

## CÓDIGO DE CONDUTA DO FORNECEDOR

### **1. Finalidade e Princípios Gerais**

A Caldic enfatiza a preservação de valores morais e éticos, esperando que seus fornecedores respeitem e sigam essa mesma filosofia. Portanto, buscamos garantir que todos nossos fornecedores ajam em conformidade com os termos e condições deste Código de Conduta ao operar em nome da Caldic. O atendimento a este Código de Conduta é um pré-requisito de qualquer acordo ou contrato celebrado entre o fornecedor e a Caldic.

Os termos deste Código se aplicam a todas as controladoras, subsidiárias ou afiliadas de nossos fornecedores, bem como a quaisquer outras entidades com as quais mantenham negócios, incluindo seus funcionários (fixos, temporários, agências terceirizadas e expatriados). Será de responsabilidade do fornecedor garantir que este Código de Conduta não seja violado. Além de atender aos termos deste Código, o fornecedor deverá cumprir com todas as leis e regulamentos nacionais, bem como quaisquer normas aplicáveis. Em caso de divergência entre os termos deste Código e as leis nacionais ou normas aplicáveis, o fornecedor deverá aderir aos requisitos mais restritivos ou mais rigorosos.

### **2. Trabalho Forçado**

O fornecedor não deve praticar ou tirar proveito de qualquer forma de trabalho forçado, incluindo trabalho similar a escravo, trabalho prisional forçado, escravidão ou servidão por contrato, incluindo uso de punição física, confinamento, ameaças de violência ou tráfico humano, de acordo com as convenções 29 e 105 da OIT. Os funcionários deverão ter o direito de movimento ao longo de seu período contratual. O fornecedor não deve reter qualquer parcela do salário, benefícios, propriedade ou documentos de qualquer pessoa, de modo a obriga-la a continuar trabalhando. O fornecedor deve tratar seus quadros de forma digna e respeitosa. O fornecedor não deve jamais praticar ou tolerar o uso de punição física, coerção física ou psicológica ou abuso verbal.

### **3. Trabalho Infantil e Jovens Aprendizizes**

A Caldic não tolera a prática de trabalho infantil. O fornecedor não deve jamais praticar ou se beneficiar do trabalho infantil, previsto pela convenção 138 da OIT. A idade mínima para o trabalho não deve ser inferior à idade de conclusão da escolaridade mínima obrigatória e, em qualquer caso, não inferior a 15 anos de idade (ou 14, conforme estabelecido pelas leis internas excepcionais de países em desenvolvimento, autorizadas pela OIT). Quando permitido pelas leis nacionais, o fornecedor pode empregar crianças de 12 a 15 anos para cumprir algumas horas de trabalho leve por dia, desde que não interfira nas atividades escolares dessas crianças. O fornecedor não deve contratar jovens aprendizizes (abaixo de 18 anos de idade) para qualquer tipo de trabalho que possa comprometer sua saúde, segurança ou moral, conforme previsto

pela convenção 182 da OIT.

#### **4. Discriminação**

O fornecedor não deve praticar ou promover discriminação de qualquer tipo (como raça, cor, sexo, idioma, religião ou opinião política, bem como casta, origem nacional ou social, bens acumulados, local de nascimento, filiação sindical, orientação sexual, estado de saúde, responsabilidades familiares, idade, deficiências ou outras características distintivas), conforme previsto pelas convenções 100 e 111 da OIT. Contratação, remuneração, benefícios, treinamento, promoção, disciplina, rescisão, aposentadoria ou quaisquer outras decisões empregatícias devem ser baseadas em critérios relevantes e objetivos.

#### **5. Liberdade de Associação**

O fornecedor não deve interferir nos direitos de seus funcionários quanto à liberdade de formar ou aderir a sindicatos ou outras associações de sua escolha, bem como negociar salários coletivamente. O fornecedor também não deve coibir a filiação a sindicatos, conforme previsto pelas convenções 87 e 98 da OIT. Os representantes sindicais não devem ser discriminados, e deverão ter acesso aos funcionários no local de trabalho.

#### **6. Saúde e Segurança no Local de Trabalho**

O fornecedor deverá garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável a seus funcionários. Isso inclui, sem limitar-se, proteção contra incêndios, acidentes e substâncias tóxicas. Políticas e procedimentos voltados a questões de saúde e segurança devem ser implementados e atendidos. O fornecedor deverá oferecer a seus funcionários equipamentos de proteção e treinamento necessários para desempenhar suas funções com segurança, bem como uma infraestrutura sanitária adequada e limpa, incluindo banheiros e fontes de água potável. A acomodação, se houver, deverá atender aos mesmos requisitos.

#### **7. Condições de Emprego e Trabalho**

O fornecedor deverá proteger seus funcionários contra atos de assédio físico, verbal, sexual ou psicológico, bem como abusos ou ameaças no local de trabalho. O fornecedor deverá atender os padrões mínimos legais e/ou normas industriais relativos a salários e benefícios. Em qualquer situação, o fornecedor deverá garantir um salário que permita a seus funcionários satisfazer as necessidades básicas de si e de seus dependentes. Todos os funcionários devem permanecer sob um contrato de trabalho escrito, compreensível e juridicamente vinculativo.

