

Código de Conduta



Índice de Conteúdo

Declaração do CEO	3
1. Adesão à Lei	5
2. Respeito, Integridade e Transparência	5
3. Compromisso total com a Caldic	6
4. Suborno e Corrupção	6
5. Contribuições Políticas, de Caridade e Opiniões	6
6. Direito da Concorrência e Antitruste	7
7. Compliance Comercial	7
8. Escravidão Moderna	7
9. Lavagem de Dinheiro	7
10. Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente	7
11. Álcool e Drogas	8
12. Privacidade e Segurança de Dados	9
13. Acesso a Computadores e Uso de Mídia Eletrônica	9
14. Manutenção de Registros	9
15. Propriedade Intelectual	9
16. Divulgação Pública e Uso Restrito de Informação Confidencial	10
17. Política de Denúncia “Speak Up”	11
18. Entrelinhas	11
Reconhecimento	12



Declaração do CEO

Caros Colegas,

O Respeito, a Transparência e a Integridade estão fortemente enraizados em nossa organização. Estes valores guiam a todos nós no que fazemos e como fazemos, todos os dias. Quer estejamos trabalhando com colegas ou com nossos clientes ou representadas; tomar a decisão correta e tratar a todos por igual e com respeito é evidente em todos os aspectos, independentemente dos desafios que enfrentamos. Esse comportamento reflete nossa crença na importância de nossa equipe, nossos parceiros comerciais e na sociedade em geral. Ademais, incentiva-nos, como requisito mínimo, a atuar em estrita conformidade com as leis e regulamentos. Todos esses fatores combinados nos ajudam a criar um entorno de trabalho saudável, responsável e propício, assim como relações sustentáveis e de confiança com os colegas e outras partes interessadas. Este compromisso está implícito em nosso lema: “Because we care”.

A conformidade é uma parte integral da integridade; cumprimos com as normas e regulamentos aplicáveis a nossa atividade e nos orgulhamos de estabelecer altos padrões éticos para nós e para os parceiros com que trabalhamos. Isso garante a proteção de nossos funcionários, nossa atividade e nossa reputação, mas também a atividade e a reputação de nossos clientes, representadas e outros parceiros com que trabalhamos.

Nosso Programa de Compliance Global inclui diversas políticas, procedimentos e capacitações implementados em nossa organização. Estas políticas e procedimentos visam sustentar um alto nível de respeito, transparência e integridade entre nossos funcionários e as partes interessadas externas, ao mesmo tempo que garantem o cumprimento da lei.

O Código de Conduta da Caldic é a espinha dorsal do Programa de Compliance. É o documento chave que resume as políticas e os princípios empresariais de nosso grupo. O Código de Conduta estabelece as regras básicas do que esperamos de nossos funcionários e descreve a ética e os valores que regem a Caldic em suas atividades empresariais. O espírito empreendedor e a inovação, combinados com o respeito, a transparência e a integridade, são fundamentais para o desempenho de Caldic.

O ambiente em que fazemos negócios e os regulamentos que nos regem estão em constante evolução. Por isso, revisamos regularmente os temas tratados em nosso Código de Conduta e o consultamos quando surge uma situação em que necessitamos de orientação ou aconselhamento. As diretrizes estabelecidas no Código de Conduta são aplicáveis a todas as entidades e

funcionários da Caldic em todo o mundo, independentemente de seu cargo ou função.

Confio que cada um de vocês reservará o tempo necessário para ler, compreender e utilizar o Código de Conduta como seu guia. Seguiremos pedindo a cada um de nossos funcionários que assinem anualmente nosso Código de Conduta para garantir que o tenhamos sempre presente. Todos somos pessoalmente responsáveis de criar um ambiente de trabalho seguro, gratificante e sustentável. Mediante a aplicação das normas e diretrizes estabelecidas no Código de Conduta, apoiamos o crescimento de nosso negócio de forma responsável e sustentável.

