controlados, devem ser fornecidos equipamentos de proteção adequados para cada trabalhador. Os trabalhadores não devem ser punidos por levantarem preocupações legítimas de segurança.

#### 4.2.2 Preparação para Emergências

Potenciais situações de emergência devem ser identificados, avaliados, e seu impacto minimizado pela implementação de planos de emergência e procedimentos de abertura de chamados, incluindo: relato de emergência, a notificação do empregado e os procedimentos de evacuação, treinamento do trabalhador, detecção de incêndio adequado e equipamento de supressão, instalações adequadas e de saída planos de recuperação.

#### 4.2.3 Acidentes e Doenças Ocupacionais

Procedimentos e sistemas devem estar em dia para prevenir, gerir, acompanhar e relatar lesões e doenças, incluindo disposições para: incentivar a denúncia dos trabalhadores; classificar e registrar os casos de lesões e doenças; fornecer o tratamento médico necessário; investigar os casos e implementar ações corretivas para eliminar suas causas; e facilitar o regresso dos trabalhadores ao trabalho.

#### 4.2.4 Higiene Industrial

A exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos deve ser identificada, avaliada e controlada. Os controles de engenharia ou administrativos devem ser usados para controlar a exposição. Quando os riscos não podem ser adequadamente controlados por tais meios, a saúde do trabalhador deve ser protegida por programas de equipamento de proteção individual adequado.

#### 4.2.5 O trabalho fisicamente exigente

A exposição dos trabalhadores aos riscos de tarefas fisicamente exigentes, incluindo o manuseio de materiais e trabalho pesado ou repetitivo, posição prolongada e tarefas de montagem altamente repetitivas ou vigorosas deve ser identificados, avaliados e controlados.

#### 4.2.6 Manutenção de Máquina

As máquinas da produção devem passar por manutenção para minimizar os riscos de segurança. Proteções físicas e bloqueadores devem ser fornecidos e mantidos adequadamente no local próximo às máquinas.

#### 4.2.7 Saneamento, Alimento e Moradia

Os trabalhadores devem ter acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e preparação de alimentos, armazenamento de alimentos e refeitório de acordo com normas sanitárias. O dormitório para trabalhadores disponibilizado pelo fornecedor ou um agente de trabalho deve ser mantido limpo e seguro, com a saída apropriada de emergência, água quente para tomar banho, aquecimento e ventilação adequada, e proporcionar privacidade e direito de entrada e saída consideráveis.

### 4.3 Ambiente

Os fornecedores devem reconhecer que a responsabilidade ambiental faz parte da produção mundial. Nas operações, os efeitos adversos sobre a comunidade, o meio ambiente e recursos naturais devem ser minimizados, enquanto salvaguarda da saúde e segurança do público. Renomados sistemas de gestão tal como o ISO 14001 e de Gestão Eco e Sistema de Auditoria (EMAS) foram usados como referência na preparação deste Código e pode ser uma fonte de informação adicional.

#### 4.3.1 Licenças Ambientais e Relatórios

Todas as licenças ambientais necessárias (por exemplo, monitoramento de descarga), aprovações e inscrições devem ser obtidas, mantidas e atualizadas, assim como, os requisitos operacionais e relatórios devem ser seguidos.

#### 4.3.2 Prevenção e redução de recursos

Resíduos de todos os tipos, inclusive água e energia, devem ser reduzidos ou eliminados por práticas como a modificação de produção, manutenção e processos de instalação, substituição, conservação, reciclagem e reutilização de materiais.

#### 4.3.3 Substâncias Perigosas

Produtos químicos e outros materiais que representem perigo no ambiente devem ser identificados e corretamente manuseados, transportados, armazenados, utilizados, reciclados ou reutilizados e descartados. Águas residuais e resíduos sólidos gerados pelas operações, processos industriais e instalações sanitárias devem ser caracterizados, monitorados, controlados e tratados corretamente antes da descarga ou eliminação.

#### 4.3.4 Emissões Atmosféricas

As emissões atmosféricas de produtos químicos orgânicos voláteis, aerossóis, corrosivos, partículas, produtos químicos que destroem a camada de ozônio e subprodutos da combustão gerados a partir de operações devem ser caracterizados, monitorados, controlados e tratados como requerido antes da descarga.

#### 4.3.5 Restrições de conteúdo do produto

Os fornecedores devem cumprir todas as leis, regulamentos de clientes e exigências relativas à proibição ou restrição de substâncias específicas, incluindo a rotulagem para reciclagem e eliminação.

