

## Código de Conduta para Fornecedores

A GEKA se vê como sinônimo de inovação, responsabilidade, justiça e orientação para o cliente - valores que determinam nossa conduta como empresa. Eles se aplicam à forma como lidamos uns com os outros e como trabalhamos juntos, mas também às nossas relações com clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios.

Como uma empresa global, GEKA está bem ciente da sua responsabilidade social e a leva muito a sério. Para cumprir os nossos princípios éticos e requisitos legais em toda a cadeia de suprimentos, este código de conduta foi desenvolvido para todos os fornecedores do Grupo Geka e deve ser cumprido por todos os fornecedores.

Portanto, consideramos os princípios estabelecidos neste código de conduta para fornecedores como as condições fundamentais para fazer negócios com a GEKA GmbH.

### 1. Conformidade com leis e regulamentos.

O fornecedor se compromete a cumprir sua responsabilidade social em todas as suas atividades corporativas. Em todas as negociações e decisões comerciais, o fornecedor deve observar as leis vigentes e outras regras relevantes dos países em que atua.

Além de cumprir as leis locais e nacionais, o fornecedor deve reconhecer os princípios das convenções internacionais listadas abaixo.

Convenções da Organização Internacional do Trabalho	
OIT-Convenção 1	Horas de Trabalho
OIT-Convenções 29, 105	Trabalho Forçado e Obrigatório e Abolição do Trabalho Forçado e Obrigatório
OIT-Convenções 87, 98, 135	Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva
OIT-Convenções 100, 111	Igualdade de Remuneração e Igualdade de Tratamento
OIT-Convenção 102	Previdência Social (Padrões Mínimos)
OIT-Convenção 131	Fixação do Salário-Mínimo
OIT-Convenções 138, 182	Idade Mínima
OIT-Convenção 155	Segurança e Saúde Ocupacional
OIT-Convenção 159	Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência
OIT-Convenção 169	Povos Indígenas e Tribais
OIT-Convenção 177	Lição de casa
OIT-Convenção 181	Agências de Emprego Privadas
OIT-Convenção 183	Proteção de Maternidade

## **2. Proibição de corrupção e suborno**

Qualquer forma de corrupção, quebra de confiança e peculato é proibida e não pode ser praticada ou tolerada. Nenhuma tentativa pode ser feita, seja no país ou no exterior, para exercer influência indevida sobre outras pessoas em transações comerciais, trocando presentes ou oferecendo ou fornecendo outras vantagens. O mesmo se aplica à aceitação não permitida de vantagens.

## **3. Trabalho infantil**

O trabalho infantil não pode estar envolvido em nenhuma etapa da atividade empresarial e isso não pode ser tolerado. Qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade é considerada criança. Exceções são possíveis para países em que a idade mínima para emprego ou escolaridade obrigatória é maior de acordo com as leis locais, ou países em desenvolvimento cobertos pela regra de isenção da Convenção 138 da OIT, nos quais a idade mínima foi reduzida para 14 anos.

Diretrizes ou procedimentos sobre remuneração para trabalhadores infantis devem ser criados, documentados, cumpridos e efetivamente comunicados aos funcionários e outras partes envolvidas. Deve ser disponibilizado apoio financeiro ou outro apoio adequado para garantir que a escolaridade seja possível até que a criança atinja a idade definida acima.

É permitido o emprego de trabalhadores jovens que, de acordo com a definição acima, não sejam mais crianças, mas ainda não tenham atingido a idade de 18 anos. Se estiverem sujeitos à escolaridade obrigatória, não podem trabalhar fora do horário escolar.

As horas de trabalho não podem exceder oito horas por dia e o total de tempo de escola, trabalho e viagem não pode exceder dez horas por dia.

Os trabalhadores jovens não podem trabalhar à noite ou em situações perigosas ou inseguras no que diz respeito à sua saúde e desenvolvimento físico ou mental.