Nada justifica a não adesão do Código de Conduta por parte de qualquer funcionário da Caldic. Caso tenha qualquer dúvida sobre o conteúdo do Código de Conduta, entre em contato com

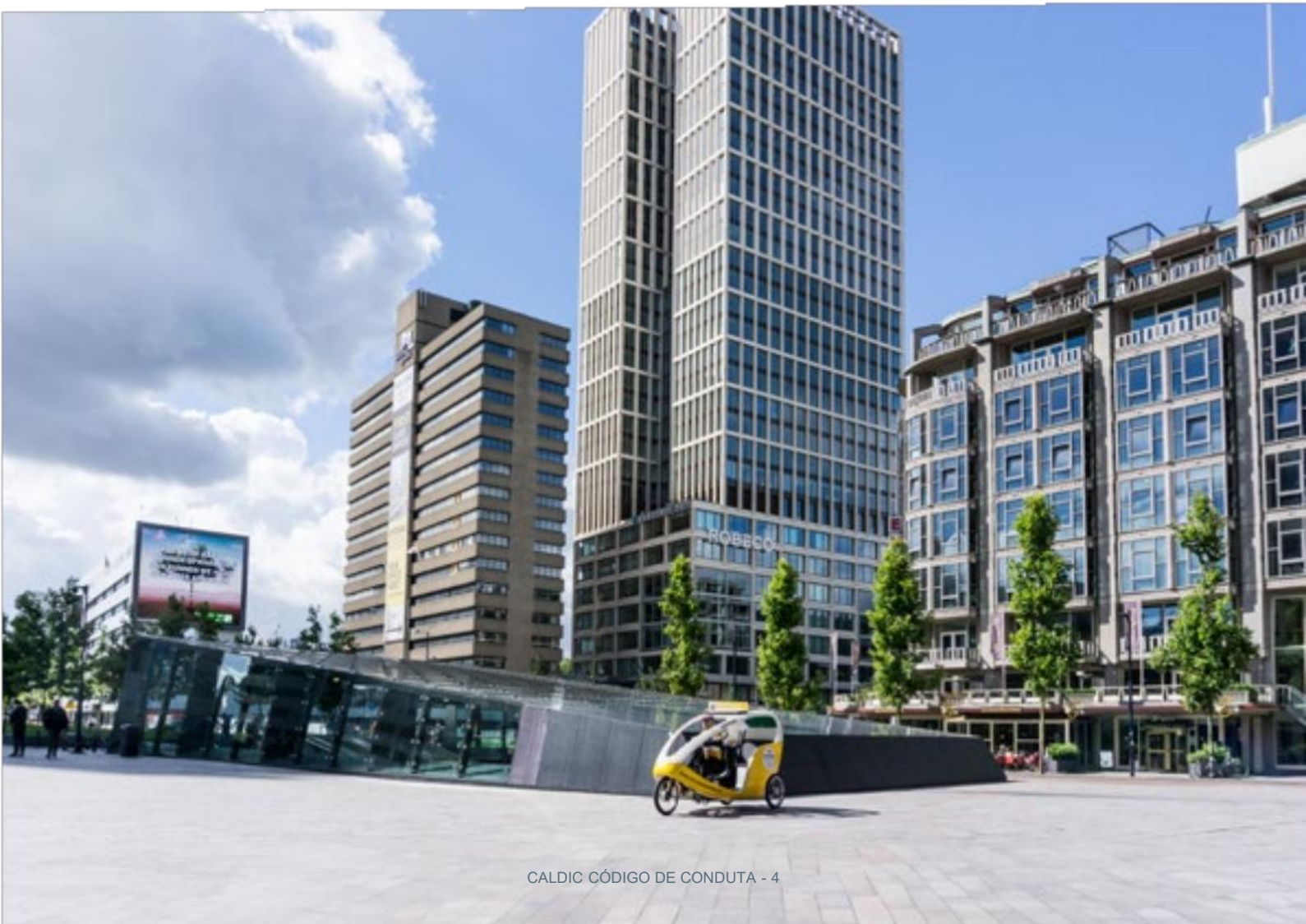
nosso departamento Jurídico e de Compliance (compliance@caldic.com)

Ainda que esta política esteja dirigida principalmente a nossos funcionários e às pessoas que trabalham em nome da Caldic, também esperamos que nossos clientes ajam de acordo com o espírito deste Código de Conduta. Eles não devem infringir os elementos estabelecidos neste Código de Conduta. A maioria dos clientes, se não todos, contam com um Código de Conduta da empresa, que valorizamos e respeitamos, mas, para proteger a Caldic e sua reputação, é fundamental que os clientes, as representadas, os fornecedores e todos os demais parceiros comerciais cumpram requisitos similares ou mais estritos que os estabelecidos neste Código de Conduta.