O fornecedor deverá garantir aos funcionários férias remuneradas e licença médica a cada ano, bem como licença parental. O fornecedor deverá garantir que a semana de trabalho seja limitada a 48 horas ou, caso menor, cumpra os limites legais. A prática de horas extras deve ser

voluntária e pouco frequente.

Os funcionários deverão ter o direito a pelo menos um dia de folga por semana, e com intervalos regulares durante o expediente e períodos de descanso suficientes entre turnos.

#### **8. Meio Ambiente**

O fornecedor deve sempre buscar minimizar os impactos ambientais de suas atividades, produtos e serviços da cadeia de suprimentos por meio de uma abordagem proativa e responsável. O fornecedor deverá cumprir todos os requisitos ambientais aplicáveis, com melhoria contínua de seu desempenho ambiental. O fornecedor deverá obter, atualizar e atender às diretrizes de todas as licenças e registros ambientais exigidos, sempre em conformidade com a lei.

#### **9. Corrupção e Suborno**

O fornecedor deve conduzir suas atividades em total conformidade com todas as leis anticorrupção aplicáveis, incluindo a Lei de Suborno do Reino Unido e a Lei de Práticas de Corrupção Fora dos Estados Unidos. O fornecedor não deve, direta ou indiretamente, oferecer ou prometer qualquer vantagem pessoal para obter ou manter negócios. O fornecedor não deve oferecer ou aceitar suborno ou propina, e não deve praticar qualquer ação contrária a quaisquer leis antissuborno aplicáveis.

#### **10. Lei Antitruste e Concorrência**

O fornecedor deverá conduzir suas atividades em total conformidade com todos os regulamentos antitruste e de concorrência aplicáveis. O fornecedor não deve fixar preços, fraudar licitações ou discutir ou trocar informações sobre preços ou sobre qualquer informação sensível com seus concorrentes.

#### **11. Conformidade Comercial**

O fornecedor garante que, direta ou indiretamente: a) não é: i) de propriedade ou controlado por, ou ii) agindo em nome ou em benefício de qualquer pessoa ou entidade sujeita à ONU, EUA, UE e/ou qualquer outras sanções econômicas aplicáveis, e b) nenhuma pessoa sancionada, nem qualquer de suas afiliadas, está ou estará envolvida na realização dessa transação.

#### **12. Conflito de Interesses**

O fornecedor deve evitar atividades ou situações que envolvam conflitos de interesse reais ou aparentes junto ao Grupo Caldic. O fornecedor deverá declarar, antecipadamente, quaisquer conflitos de interesse em potencial ou quaisquer relacionamentos que possam razoavelmente

dar origem a um conflito de interesses.

### **13. Privacidade de Dados**

O fornecedor deverá manusear e processar dados pessoais apenas para os fins para os quais foram coletados, recebidos ou disponibilizados, em conformidade com os regulamentos de privacidade de dados, incluindo GDPR.

O fornecedor deve garantir que os dados pessoais sejam adequadamente protegidos, sob medidas legais, organizacionais e técnicas apropriadas para garantir essa proteção.

### **14. Confidencialidade**

O fornecedor contratado pela Caldic poderá vir a ter acesso a informações de natureza confidencial ou proprietária. A divulgação inadequada de tais informações pode trazer consequências graves para a Caldic. Assim, esses fornecedores deverão manter a confidencialidade de todas as informações a eles confiadas, exceto quando tal divulgação seja autorizada pela Diretoria da Caldic ou judicialmente obrigatória.

O fornecedor não deve responder a perguntas da imprensa, órgãos legislativos ou empresas e organizações, a menos que especificamente autorizado a fazê-lo pela Diretoria da Caldic, não estando autorizado a entrar em contato com a imprensa, mídia, analistas de pesquisa e segurança, corretores ou investidores sobre os negócios da Caldic.

### **15. Registros e Conformidade**

O fornecedor deve avaliar o desempenho de sua cadeia de suprimentos e manter registros apropriados para demonstrar o cumprimento dos termos deste Código de Conduta. Esses registros deverão estar disponíveis para a Caldic mediante solicitação a qualquer momento. O fornecedor deverá submeter-se livremente a auditorias, anunciadas ou não, pela Caldic ou por qualquer terceiro designado pela Caldic. Quando identificados casos de descumprimento dos termos deste Código de Conduta, o fornecedor deverá imediatamente tomar as medidas adequadas para corrigi-los. O fornecedor também deverá tomar medidas para evitar que problemas semelhantes voltem a ocorrer. Caso o fornecedor não cumpra os termos deste Código de Conduta ou se as melhorias não ocorrerem dentro do prazo previsto, a Caldic poderá rescindir seus negócios com o fornecedor sem incorrer em responsabilidades. O fornecedor deverá indenizar a Caldic e isentá-la de todas e quaisquer reclamações, custos ou perdas decorrentes de tal violação.

Empresa

Representante autorizado

Data

Assinatura

