

# Código de Conduta

(Code of Conduct)

1. Introdução
2. Responsabilidade social
3. Comportamento na empresa
4. Conduta nos negócios
5. Princípios para o processamento de informações



**SARSTEDT**

## Declaração do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva

Prezados colaboradores e colaboradoras, um aspecto de extrema importância para nós é contribuir como parceiro confiável e competente em medicina e ciência, no mundo todo, para o aumento da qualidade de vida e da saúde.

A fim de atingir estes objetivos, é muito importante

- oferecermos produtos e serviços inovadores e de alta qualidade,
- agir de maneira justa e respeitosa uns com os outros e com parceiros, bem como
- cumprirmos nossa responsabilidade social enquanto empregador confiável.

A combinação de ação corporativa e princípios éticos fundamentais já é uma tradição para nós como empresa familiar, além de ser uma das principais características do nosso desenvolvimento empresarial e do nosso sucesso.

Ao mesmo tempo, a integridade da empresa é marcada pelo desempenho de nossos colaboradores e pelo seu comportamento nas relações uns com os outros e com pessoas de fora da empresa.

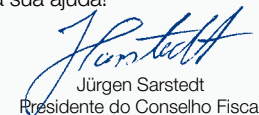
De acordo com nossos valores corporativos, todos os colaboradores do Grupo Sarstedt têm em suas ações a responsabilidade de

- respeitar todas as leis e diretrizes locais, nacionais e internacionais, as regras comportamentais específicas do setor, além de
- garantir, de maneira consciente, a integridade e a sustentabilidade de suas ações em relação à sociedade, ao ambiente e à economia.

Cada um de nós, do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva, assim como todos os colaboradores, temos a responsabilidade de nos comportar de acordo com os princípios estabelecidos no Código de Conduta (Code of Conduct). Como uma diretriz vinculativa, este código fornece informações sobre como devemos nos comportar em nossas ações do cotidiano empresarial.

Por isso, pedimos que você preste atenção e respeite o Código de Conduta em seu ambiente de trabalho, e nos informe abertamente sobre eventuais comportamentos desviantes ou sugestões de melhorias.

Agradecemos a sua ajuda!

  
Jürgen Sarstedt  
Presidente do Conselho Fiscal

  
Doris Sarstedt  
Vice-Presidente do Conselho Fiscal

  
Hans-Günter Klein  
Diretoria Executiva, Produção

  
Rainer Schuster  
Diretoria Executiva, Vendas / P&D

  
Timo Schretzmair  
Diretoria Executiva, Finanças

Nümbrecht, 2 de janeiro de 2018

<b>1. Introdução</b>	<b>Página</b>
1.1 Valores corporativos	6
1.2 Introdução sobre onosso código de conduta	7
1.3 Âmbito de aplicação, indicações e contato	8
<b>2. Responsabilidade social</b>	
2.1 Ação responsável e sustentabilidade	9
2.2 Conformidade legal	10
2.3 Princípios para a observação de valores sociais fundamentais	11
2.3.1 Respeito aos direitos humanos	
2.3.2 Igualdade de oportunidades	
2.3.3 Condições de trabalho	
2.4 Cumprimento das leis de segurança, saúde e ambientais	14
<b>3. Comportamento na empresa</b>	
3.1 Comportamento de acordo com o código de conduta	16
3.2 Comportamento social	17
3.3 Função de modelo exemplar e controle dos executivos	17
3.4 Ênfase na prestação de serviços	18
3.5 Segurança e qualidade dos produtos	18
3.6 Tratamento dos bens da empresa	19
<b>4. Conduta nos negócios</b>	
4.1 Concorrência leal	20
4.2 Proibição de corrupção	21
4.2.1 Medidas para evitar o risco de corrupção	
4.2.2 Sanções por violações dos regulamentos anticorrupção	
4.3 Prevenção de conflitos de interesse	22
4.4 Conformidade com as regulamentações de comércio, controle de exportação e aduaneiras	23
<b>5. Princípios para o processamento de informações</b>	

## 1.1 Valores corporativos

Nós desejamos manter nossos valores tradicionais comprovados. Ao mesmo tempo, apresentamos estes valores como a base para nossas ações, visando a sustentabilidade futura da empresa em longo prazo. Isto deve servir como um apoio para relações de sucesso e harmonia no ambiente corporativo.