Atenciosamente,

Steven Terwindt

Chief Executive Officer



Código de Conduta

1. Adesão à Lei

A Caldic se compromete a cumprir com todas as leis e regulamentos aplicáveis, sejam internacionais ou nacionais. Não fazemos negócios com clientes, fornecedores e/ou contratados que não adiram ou não desejem aderir aos mais altos padrões de conduta descritos em nosso Código de Conduta para Fornecedores y que não tenham sido avaliados ou aprovados de acordo com nossa Política de Conheça a seu Cliente e Conheça a seu Fornecedor.

A Caldic espera que todos os funcionários se responsabilizem pelos resultados de seu trabalho, baseando-se nos seguintes valores:

- Respeito, Transparência e Integridade
- Inovação
- Agilidade
- Paixão
- Centralidade no Cliente e na Representada
- Colaboração

Espera-se que os Diretivos liderem pelo exemplo e

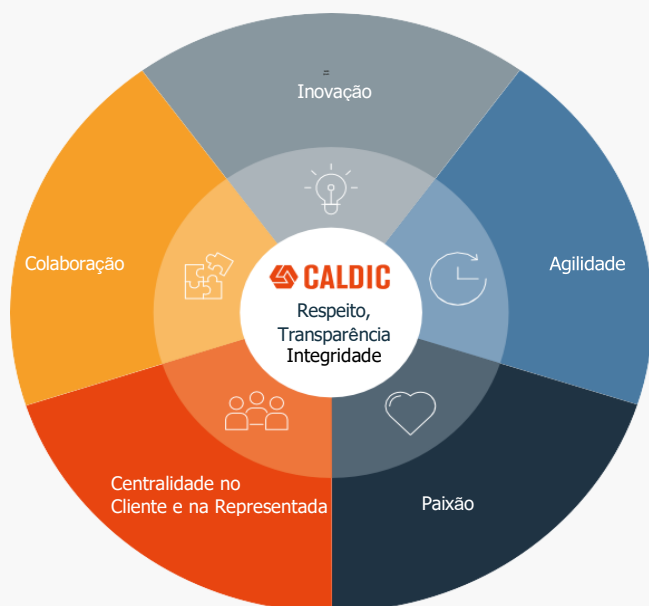
reforcem os compromissos descritos neste Código de Conduta.

Regularmente capacitamos às pessoas, tanto por meio de nossa plataforma de e-learning como por treinamentos presenciais. Cada funcionário de Caldic e cada cliente com que trabalhamos é pessoalmente responsável por garantir o cumprimento dos regulamentos e políticas aplicáveis.

2. Respeito, Transparência e Integridade

Nuestra atención gira en torno a nuestro personal, a quienes valoramos como nuestro principal activo. Nos comprometemos a proporcionarles un entorno de trabajo seguro, inclusivo y positivo, en el que las actividades diarias se lleven a cabo con honestidad, respeto, transparencia, integridad y en cumplimiento de todas las normativas y leyes internas y externas aplicables.

Además, nos aseguramos de que todos los empleados, proveedores, socios comerciales, voluntarios, clientes y el público en general sean tratados con respeto e integridad. Esperamos que cada empleado de Caldic y nuestros clientes se responsabilicen personalmente de eso.



Nossos Valores e Comportamentos Fundamentais

Respeito, Transparência & Integridade

Valorizamos as ideias de todos, somos transparentes e assumimos a responsabilidade de nossas ações

Inovação

Fazemos todo o possível para ser melhores a cada dia

Agilidade

Agimos com rapidez e aceitamos as mudanças que criam novas oportunidades

Paixão

Somos donos dos projetos dos quais somos responsáveis

Centralidade no Cliente e na Representada

Construímos relações duradouras que proporcionam ganhos mútuos

Colaboração

Trabalhamos juntos para alcançar maiores resultados

Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades para todos os funcionários e candidatos com base em sua capacidade, qualificações e adequação para o trabalho. Através de nossos valores corporativos e todas as nossas ações, incentivamos um lugar de trabalho baseado na diversidade e na inclusão para que nossos funcionários possam contribuir a alcançar resultados empresariais sustentáveis. Cumprimos com as leis e regulamentos trabalhistas aplicáveis em todos os países em que operamos.