## **4. Trabalho obrigatório forçado**

O fornecedor deve respeitar e apoiar o cumprimento dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Qualquer trabalho ou serviço que não seja oferecido por uma pessoa por vontade própria ou que seja prestado sob ameaça de punição ou represália ou em pagamento de uma dívida não pode ser permitido ou apoiado.

Não são considerados trabalhos forçados ou obrigatórios os trabalhos ou serviços exigidos de uma pessoa em razão de ordem judicial, desde que o trabalho ou serviço seja realizado sob a supervisão e fiscalização do poder público e o condenado não seja contratado para indivíduos ou empresas e associações privados ou de qualquer outra forma disponibilizado a eles.

## **5. Proteção da saúde, ocupacional e ambiental**

Para trabalhar em sintonia com o meio ambiente e evitar perigos para as pessoas e o planeta, todos os requisitos válidos de saúde, ocupacionais e ambientais devem ser cumpridos.

A fim de garantir a proteção da saúde e segurança no local de trabalho, o fornecedor deve tomar medidas eficazes para evitar possíveis problemas nesta área e evitar lesões ou doenças relacionadas ao trabalho decorrentes do trabalho, relacionadas ao trabalho ou durante o trabalho. As causas de todos os riscos no ambiente de trabalho devem, com base no estado de conhecimento adequado no campo da proteção da saúde e segurança na respectiva área industrial, ser reduzidas ou eliminadas completamente. Todos os procedimentos para este efeito devem ser documentados.

O fornecedor deve avaliar todos os riscos no local de trabalho para mães recém-nascidas, grávidas ou lactantes, incluindo aquelas que devem deixar suas funções, a fim de garantir que todas as medidas apropriadas sejam tomadas para eliminar ou reduzir os riscos de saúde e segurança.

Se, após os esforços para reduzir ou eliminar as causas de todos os riscos, ainda houver riscos no ambiente de trabalho, a organização deve, às suas próprias custas, fornecer ao pessoal os equipamentos de proteção individual necessários. No caso de uma lesão relacionada ao trabalho, o fornecedor deve administrar os primeiros socorros e auxiliar o funcionário a receber cuidados médicos adicionais.

Um representante da administração da empresa deve ser nomeado responsável por garantir um local de trabalho saudável e seguro para todos os funcionários e pela implementação dos requisitos destas diretrizes sobre proteção de saúde e segurança. Além disso, deve ser criado um comitê de Saúde e Segurança Ocupacional, composto por um grupo equilibrado de representantes da administração e dos funcionários. Deve avaliar os riscos formais e regulares de saúde e segurança relacionados ao trabalho, a fim de identificar e eliminar os riscos de saúde e segurança existentes e possíveis. Devem ser mantidos relatórios de avaliação e registros de quaisquer medidas corretivas e preventivas tomadas.

Todas as decisões tomadas devem ser efetivamente comunicadas a todos os membros da equipe. Para garantir a melhoria das condições de proteção à saúde e segurança no trabalho, o comitê deve receber treinamento e reciclagem regularmente.

Os funcionários devem ser regularmente autorizados a participar de sessões de treinamento de saúde e segurança e, se necessário, treinamento relacionado ao trabalho.

Este treinamento deve ser repetido para todos os funcionários que ingressarem na empresa ou mudarem de divisão e em caso de quaisquer alterações ou acréscimos.

O fornecedor deve garantir a todos os funcionários o livre acesso a instalações sanitárias limpas, água potável, locais apropriados para intervalos para refeições e, quando necessário, instalações sanitárias de armazenamento de alimentos.

O fornecedor deve garantir que todas as acomodações de pernoite disponibilizadas aos funcionários sejam limpas e seguras e atendam às necessidades básicas, independentemente de serem elas próprias, arrendadas ou contratualmente responsáveis por elas.

Todos os funcionários têm o direito de se retirarem de situações de grave perigo sem que sejam previamente obrigados a obter a autorização do empregador.