Os seguintes valores corporativos são colocados em prática pelos gerentes, executivos e colaboradores<sup>1</sup> na sede da empresa em Nümbrecht/Alemanha, bem como nas filiais alemãs e internacionais:

### 1. Criamos valor agregado

Na qualidade de empresa familiar responsável, a Sarstedt se sente na obrigação de colocar seus objetivos comerciais em prol da sociedade. Nossos produtos aumentam o conforto do paciente e do usuário, tornam o trabalho no laboratório mais eficiente e ajudam, dessa forma, a melhorar os cuidados de saúde.

### 2. Somos o seu parceiro em medicina e ciência no mundo inteiro

Valorizamos a manutenção de relações de confiança e de longo prazo com nossos clientes. A qualidade do serviço, a confiabilidade e o diálogo com nossos parceiros nas áreas médicas e científicas são para nós fatores decisivos para o sucesso. Por isso, tudo o que fazemos é pensando no cliente, oferecendo uma gama de serviços adaptada exatamente às suas necessidades.

### 3. Incentivamos as inovações

A otimização de produtos, processos e prestação de serviços é um fator crucial para nossa sustentabilidade. Por isso, realizamos os trabalhos de pesquisa e desenvolvimento em contato direto com os usuários e nossos parceiros de negócios, a fim de oferecer a eles produtos inovadores e soluções para o trabalho exigente no campo da medicina e da ciência. Como a combinação de ciência e economia representa um dos pré-requisitos básicos para o avanço da medicina, nós apoiamos sociedades e organizações científicas com o objetivo de garantir pesquisas, diagnósticos e cuidados do paciente ainda melhores e mais eficientes no futuro.

### 4. Estamos empenhados na colaboração

Como grupo empresarial implantado a nível mundial, com várias instalações e filiais, mantemos a colaboração não só com nossos clientes, mas também dentro do próprio Grupo Sarstedt. O compromisso, as experiências e os conhecimentos de nossos colaboradores são a base de nosso sucesso. Nossas relações interpessoais assentam na equidade, no respeito e no espírito de equipe.

<sup>1</sup> Quando falamos de "Colaboradores" neste código de conduta, estamos nos referindo igualmente a todos os colaboradores e a todas as colaboradoras.

## 5. Pouparamos recursos

Estamos empenhados em proteger o ambiente e a saúde e segurança de nossos colaboradores. Para isso, nos baseamos nas mais modernas tecnologias e no melhoramento contínuo da proteção do ambiente e do trabalho.

Nossa ambição é harmonizar economia e ecologia.

## 1.2 Introdução sobre os nossos código de conduta

A ambição do Grupo Sarstedt,

- como parceiro em medicina e ciência, consiste em atender às mais altas exigências com nossos produtos e serviços e, ao mesmo tempo,
- alcançar altos padrões em relação ao comportamento de nossos colaboradores, além de cumprir em longo prazo o nosso compromisso social em todo o grupo empresarial.

Para isso, queremos satisfazer as expectativas legítimas de confiança de nosso setor e exigimos de nossos colaboradores um trabalho de cooperação confiável, através da responsabilidade em suas ações.

Nossas ações são determinadas

- pelo respeito às leis, regulamentos aplicáveis e padrões internacionais,
- pela observância das normas morais, as quais devem ser obrigatoriamente respeitadas por nossos colaboradores, através de um comportamento exemplar entre eles e para com nossos interessados, bem como
- pelos valores formulados do Grupo Sarstedt, que moldam nossas exigências concretas em relação à conduta empresarial ética de nossos colaboradores.

Para a maneira de agir de seus executivos e colaboradores, o grupo empresarial internacional Sarstedt se baseia nos código de conduta e de negócios descritos a seguir, que são caracterizados por valores como legalidade, sinceridade, respeito, confiabilidade e equidade.

Os código de conduta formulados a seguir transmitem aos nossos colaboradores quais são as características e os comportamentos específicos esperados deles. Isso vale tanto para as relações profissionais entre os colaboradores, quanto também para as relações com parceiros de negócios da nossa empresa.