3. Compromisso total com a Caldic

Quando os interesses privados ou pessoais de uma pessoa interferem, ou parecem interferir, com os interesses da Caldic, denomina-se conflito de interesses ou conflito de interesses potencial.

Pode surgir um conflito de interesses quando um funcionário realiza ações ou tem interesses que podem dificultar a realização de seu trabalho de maneira objetiva e eficaz. Exigimos a todos os nossos funcionários e terceiros que evitem atividades ou situações que impliquem conflitos de interesses reais ou aparentes com os interesses da Caldic. Os funcionários e terceiros devem comunicar ao departamento Jurídico y de Compliance qualquer possível conflito de interesses ou qualquer relação que possa dar lugar a um conflito de interesses.

Todas as atividades que realizamos devem ser sempre em interesse da Caldic e de nossos clientes. Os bens da empresa proporcionados aos funcionários para o desempenho de seu trabalho devem ser utilizados e tratados com o devido cuidado e de acordo com os fins para que se proporcionaram. Exemplos de bens da Empresa são os computadores, os celulares, os veículos ou qualquer outra coisa que se possa proporcionar para a execução das funções de um funcionário. Espera-se que os funcionários dediquem seu tempo e esforços em benefício da Caldic. Para tanto, solicitamos a nossos funcionários que respeitem o horário de trabalho habitual, de acordo aos procedimentos operativos e/ou departamentais aplicáveis.

4. Suborno e Corrupção

A Caldic não busca obter vantagens competitivas mediante práticas ou comportamentos comerciais ilegais ou antiéticos. Tratamos a nossos clientes, clientes potenciais, prestadores de serviços, fornecedores,

competidores e funcionários de maneira justa e ética, em consonância com nosso lema “Because we care”. Não obtemos vantagens comerciais injustas de ninguém mediante a manipulação, a omissão, o abuso de informação privilegiada, a deturpação de fatos relevantes ou qualquer prática comercial desleal ou antiética. Nossa Política Anticorrupção contém mais informações sobre o suborno e a corrupção, bem como sobre as obrigações que assumimos e as partes com as quais trabalhamos.

É ilegal e uma violação do nosso Código de Conduta que os funcionários deem ou aceitem qualquer tipo de suborno ou pagamento de facilitação. Também nos abstermos de oferecer ou aceitar presentes que possam influir, ou dar a impressão de influir, em nosso comportamento profissional ou no de outros.

Os presentes e os entretenimentos de valor modesto (para presentes não superiores a EUR100 e entretenimento não superior a EUR250) são costumeiros no curso normal dos negócios, não influem de modo algum no processo de tomada de decisões e, se cumprem com as leis aplicáveis, estão permitidos. Entretanto, nunca se deve oferecer nem aceitar presentes em dinheiro. Qualquer possível presente ou entretenimento relacionado a funcionários públicos ou pessoas que realizam atividades comerciais em nome de uma autoridade governamental requer a revisão e aprovação prévia do Departamento Jurídico e de Compliance.

5. Contribuições Políticas, de Caridade e Opiniões

A Caldic não realiza doações – financeiras ou de outro tipo – a partidos políticos nem a iniciativas com motivação política em nenhuma parte do mundo. Ademais, a Caldic não faz juízo de valor nem adota posturas sobre sistemas políticos, partidos ou opiniões. Do mesmo modo, a Caldic não realiza doações – financeiras ou de outro tipo – a partidos religiosos nem a iniciativas com motivação religiosa em nenhuma parte do mundo. A Caldic não faz nenhum juízo de valor sobre religiões, grupos religiosos ou opiniões.

Ainda que respeitemos as opiniões políticas e religiosas de cada funcionário e sua expressão pública, isto nunca deve dar lugar a situações nas quais se dê a impressão de que tais opiniões refletem as da empresa. Os funcionários devem evitar situações que comprometam as normas e valores da Caldic.

Temos orgulho das comunidades em que operamos e reconhecemos a importância de retribuí-las.