## **6. Liberdade de associação**

Deve ser respeitado o direito dos funcionários de se associarem livremente de acordo com as leis locais aplicáveis e de se filiarem a sindicatos ou organizá-los e realizarem negociações coletivas. Em situações em que o direito à liberdade de associação ou negociação coletiva é restringido por lei, os funcionários devem ter a liberdade de eleger livremente seu próprio representante.

Os representantes dos funcionários, membros do sindicato e outros membros da equipe que estejam envolvidos na organização dos trabalhadores devem ser protegidos de qualquer forma de discriminação, assédio, comportamento ameaçador ou opressão em razão de suas atividades. Eles podem entrar em contato com seus colegas em seus locais de trabalho e cumprir suas responsabilidades sem restrições, desde que isso não seja proibido pela lei vigente naquele país.

## **7. Discriminação**

O fornecedor compromete-se a se opor a todas as formas de discriminação, no âmbito das leis e normas vigentes, por exemplo, também em relação aos seus próprios funcionários e parceiros de negócios. No que diz respeito ao recrutamento, remuneração, acesso à formação, promoção, dispensa ou aposentadoria, não deve ser praticada ou apoiada qualquer ação discriminatória em relação à raça, nacionalidade, origem geográfica ou social, obrigações familiares, situação familiar, filiação sindical, opiniões políticas, idade ou qualquer outra situação possível.

Nada pode impedir os funcionários de exercerem seus direitos. Nada pode impedir o direito de ter satisfeitas as referentes à raça, nacionalidade ou origem social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, obrigações familiares, filiação sindical, opiniões políticas ou qualquer outra situação possível.

Comportamentos ameaçadores, ofensivos, exploradores ou sexualmente coercitivos, incluindo gestos, linguagem ou contato físico, são proibidos no local de trabalho e em todos os locais alugados pela empresa ou pelos quais a empresa é contratualmente responsável.

Forçar as mulheres a fazer testes de gravidez ou virgindade não é permitido em nenhuma circunstância.

## **8. Medidas Disciplinares**

Os funcionários devem ser tratados com decência e respeito. Não pode haver envolvimento ou tolerância a qualquer punição corporal, coerção mental ou física ou abuso verbal dos funcionários. O tratamento áspero ou desumano é proibido.

## **9. Horas de Trabalho**

O fornecedor deve cumprir as leis nacionais, acordos coletivos e normas industriais em relação às horas de trabalho, intervalos e feriados oficiais. A semana de trabalho é

estabelecida por lei, mas não pode exceder 48 horas.

Após seis dias consecutivos de trabalho, pelo menos um dia de folga deve ser concedido. Exceções a esta regra aplicam-se apenas se a lei do país permitir que as horas de trabalho excedam esse limite e um acordo coletivo livremente negociado estiver em vigor que permita uma média de horas de trabalho, incluindo períodos de descanso adequados.

#### **10. Pagamento**

O fornecedor deve garantir que o pagamento de uma semana de trabalho normal, não incluindo horas extras, sempre corresponda pelo menos ao padrão mínimo legal ou do setor ou aos acordos coletivos.

O fornecedor deve pagar salários que cubram as necessidades básicas e forneçam alguma renda discricionária.

Todos os pagamentos adicionais previstos pelas regras válidas no país devem ser pagos. Nos países em que uma taxa mais alta para horas extras não é estabelecida por lei ou acordos coletivos, os funcionários devem ser remunerados pelas horas extras com a taxa mais alta de acordo com as normas da empresa ou as normas predominantes do setor.

Deduções indevidas e deduções como medidas disciplinares são proibidas. Exceções aplicam-se apenas se as deduções salariais como medidas disciplinares forem permitidas pela lei da terra e houver um acordo coletivo livremente negociado que permita essa prática. Os salários e contribuições sociais não podem, de forma alguma, ser pagos com atraso ou limitados, por exemplo sob a forma de vales, cupons ou letras de câmbio.

O fornecedor não pode utilizar a contratação apenas de mão-de-obra, uma série de contratos sucessivos de curta duração e/ou outros programas para contornar as suas responsabilidades para com os trabalhadores em conformidade com a lei e as regras válidas em matéria de emprego e previdência social.