Portanto, cada órgão, cada executivo e cada colaborador do Grupo Sarstedt está pessoalmente obrigado a agir de forma legal, responsável e íntegra nas relações com os seus colegas e com as pessoas e organizações em nosso ambiente empresarial, além de agir em conformidade com suas obrigações.

### 1.3 Âmbito de aplicação, indicações e contato

– Aplicação, implementação e conformidade –

De acordo com a declaração do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva da Sarstedt AG & Co. KG, nossos valores e código de conduta a seguir são válidos para

**todas as empresas do Grupo Sarstedt.**

“Compliance” significa o comportamento em conformidade com as leis e regulamentações dentro da organização, no ambiente empresarial e em relação a todas as partes interessadas da empresa.

**Todos os membros da gerência, todos os executivos e todos os colaboradores**

devem cumprir e respeitar as leis aplicáveis, assim como os regulamentos internos. Respeitar este código de conduta é um requisito mínimo obrigatório para nossos executivos e colaboradores. O responsável central de Compliance, em cooperação com os diversos setores operativos, oferece apoio para o treinamento e o cumprimento deste código de conduta em todas as empresas do Grupo Sarstedt; isto é assegurado através de auditorias internas.

**O comportamento irregular devido a violações negligentes ou intencionais (“Non-Compliance”) não será tolerado.**

Dentro do âmbito de seus deveres de supervisão e controle, os executivos de todos os níveis são responsáveis por evitar, através de medidas adequadas, a ocorrência de violações de leis e regulamentos por parte dos colaboradores dentro de sua área de responsabilidade, além de evitar que ocorram danos à empresa ou ao ambiente empresarial devido ao comportamento de seus colaboradores.

#### Contato

Caso os colaboradores presenciem violações do código de conduta ou outros procedimentos de legalidade duvidosa, eles devem reportar imediatamente sobre o ocorrido.

Para isso, os colaboradores podem entrar em contato com os seguintes parceiros de contato:

- Superior direto
- Departamento de recursos humanos
- Caso os colaboradores não queiram falar diretamente com os contatos mencionados acima, também é possível entrar em contato com o responsável por Compliance do Grupo Sarstedt (e-mail: [compliance@sarstedt.com](mailto:compliance@sarstedt.com) ou por telefone: +49-2293-305-2050).

A violação do nosso código de conduta reportadas será investigada juntamente com o departamento de Compliance, sendo as medidas adequadas determinadas com a diretoria responsável.

Os colaboradores que denunciarem conscientemente e de boa fé uma violação de conduta por parte de terceiros não sofrerão consequências negativas.

De acordo com a nossa cultura empresarial, colocamos nossos objetivos comerciais em prol da sociedade, ajudando a melhorar os cuidados de saúde e a qualidade de vida através da otimização de produtos, processos e serviços prestados.

Assim, nossos produtos satisfazem as mais altas exigências de segurança, precisão e higiene, atendem aos mais altos requisitos de qualidade e, assim, aumentam o conforto para o paciente e para o usuário.

Além disso, também queremos cumprir com nossas responsabilidades sociais e ecológicas através da sustentabilidade em longo prazo de nossas atividades corporativas.

Isso é possível apenas se for garantido o cumprimento das leis aplicáveis.

### 2.1 Ação responsável e sustentabilidade

Através de ações responsáveis e sustentáveis em relação à sociedade, ao ambiente e aos colaboradores de nossa empresa, queremos contribuir para a melhoria da qualidade de vida, tanto dos colaboradores quanto das pessoas dentro do nosso ambiente empresarial.

Como empresa familiar, queremos incentivar nossos colaboradores e oferecer um local de trabalho seguro, lidar de maneira responsável e transparente com possíveis riscos e evitar danos ao ambiente.

Para isso, nossas ações estão baseadas nas especificações aplicáveis de padrões sociais nacionais e internacionais sobre direitos humanos, trabalho e ambiente, prevenção da corrupção e responsabilidade social de organizações.