Através de nosso programa de Participação Comunitária, a Caldic oferece a todos os funcionários a oportunidade de realizar trabalhos voluntários e contribuir com a comunidade local e trabalhos de caridade durante os dias de trabalho. A decisão de dedicar recursos ao apoio de uma instituição de caridade ou ONG local recai à entidade Caldic, preferivelmente se existe uma relação com o negócio ou os mercados em que atuamos. As contribuições de qualquer tipo realizadas a nome da Caldic ou as solicitações de doações por parte de terceiros devem ser enviadas com antecedência ao Departamento Jurídico e de Compliance para sua revisão e, sempre que o parecer for favorável, devem ser aprovadas pelo CEO e o CFO do Grupo.

6. Direito da Concorrência e Antitruste

As leis de concorrência se aplicam na maioria dos países do mundo. Violar as leis de concorrência podem dar lugar à imposição de sanções importantes a Caldic e, em alguns casos, à responsabilidade dos funcionários individualmente. Estamos comprometidos a competir de maneira justa em todos os países em que operamos, o que inclui o cumprimento de todas as leis de concorrência pertinentes.

A participação e/ou associação em uma associação comercial pode criar riscos potenciais para a Caldic. Considerando isto, requeremos de todos os funcionários que desejem participar ou se tornar membros de uma associação comercial que solicitem a autorização prévia do departamento Jurídico e de Compliance.

Requeremos a todos os funcionários e terceiros com que colaboramos que ajam de conformidade com as normas de concorrência e antitruste aplicáveis. Os funcionários devem trabalhar de acordo com nossa **Política de Concorrência e Antitruste**, e os terceiros devem assinar nosso Código de Conduta para Fornecedores.

7. Compliance Comercial

A Caldic se abstém de transações que infrinjam as leis e normas de controle de exportações aplicáveis a nossa atividade. A Caldic implementou diretrizes e procedimentos em matéria de controle de exportações através de nossa política de “Conheça a seu cliente” (KYC) e “Conheça a seu Fornecedor” (KYS).

8. Escravidão Moderna

A escravidão moderna é uma violação dos direitos humanos fundamentais. Adota diversas formas, incluindo a escravidão, a servidão, o trabalho forçado ou compulsório e o tráfico de pessoas, todas as quais são abusos contra as liberdades das pessoas. A Caldic é comprometida a garantir que não haja lugar para a escravidão moderna em nenhuma parte de seu negócio ou cadeia de fornecimento. A Caldic também é comprometida a agir com integridade em todas as suas transações e relações comerciais. Espera-se que todos os contratados, fornecedores e outros parceiros comerciais cumpram com os mesmos altos padrões.

A Caldic não participa nem apoia o uso de trabalho forçado, servidão ou trabalho infantil involuntário. Cumprimos com as normas da Organização Internacional do Trabalho e os requisitos estabelecidos nos países em que Caldic opera. A Caldic conta com uma Política dedicada à escravidão moderna. Para obter uma cópia desta política, entre em contato com nosso departamento de RH.

9. Lavagem de Dinheiro

A lavagem de dinheiro é a transferência de dinheiro ou outros fundos gerados por atividades criminosas ou ilegais através de negócios ou bancos legítimos para ocultar a verdadeira origem e a natureza dos fundos. Isto pode incluir a ocultação de lucros provenientes de atividades criminosas como o financiamento de terrorismo (FT), o suborno, a corrupção ou a fraude. A lavagem de dinheiro é um crime financeiro.

A Caldic aplica as Diretrizes AML que descrevem sinais de alerta e controles. Em caso de comportamento suspeito ou dúvidas sobre as transações, deve-se informar imediatamente o departamento Jurídico e de Compliance e a área de Finanças.

10. Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Nosso pessoal é nosso principal ativo. Por isso, preocupamo-nos em proporcionar a nossa equipe um lugar de trabalho no qual a saúde e a segurança venham em primeiro lugar. Para isso, criamos um conjunto de Regras para Salvar Vidas (LSR) que incentivamos a todos os funcionários a pôr em prática, para cumprir com a normativa, mas, mais importante, porque acreditamos que o cuidado com a segurança está em nossas mãos. É responsabilidade de todos, todos os dias e em todo lugar, manter a nós e aos que nos cercam a salvo. Dentro e fora do local de trabalho.

Exigimos que todos os nossos funcionários respeitem as regras, práticas e leis de segurança e saúde aplicáveis, e que tomem as precauções necessárias para se protegerem e a outros funcionários, contratados, voluntários e ao público em geral.