### 4.4 Ética

Para cumprir responsabilidades sociais e para alcançar o sucesso no mercado, é necessário que os fornecedores e seus agentes mantenham os mais altos padrões de ética incluindo:

#### 4.4.1 Integridade nos Negócios

Os mais altos padrões de integridade devem ser mantidos em todas as interações de negócios. Os fornecedores devem ter uma política de tolerância zero para proibir toda e qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão e peculato (abrangendo promissor, oferecendo, dar ou aceitar quaisquer subornos). Todas as transações comerciais devem ser transparentes realizadas e refletia com exatidão em registros de negócios do fornecedor. Procedimentos de acompanhamento e de execução devem ser aplicadas para garantir a conformidade com as leis anticorrupção.

#### 4.4.2 Vantagem indevida

O suborno ou outros meios de obtenção de vantagem indevida ou inadequada não devem ser oferecidos ou aceitos.

#### 4.4.3 Divulgação de Informações

Atividades empresariais que envolva informação sobre estrutura, situação financeira e desempenho devem ser divulgadas de acordo com os regulamentos vigentes e práticas aplicáveis do setor. A falsificação de registros ou deturpação de condições ou práticas na cadeia de abastecimento não são recomendadas.

#### 4.4.4 Propriedade Intelectual

Direitos de propriedade intelectual devem ser respeitados assim como a transferência de tecnologia e know-how deve ser feita de uma forma que proteja os direitos de propriedade intelectual.

#### 4.4.5 Feira de Negócios, Publicidade e Concorrência

Normas de negócio justo, publicidade e concorrência devem ser seguidas. As informações do cliente devem ser protegidas apropriadamente.

#### 4.4.6 Proteção de Identidade

Programas que garantem a confidencialidade e a proteção do fornecedor e do empregado devem ser mantidos.

#### 4.4.7 Fornecimento responsável de minerais

Os fornecedores devem ter uma política para garantir razoavelmente que o tântalo, o estanho, o tungstênio e o ouro, que estiver envolvido na produção, não beneficiam ou financiam direta ou indiretamente grupos ou forças armadas que são autores de graves abusos dos direitos humanos. Os fornecedores deverão efetuar as diligências necessárias, focar na cadeia de custódia desses minerais e disponibilizar essas medidas para os clientes, mediante solicitação.

#### 4.4.8 Privacidade

Os fornecedores devem comprometer-se a proteger as expectativas razoáveis de privacidade e informações pessoais de todos com quem fazem negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e funcionários. Os fornecedores devem respeitar a privacidade e leis de segurança da informação e os requisitos regulamentares quando informações pessoais forem coletadas, armazenadas, processadas, transmitidas e compartilhadas.

#### 4.4.9 Não Retaliação

Os fornecedores devem ter um processo eficaz de comunicação com os funcionários e serem capazes de suscitar quaisquer preocupações de boa fé, sem medo de retaliação.

### 4.5 Sistema de gestão

Os fornecedores devem adotar ou estabelecer um sistema de gestão, cujo alcance é relacionado com o conteúdo deste Código. O sistema de gestão deve ser concebido para assegurar: (a) o cumprimento das leis, regulamentos e requisição dos clientes relacionados a operações e produtos do fornecedor; (b) conformidade com este Código; e (c) identificação e mitigação dos riscos operacionais relacionados a este Código. O sistema de gestão deve conter os seguintes elementos:

#### 4.5.1 Compromisso da Empresa

Declarações políticas de responsabilidade social e ambiental das empresas afirmando o compromisso do fornecedor ao cumprimento e melhoria contínua deve ser aprovada pela gerência executiva.

#### 4.5.2 Gestão de Prestação de Contas e Responsabilidade

Representantes da empresa devidamente identificado e responsável por assegurar a implementação dos sistemas de gestão e programas associados.

#### 4.5.3 Requisitos legais e do cliente

É necessário um processo para identificar, monitorar e compreender as leis, regulamentos e os requisitos do cliente, incluindo os itens deste Código.

#### 4.5.4 Avaliação do Risco e Gestão de Riscos

Um processo para identificar o meio ambiente, saúde e segurança e práticas de trabalho e éticos associados às operações de fornecedores, juntamente com uma determinação da importância relativa de cada risco e implementação de controles processuais e físicos adequados para controlar os riscos identificados e garantir a conformidade regulatória.

#### 4.5.5 Objetivos de melhoria

Objetivos de desempenho escritos, metas e planos de implementação para melhorar o desempenho social e ambiental do Fornecedor, incluindo uma periódica avaliação do desempenho do fornecedor na consecução desses objetivos.

#### 4.5.6 Treinamento

Programas de formação de gestores e trabalhadores para implementar as políticas do fornecedor, procedimentos e objetivos de melhoria e para atender disposições legais e requisitos regulamentares.

#### 4.5.7 Comunicação

Um processo para a comunicação de informações claras e precisas sobre fornecedores políticas, práticas, expectativas e desempenho para os trabalhadores, fornecedores e clientes.