Com base em leis e regulamentações válidas, bem como na consideração adicional de princípios e padrões não vinculativos, são definidos padrões mínimos para uma conduta empresarial responsável de todos os colaboradores do Grupo Sarstedt.

Este código de conduta também se aplica nos países em que a legislação local não seja tão restritiva em termos de margem de ação.

No âmbito da nossa responsabilidade social, também prestamos atenção à introdução de padrões e código de conduta ao longo de nossa cadeia de valor agregado, a fim de garantir o cumprimento de tais padrões de sustentabilidade.

Sendo assim, investigamos os respectivos parceiros de negócios e organizações adicionalmente às verificações das listas de sanções obrigatórias (4.4). Dessa maneira é realizada, por ex., uma integração de critérios de sustentabilidade na seleção de fornecedores.

### 2.2 Conformidade legal

A conformidade legal através do cumprimento das leis aplicáveis e outros regulamentos é um princípio básico de nossa cultura empresarial. As leis e diretrizes vinculativas locais, nacionais e internacionais e as determinações regulatórias válidas no respectivo país, assim como nossas diretrizes empresariais internas, são a base para as nossas ações e devem ser respeitadas obrigatoriamente e sem restrições por todos os colaboradores do Grupo Sarstedt.

Isso inclui, entre outras coisas, a observância das leis e dos regulamentos aplicáveis em relação a

- direitos sociais fundamentais, tais como direitos humanos e normas laborais,
- leis de segurança, saúde e ambientais,
- legislação antitruste e sobre concorrência, bem como
- luta contra a corrupção.

Os membros da Diretoria Executiva, gerentes, diretores operacionais e todos os tomadores de decisão com função administrativa devem garantir a observância de normas legais de todos os tipos (leis, decretos, contratos, instruções internas de serviço, etc.) dentro de sua própria área de responsabilidade.

Para isso, os respectivos executivos devem

- se informar suficientemente e continuamente sobre os princípios essenciais das leis e regulamentos aplicáveis,
- avaliar a influência sobre sua área de responsabilidade, seu próprio comportamento e o comportamento de seus colaboradores,
- instruir e sensibilizar seus colaboradores sobre o assunto, bem como
- estabelecer e documentar medidas adequadas de controle, necessárias para garantir o cumprimento das leis aplicáveis.

### 2.3 Princípios para a observação de direitos sociais fundamentais

De acordo com os nossos valores e a declaração do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva, assim como conforme as especificações aplicáveis de padrões sociais nacionais e internacionais, as empresas do Grupo Sarstedt assumem responsabilidade social, apoiando e respeitando os direitos humanos internacionalmente reconhecidos em todas as nossas instalações, assim como garantindo os requisitos mínimos das condições de trabalho e sociais.

#### 2.3.1 Respeito aos direitos humanos

O Grupo Sarstedt apoia e respeita

- os direitos humanos internacionais nos termos da Declaração de Direitos Humanos da ONU e da Convenção Europeia dos Direitos Humanos,
- os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Economia e Direitos Humanos (Ruggie Guidelines), bem como
- os princípios orientadores para empresas multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD).

Esperamos também de nossos colaboradores, assim como de todos os nossos parceiros de negócios e outras partes diretamente relacionadas às nossas atividades de negócios, aos nossos produtos ou serviços, um comportamento que respeite os direitos humanos.

Através do cuidado contínuo exercido nas ações de seus executivos e colaboradores, o Grupo Sarstedt garante que

- não pactua com violações dos direitos humanos e
- que não existem impactos negativos em relação aos direitos humanos de seus próprios colaboradores.

Além disso, os colaboradores do Grupo Sarstedt são incentivados a avaliar sua própria conduta quanto a possíveis riscos para os direitos humanos, que possam surgir direta ou indiretamente de relações comerciais, além de identificar e reportar potenciais efeitos negativos ao nível dos direitos humanos.

Então, é realizada uma avaliação com os conhecimentos e consultas adequadas de grupos potencialmente afetados. Em todas as decisões tomadas, o respeito aos direitos humanos devem ter prioridade.

Além disso, mecanismos de queixa apropriados também garantem que todas as áreas problemáticas possam ser identificadas e eliminadas.