A Caldic segue uma estrita política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). Isso requer esforços e procedimentos organizados para identificar os riscos no local de trabalho, prevenir acidentes e reduzir a exposição a situações e substâncias nocivas. Também inclui a capacitação dos funcionários em matéria de prevenção de acidentes, resposta a acidentes, preparação para emergências e uso de roupa e equipamento de proteção.

Para avançar em nosso objetivo de melhoria contínua, contamos com o assessoramento de consultores externos que auditam áreas específicas de SSMA em todas as entidades da Caldic em todo o mundo. Estas auditorias periódicas nos ajudam a alcançar os objetivos estabelecidos em nossa política de SSMA. A sustentabilidade está há muito tempo integrada em nossa organização. Estamos comprometidos com a melhoria contínua na gestão de nosso impacto

ambiental e nos enfocamos firmemente a impulsionar o crescimento sustentável do negócio, enquanto visamos proteger o meio ambiente e as comunidades em que trabalhamos. Adotamos uma perspectiva de cadeia de valor em nossa forma de operar para proteger a saúde e a segurança de nosso pessoal, nossos parceiros comerciais, nossas comunidades e a sociedade em geral. Nossa agenda de sustentabilidade segue sendo uma força motriz para nossas operações diárias.

11. Álcool e Drogas

Na Caldic, proibimos a posse, o consumo ou a venda de álcool e drogas ilegais durante o horário de trabalho ou enquanto permaneça em qualquer das instalações da Caldic, incluídos os veículos da empresa. Salvo por circunstâncias especiais, como eventos organizados e/ou patrocinados por Caldic para os quais se tenham obtido a autorização previa do CEO ou do CFO, ou da pessoa a quem o CEO ou o CFO tenham delegado esta responsabilidade, está proibido fornecer ou consumir álcool nas instalações da Caldic.

O consumo de drogas ou álcool durante o horário de trabalho,



nas instalações da Caldic ou nos veículos da empresa se considera uma conduta profissional inadequada e se tratará como um assunto de extrema gravidade. Este tipo de comportamento se considera uma infração grave da política da empresa e dos padrões de segurança, o que justifica a aplicação de medidas disciplinares imediatas e severas, incluindo a possível rescisão do contrato de trabalho.

12. Privacidade e Segurança de Dados

Toda pessoa tem direitos sobre como se tratam seus “dados pessoais” (qualquer informação relacionada a uma pessoa viva, identificada ou identificável). A Caldic coleta e utiliza dados pessoais sobre seus funcionários atuais, antigos e potenciais, clientes, fornecedores e outros terceiros com os quais se comunica de diversas maneiras. A Caldic sempre o fará em total conformidade com todas os regulamentos de privacidade de dados aplicáveis e se assegurará que nossos sistemas cumpram com as medidas de segurança de dados mais recentes.

Exigimos a todos os nossos funcionários que se familiarizem e trabalhem de acordo com nossas Políticas de Proteção de Dados, que se aplicam a Caldic e a todos seus funcionários em todo o mundo.

Os funcionários da Caldic têm a obrigação de não divulgar informação relacionada com companheiros de trabalho, outros funcionários ou qualquer outra pessoa (incluindo, entre outros, números de telefone e endereços privados, históricos médicos ou informação salarial), salvo que assim exija ou permita a legislação aplicável, solicite-o o funcionário em questão ou seu representante autorizado, ou o permita a Política de Proteção de Dados da Caldic.

Nenhuma declaração, entrevista ou acesso a registros pessoais deve ser proporcionado até que a Caldic ou seu assessor jurídico tenham a oportunidade de revisar a solicitação. A solicitação pode ser legítima, mas a Caldic tem o direito de determinar sua razoabilidade e de assegurar que todas as respostas sejam completas e precisas.

13. Acesso a Computadores e Uso de Mídia Eletrônica

A linguagem e a conduta pessoal durante conversas, mensagens instantâneas e tocas de e-mail refletem a imagem da Caldic.

Portanto, deve-se manter uma postura profissional a todo momento. Dado que Caldic mantém uma postura neutra em relação à política e à religião, os funcionários que agem a nome da empresa devem se abster de realizar declarações políticas ou religiosas que possam refletir na imagem da empresa.