#### **11. Conformidade com a lei de proteção contra o abuso do poder econômico**

O fornecedor deve cumprir as regras da livre e justa concorrência e, em especial, todas as disposições legais da legislação antitruste.

#### **12. Comércio exterior**

Todas as disposições das leis de comércio exterior, impostos e alfândegas de todos os países em que o fornecedor atua devem ser cumpridas.

#### **13. Proteção de segredos operacionais/comerciais e proteção de dados**

Segredos operacionais e comerciais e todas as outras informações confidenciais devem ser tratadas como estritamente confidenciais. Essas informações devem ser adequadamente protegidas de serem inspecionadas ou repassadas a terceiros. Em todo uso de dados pessoais, a proteção da privacidade deve ser observada e a segurança desses dados garantida.

#### **14. Cadeia de Suprimentos**

O fornecedor compromete-se a garantir que o conteúdo deste Código de Conduta seja implementado de forma correspondente por seus fornecedores e subfornecedores, na medida em que for capaz de fazê-lo.

#### **15. Sistema de Gestão**

Essas políticas e procedimentos devem ser comunicados de forma eficaz e acessíveis aos funcionários em todos os idiomas apropriados.

O Grupo medmix nomeou um Diretor de Conformidade para monitorar os princípios estabelecidos neste Código de Conduta:

- Diretor de Conformidade -

Tel.: +41 52 262 31 14

E-mail: [Compliance.office@medmix.com](mailto:Compliance.office@medmix.com)

O Diretor de Conformidade é seu contato em caso de dúvidas e tomará as decisões relativas às situações previstas neste código de conduta. Todos os fornecedores podem notificar o Diretor de Conformidade de quaisquer sugestões e reclamações, mas também especialmente das infrações a este código de conduta.

Se algum fornecedor preferir não abordar a GEKA GmbH com reclamações ou violações a este código de conduta, ele também pode inserir um relatório na Plataforma de Conformidade medmix ou ligar para a Linha Direta de Conformidade medmix, que, se necessário, tratará tanto essa abordagem quanto qualquer informação adicional de forma anônima e no mais rigoroso sigilo:

#### **Fazer uma denúncia:**

Para registrar uma denúncia, visite o website a seguir:

[Linha Direta de Conformidade \(geka-world.com\)](http://geka-world.com)

Você pode fazer sua denúncia diretamente no formulário de denúncias da Web ou ligar para o telefone da linha direta. Ao clicar em "Número de Telefone", você encontrará o número gratuito disponível para o seu país. Quando ligar para o telefone da linha direta, você precisará inserir o seguinte código de acesso após a solicitação: 833-400-1136.

#### **16. Ações corretivas**

Em caso de não conformidade com os requisitos deste código de conduta, medidas corretivas serão acordadas entre o fornecedor e a GEKA GmbH a serem implementadas dentro de um período de tempo adequado.

#### **17. Direito de rescisão**

No caso de casos graves de não conformidade com os requisitos estabelecidos neste código de conduta ou de não conformidade contínua com os requisitos definidos neste código de conduta após a ampla implementação de medidas corretivas conforme descrito acima, a GEKA GmbH tem o direito de encerrar a relação comercial, incluindo todos os fornecedores ou prestadores de serviços subordinados.

Um período de aviso adequado para implementar as medidas corretivas deve ser fornecido antes que o direito de rescisão seja exercido.

A GEKA GmbH gostaria de agradecer seu apoio e tem o prazer de estabelecer as bases para o crescimento e a sustentabilidade com seus fornecedores.

#### **Assinatura de consentimento**

Li o Código de Conduta da GEKA e confirmo que a empresa a seguir realiza seus negócios em conformidade com os requisitos mencionados acima.

Empresa: \_\_\_\_\_

Carimbo: \_\_\_\_\_

Nome (em letra de forma): \_\_\_\_\_

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

Cargo: \_\_\_\_\_

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