### 2.3.2 Igualdade de oportunidades

No âmbito das possibilidades operacionais, o Grupo Sarstedt garante que

- as ações de nossos colaboradores e executivos não têm consequências negativas ao nível dos direitos humanos,
- todos os colaboradores, por igual e sem discriminação, podem reivindicar os direitos da convenção dos direitos humanos e os regulamentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e
- todos os colaboradores no ambiente empresarial têm garantido o seu direito de igualdade de oportunidades.

A este respeito, incentivamos nossos colaboradores a, além de garantir a legalidade e o profissionalismo em suas ações, principalmente a garantir o cuidado necessário ao lidar com outras pessoas no ambiente empresarial.

Através do respeito necessário e da valorização, tolerância, equidade, sinceridade e honestidade, esperamos

- prevenir o mau tratamento, a intimidação, a depreciação ou qualquer tipo de desprezo, além de impedir o bullying, o assédio físico, sexual ou psicológico e qualquer outra forma de discriminação, seja ela por origem étnica, nacionalidade, cor, posicionamento político, crenças, religiões ou origem social e status social, status familiar, gênero, orientação de gênero, deficiência, idade, constituição física ou aparência e, desta forma, também
- garantir a igualdade de oportunidades através da igualdade de tratamento no trabalho, além de excluir desvantagens injustas no caso de decisões relacionadas ao pessoal.

### 2.3.3 Condições de trabalho

Como empresa multinacional, o grupo Sarstedt

- respeita o cumprimento dos direitos nacionais das normas fundamentais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) descritas na “Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social”,
- orienta-se, para isso, nos regulamentos baseados na norma de certificação social “Social Accountability 8000” sobre padrões de trabalho e padrões sociais, e
- também se baseia nas formulações do código de conduta da “Business Social Compliance Initiative”, da Foreign Trade Association (FTA) para melhoria dos padrões sociais.

Nos termos dos acordos internacionais sobre as normas laborais fundamentais da OIT e os requisitos de responsabilidade social dos padrões SA8000, todas as empresas do Grupo Sarstedt se comprometem expressamente em respeitar os seguintes princípios e em detectar possíveis violações em seu ambiente de trabalho interno e externo, além de reportar sobre possíveis casos de violação através dos canais conhecidos:

- **Proibição do trabalho infantil (OIT 138 e 182)**

Pessoas com idade abaixo da idade mínima legal para o fim da escolaridade obrigatória, que não pode ser inferior a 15 anos, não devem ser empregadas.

- **Proibição do trabalho forçado (OIT 29 e 105)**

Os funcionários não devem ser forçados ao trabalho, seja direta ou indiretamente, através de violência ou força. Todas as formas de trabalho involuntário, como trabalho forçado, trabalho escravo ou forçado, não são permitidas.

- **Medidas disciplinares (SA8000, 6.1)**

A organização trata a mão de obra com decência e respeito, e não deve participar, ser cúmplice de ou tolerar qualquer coerção física ou psicológica ou abuso verbal dos funcionários.

- **Liberdade sindical e direito à negociação coletiva (OIT 87 e 98)**

O direito dos funcionários à liberdade de associação sindical, liberdade de reunião e o direito à negociação coletiva devem ser respeitados conforme as leis do respectivo país.

- **Horas de trabalho e remuneração (SA8000, 7. e 8.)**

A organização respeita as leis válidas e os padrões da indústria em relação às horas de trabalho, intervalos e feriados legais. A organização garante que a remuneração corresponde aos padrões mínimos legais da indústria.

### 2.4 Cumprimento das leis de segurança, saúde e ambientais

De acordo com nossa responsabilidade para a sociedade, o meio ambiente e colaboradores, e nosso compromisso com a ação sustentável e conformidade legal, nós cumprimos também as leis aplicáveis de saúde, segurança e meio ambiente (SSMA), bem como os padrões empresariais reconhecidos. Além dos regulamentos juridicamente vinculativos aplicáveis, com o padrões mínimos, também nos orientamos nas normas de trabalho e diretrizes para segurança, saúde e condições ambientais no local de trabalho da Fair Labour Association (FLA), conf. “Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks”.