Para garantir a segurança dos dados, exigimos que nossos funcionários utilizem senhas seguras e que zelem por sua proteção. Ademais, pedimos a cada funcionário que se mantenha alerta na hora de clicar em links enlases que não sejam específicos da Caldic. Se alguém não está seguro se um link recebido é legítimo ou não, deve se colocar em contato com nossa equipe de cibersegurança antes de clicá-lo.

É proibido o uso das instalações da empresa para baixar, comunicar ou trocar materiais que entrem em conflito com as políticas da Caldic, o Código de Conduta da Caldic ou qualquer lei ou regulamento aplicável. O descumprimento desta regra pode dar lugar a medidas disciplinares, que podem chegar a incluir e rescisão do contrato de trabalho.

14. Manutenção de Registros

Todas as transações da Caldic devem ser devidamente registradas e contabilizadas em nossos livros. Isso é essencial para a integridade da governança da Caldic e nossas obrigações de relatórios financeiros. Os funcionários são responsáveis por garantir que não sejam feitos lançamentos falsos, imprecisos ou enganosos em nossos registros contábeis e que todas as comunicações públicas contenham informações completas, justas, precisas, oportunas e compreensíveis. Se um funcionário souber ou suspeitar que uma anotação falsa foi feita, ele deve comunicar imediatamente.

15. Propriedade Intelectual

Periodicamente, os funcionários podem escrever, criar ou conceituar propriedade intelectual durante o curso de seu emprego na Caldic. Essa propriedade pode ser criada durante ou fora do expediente habitual e no lugar de trabalho do funcionário ou fora dele.

Essa informação e propriedade se considera propriedade intelectual exclusiva da Caldic, se forem decorrentes ou incidentais ao desempenho de suas funções como funcionário da Caldic,



e devem ser tratadas como informação confidencial da Caldic, em cada caso na medida em que esteja em consonância com a legislação aplicável.

Para maior certeza, o anterior não se aplicará ao trabalho independente e/ou às produções independentes criadas, conceitualizadas ou realizadas por funcionários fora do escopo e alçada de suas funções e que não guardem relação alguma com as responsabilidades e obrigações de seu emprego na Caldic.

16. Divulgação Pública e Uso Restrito de Informação Confidencial

A Caldic se compromete a seguir as melhores práticas de divulgação oportuna e precisa de toda a informação relevante.

Divulgaremos de maneira imediata toda a informação relevante de forma completa, justa, precisa, oportuna e compreensível, de conformidade com a legislação aplicável.

Todos os funcionários devem desempenhar suas responsabilidades com o objetivo cumprir o compromisso prévio da Caldic, o que inclui comunicar de imediato toda informação relevante a pessoa adequada dentro da empresa, de conformidade com as políticas e procedimentos de divulgação da Caldic.

Cada funcionário que participe em um processo de divulgação da Caldic deve:

- Familiarizar-se com os requisitos de divulgação aplicáveis a Caldic, assim como com as operações comerciais e financeiras Caldic
- Não deturpar deliberadamente, nem fazer com que outros deturpem, informações sobre a Caldic a terceiros, seja dentro ou fora da Caldic, incluindo auditores independentes, reguladores governamentais e organizações autorreguladoras
- Revisar adequadamente e analisar de maneira crítica a informação proposta para garantir sua exatidão e integridade ou, quando seja apropriado, delegar esta tarefa a outras pessoas.

Os funcionários não devem discutir possíveis mudanças ou desenvolvimentos com pessoas alheias à Caldic antes que um anúncio oficial seja feito. Especificamente, não se deve compartilhar informação sobre desenvolvimentos corporativos, produtos e planos a menos que se tenha obtido autorização expressa.

Os funcionários não devem responder a perguntas da imprensa, dos órgãos legislativos ou das empresas e organizações, a menos que estejam especificamente autorizados a fazê-lo. Todas estas consultas devem ser encaminhadas ao departamento de Comunicação Corporativa. A menos que estejam especificamente autorizados para fazê-lo, os funcionários não podem se pôr em contato com a imprensa, os meios de comunicação, os analistas de pesquisa e segurança, los corretores de bolsa ou os investidores para falar sobre a Caldic.