#### 4.5.8 Feedback e Participação do Trabalhador

Processos em curso para avaliar a compreensão dos "empregados e obter feedback sobre as práticas e condições abrangidas por este Código e promover a melhoria contínua.

#### 4.5.9 Auditorias e Avaliações

Auto avaliações periódicas para assegurar a conformidade com os requisitos legais e regulamentares, o conteúdo do Código e requisitos contratuais do cliente relacionadas à responsabilidade social e ambiental.

#### 4.5.10 Processo de Ação Corretiva

Um processo para a correção de deficiências identificadas por avaliações, inspeções, investigações e avaliações internas ou externas.

#### 4.5.11 Documentação e Registos

Criação e manutenção de documentos e registros para garantir a conformidade regulamentar e conformidade com os requisitos da empresa, juntamente com a devida confidencialidade para proteger a privacidade.

#### 4.5.12 Responsabilidade dos Fornecedores

Um processo para comunicar os requisitos do Código de fornecedores e acompanhar o cumprimento fornecedor a este Código.

### 4.6 Disposições complementares

#### 4.6.1 Privacidade e proteção de dados de informação

Informações Pessoais e qualquer tipo de informação que pode estar relacionada a uma pessoa singular identificada ou identificável. Isto inclui, mas não é limitado a nome, endereço, e-mail, número de telefone, informações de cartão de crédito, número de segurança social, outro número de identificação (por exemplo, HR-ID), etc.

Fornecedores que têm acesso às informações pessoais da Stefanini, seus clientes ou parceiros devem:

- a) Implementar medidas técnicas e organizativas adequadas para proteger as informações contra ameaças à confidencialidade, integridade e disponibilidade;
- b) Processar, compartilhar, armazenar e transmitir informações pessoais apenas para a finalidade que os dados foram recolhidos ou provisionados e;
- c) Cumprir com todos os requisitos de privacidade e proteção de dados definidos no contrato entre o fornecedor e Stefanini.

#### 4.6.2 Propriedade Intelectual

Todo IP fornecido, divulgado ou licenciado para fornecedor, incluindo marcas, patentes, direitos autorais e segredos comerciais ou informações registradas ou não, são de propriedade da Stefanini e o fornecedor concorda em utilizar tais IP exclusivamente para o propósito limitado de cumprir com os termos do relevante acordo com a Stefanini e em nenhum caso o fornecedor deve providenciar o registro de tais IP direta ou indiretamente e não irá produzir e / ou distribuir os produtos da Stefanini não autorizadas e / ou falsificados.

#### 4.6.3 Monitoramento e Execução

A Stefanini espera que os fornecedores e seus empregados respeitem este Código e se esforcem para alcançar e manter os padrões descritos. A Stefanini está disponível para apoiar os fornecedores a atingir a conformidade. Embora reconheçamos que existam diferenças culturais, a Stefanini não vai comprometer os requisitos fundamentais estabelecidos neste Código.

#### 4.6.4 Contatos

Os fornecedores e / ou os seus trabalhadores ou subcontratados devem notificar prontamente a Stefanini se suspeitar, observar ou tomar conhecimento de conduta antiética ou a prática de qualquer ato desonesto, destrutiva ou ilegal.

Canais de contato: [www.stefanini.com](http://www.stefanini.com) – Canal de Ética e Compliance  
Para assuntos de cunho ambiental: [governanca@stefanini.com](mailto:governanca@stefanini.com)

Os signatários declaram, para todos os fins e efeitos legais, que tem poderes para representar devidamente a empresa neste documento e que a falta de poderes para representar não poderá ser considerada como um argumento que invalide a exequibilidade deste documento. Ademais, os signatários acordam que são responsáveis civil e criminalmente na hipótese de falta de poderes para assinar este documento.

As Partes, reconhecem a forma de contratação por meios eletrônicos, digitais e informáticos como válida e plenamente eficaz, ainda que seja estabelecida com a assinatura eletrônica ou certificação fora dos padrões ICP-BRASIL, conforme disposto pelo Art. 10 da Medida Provisória n.º 2.200/2001 em vigor no Brasil.

Documento assinado via Clicksign.

---

Cidade

---

Razão Social

---

CNPJ

## 5. Histórico de mudança

Data	Versão	Criado por:	Descrição da mudança
10/10/2017	2.0	Larissa Longo	Atualização do código de acordo com o código interno Stefanini
06/05/2019	3.0	Clarissa Abdala	Atualização de canal de denúncia, inclusão de campo de data e assinatura.
03/06/2019	3.1	Larissa Longo	Inclusão campo Cidade, dia, mês e ano
16/06/2020	4.0	Marcson Igor	Inclusão cláusula assinatura eletrônica