Conforme descrito no item 2.2 Conformidade legal, os executivos de nossas organizações são responsáveis por garantir a proteção dos respectivos bens legais em sua área de responsabilidade.

- Assim, na área da segurança e da saúde do trabalhador, cada superior é responsável pela proteção de seus colaboradores contra riscos e encargos, deve identificar os riscos correspondentes nos locais de trabalho, avaliá-los dentro de uma avaliação de risco, tomar as medidas adequadas, instruir, treinar e supervisionar os colaboradores. Para isso, os executivos recebem o apoio de funcionários internos, como nesta área, por exemplo, de oficiais de segurança e especialistas em segurança ocupacional.
- A ação ecologicamente sustentável é um princípio que levamos em consideração ao longo de toda a cadeia de valor agregado: desde o desenvolvimento de produtos, passando por processos de produção que conservam os recursos, o uso de materiais ecológicos, dentro do possível, até uma logística ecológica e eficiente em termos energéticos. Cada colaborador deve contribuir através de seu próprio comportamento responsável para que possamos alcançar nossos objetivos ambientais, por exemplo,
  - conservando o ambiente através de economia e reutilização,
  - evitando ou reduzindo os impactos ambientais através da redução do consumo de energia e água,
  - evitando ou reduzindo as emissões e a geração de lixo.

Aqui também os executivos e colaboradores recebem o apoio de funcionários (internos), por exemplo, funcionários de gestão de energia e resíduos.

Como prova de nossa sustentabilidade ambiental, nosso sistema de gestão de energia agora é certificado de acordo com a norma ISO 50001.

Nossas diretrizes para a organização da proteção do trabalho e do ambiente estão integradas em nossos sistemas de gerenciamento da qualidade, a fim de garantir também um gerenciamento abrangente desses processos de acordo com os requisitos legais. Todos os equipamentos técnicos necessários são disponibilizados sistematicamente e as medidas apropriadas de organização e pessoal são tomadas (por exemplo, para treinamento e educação contínua).

Todos os funcionários têm a obrigação de

- cumprir os requisitos de segurança, saúde e proteção ambiental aplicáveis durante o trabalho cotidiano,
- tomar as medidas adequadas em suas condutas comerciais e
- recorrer aos responsáveis em caso de preocupações e sugestões de melhoria.

Os próprios colaboradores, bem como seus superiores, monitoram nossos esforços para atingir nossos padrões e objetivos e buscam melhorias continuamente. Além disso, nosso gerenciamento da qualidade ou os respectivos funcionários realizam auditorias internas relativas à qualidade, segurança do trabalho e proteção do ambiente, a fim de otimizar sempre os processos. Dessa maneira, podemos garantir que as exigências legais e internas da empresa em relação à proteção da saúde, segurança e meio ambiente são atendidas através de comportamentos, processos e equipamentos adequados.



O comportamento de uma empresa é determinado pelo comportamento de seus colaboradores entre si e em relação às pessoas no ambiente empresarial, social e ecológico da empresa. Nós respeitamos e incentivamos a individualidade de cada colaborador, mas precisamos garantir um nível continuamente alto da integridade de nossas atividades de negócios. Por esta razão, esperamos de todos os nossos colaboradores atitudes, posturas e ações éticas e morais impecáveis dentro do ambiente profissional, baseadas em honestidade, justiça e equidade, bem como um comportamento exemplar de comunicação e cooperação. Um comportamento positivo dos colaboradores permite uma convivência harmoniosa, aumenta a qualidade das decisões tomadas e gera resultados melhores no geral.

### 3.1 Comportamento de acordo com o código de conduta

Conforme descrito no item 1.3 Âmbito de aplicação, em relação à aplicação, implementação e conformidade, todos os membros da gerência, todos os executivos e colaboradores devem sempre avaliar seu comportamento no cotidiano empresarial dentro da organização, em relação a parceiros externos e outros terceiros no ambiente empresarial, e garantir que suas decisões e as ações tomadas a partir delas sejam legais e correspondam às especificações concretas deste código de conduta e suas diretrizes complementares.

Quaisquer regulamentos e diretrizes comportamentais internos existentes devem ser verificados pelo respectivo autor e gerente de área responsável quanto à conformidade com o código de conduta. No caso de divergências, estas diretrizes devem ser disponibilizadas com as sugestões de alterações adequadas para este código de conduta.