17. Política de Denúncia “Speak Up”

Os compromissos mencionados neste Código de Conduta, assim como as políticas da Caldic, tais como o Código de Conduta para Fornecedores, a Política Anticorrupção e Antissuborno, a Política de Concorrência e Antitruste, a Política de Conheça a seu Cliente (KYC) e Conheça a seu Fornecedor (KYS) e as Políticas de Proteção de Dados são implementadas para respaldar nossos princípios comerciais. Quando os funcionários têm qualquer preocupação sobre uma violação ou suspeita de violação do nosso Código de Conduta, a lei ou nossas políticas, incentivamo-los a se manifestarem, de acordo com nossa Política de Denúncia, e expressarem suas preocupações.

Em algumas circunstâncias, pode ser necessário coragem para expressar uma opinião. Por isso, esforçamo-nos para criar uma cultura empresarial em que não haja medo de represálias ou tratamento injusto por manifestar este tipo de preocupações. Temos uma política de tolerância zero com as represálias. A demissão injustificada, o comportamento desdenhoso e o assédio podem ser formas de represália. Consideramos que os atos de represália constituem um descumprimento de nosso Código de Conduta, o que poderia dar lugar a medidas disciplinares, incluindo a possível demissão. Dito isto, todas as denúncias devem ser realizadas de boa-fé. Se as denúncias se realizam com o objetivo de prejudicar

a outros e não se baseiam em fatos, tomaremos medidas imediatas. As denúncias relacionadas a questões de comportamento que não sejam ilegais ou antiéticos devem ser discutidas com o superior direto e/ou o departamento de recursos humanos local. A ferramenta Speak Up não está projetada para este tipo de questões.

A Caldic espera que todos funcionários e terceiros com que trabalhamos se responsabilizem dos resultados de seu trabalho, baseando-se nos princípios de integridade, qualidade, pontualidade, eficiência, segurança e melhoria contínua.

Espera-se que os Diretivos liderem pelo exemplo e reforcem pessoalmente os compromissos descritos neste Código de Conduta.

18. Entrelinhas

Nenhum Código de Conduta pode contemplar todos os temas e áreas que nossa organização deve cumprir em um setor tão complexo como o nosso. Este Código de Conduta proporciona as diretrizes e normas básicas que definimos para nossas entidades em todo o mundo. Outras políticas as quais se faz referência neste documento contêm mais detalhes para apoiar o Código de Conduta.

As políticas locais ou relacionadas com a empresa podem proporcionar diretrizes e normas adicionais, mais estritas ou mais específicas, mas não podem contradizer nem ser mais brandas que o Código de Conduta, a menos que tenha sido aprovado pela Direção do Grupo.

Ao longo do Código de Conduta, “nós”, “Caldic” e “a Empresa”, referem-se à Caldic Holdings B.V. e a todas as suas subsidiárias. A Caldic pretende aplicar este Código de Conduta em todos os países em que opera, na medida em que isso seja permitido pela legislação de cada país.

O Código de Conduta disponível www.caldic.com é a versão oficial. Você não deve confiar em nenhuma cópia impressa como versão oficial. Este Código não cria nenhuma obrigação contratual ou outros direitos, seja de forma expressa ou implícita, e não constitui um contrato de trabalho nem um acordo de nenhum tipo.

O Reconhecimento

Sujeito à, e na medida máxima permitida pela lei aplicável, eu, por meio deste instrumento:

- Reconheço que recebi, revisei, compreendi e cumprirei com o Código de Conduta da Caldic;
- Entendo que a violação do Código de Conduta ou de outras políticas da Caldic pode resultar em ação disciplinar, inclusive possível rescisão; e
- Aceto informar, de maneira imediata, de qualquer conhecida ou suspeita do Código de Conduta, de outras políticas da Caldic, das leis ou regulamentos aplicáveis, e de qualquer conflito de interesses real (ou aparente).

Nome: _____

Cargo: _____

Assinatura: _____

Data: _____

Localidade: _____

Se você estiver assinando este reconhecimento manualmente, entregue esta página a seu representante local de RH para que a inclua em seu arquivo pessoal. Se não puder realizar cada uma das declarações desta certificação de boa-fé, incondicionalmente e sem exceção, deverá consultar ao departamento Jurídico e de Compliance.