Para isso, os colaboradores podem entrar em contato com os seguintes parceiros de contato:

- Superior direto
- Departamento de recursos humanos
- Caso os colaboradores não queiram falar diretamente com os contatos mencionados acima, também é possível entrar em contato com o responsável por Compliance do Grupo Sarstedt (e-mail: [compliance@sarstedt.com](mailto:compliance@sarstedt.com) ou telefone: +49-2293-305-2050).

A sugestão será então discutida com a gerência responsável.

O cumprimento deste código de conduta e das diretrizes aqui estabelecidas é um requisito mínimo obrigatório para nossos colaboradores.

O comportamento irregular devido a violações negligentes ou intencionais ("Non-Compliance") não será tolerado.

Os executivos de todos os níveis são responsáveis, dentro do âmbito de seus deveres de supervisão e controle, por evitar, através de medidas adequadas, que ocorram violações de leis e regulamentos contra este código de conduta por parte dos colaboradores dentro de sua área de responsabilidade, além de evitar que ocorram danos à empresa ou ao ambiente empresarial devido ao comportamento de seus colaboradores.

### 3.2 Comportamento social

Além de um comportamento social adequado, esperamos no geral de nossos colaboradores no ambiente profissional uma aparência, ação e comportamento exemplares, compatíveis com as exigências do Grupo Sarstedt sobre uma empresa de caráter moral e ético exemplar. Assim, esperamos dos colaboradores, além da fidelidade à empresa, um comportamento justo, educado e respeitoso, tanto entre os colaboradores quanto em relação a terceiros. O profissionalismo, a equidade e a confiabilidade são a base para todas as relações comerciais. Para nós, além de um comportamento adequado, como por exemplo, o apoio mútuo nos esforços para atingir nossos objetivos, é importante principalmente um comportamento adequado de comunicação, cooperação e liderança por parte de nossos colaboradores.

### 3.3 Função de modelo exemplar e controle dos executivos

Os executivos desempenham uma função especial de modelo exemplar para o comportamento de seus colaboradores.

- Estes executivos devem agir de maneira exemplar, demonstrando um comportamento em conformidade com os regulamentos e correto dos pontos de vista social e ético.
- Eles garantem que seus colaboradores recebem todas as informações a este respeito, além de os ajudar na compreensão dessas informações.
- No caso de dúvidas dos colaboradores, os executivos estão sempre à disposição em questões de confiança.
- Eles são responsáveis e devem garantir que o código de conduta seja respeitado pelos seus colaboradores. Em caso de não observância das leis ou do código de conduta, os executivos devem tomar as medidas necessárias.

### 3.4 Ênfase na prestação de serviços

Para nós, a ênfase na prestação de serviços é uma contribuição fundamental para o sucesso da empresa e, portanto, um modelo para nossos colaboradores.

Através de uma ênfase na prestação de serviços, nosso objetivo é atingir um alto grau de satisfação e fidelidade dos clientes e, assim, assegurar o sucesso econômico da empresa.

Para atingir um alto grau de satisfação dos clientes, queremos atender às suas exigências específicas com excelência, proporcionando um serviço profissional e personalizado ao longo de toda a cadeia de valor agregado.

Os principais fatores para a prestação de serviços bem sucedida são, além de uma estrutura organizacional orientada para a prestação de serviços em toda a empresa e da consideração do conceito de serviço durante a criação de processos, também principalmente as atitudes, competências e o comportamento de nossos colaboradores.

Nossos executivos disponibilizam as competências sociais e profissionais gerais necessárias aos seus colaboradores e garantem sua atitude orientada ao serviço, por ex., melhorando a motivação, incentivando as características pessoais e oferecendo treinamento para o comportamento de comunicação.

### 3.5 Segurança e qualidade dos produtos

Não só a saúde e a segurança de nossos colaboradores no local de trabalho está no foco da nossa empresa, mas também a segurança especial para os pacientes e usuários de nossos produtos em medicina, ciência e outros campos de aplicação.

Nossos objetivos de qualidade e segurança para produtos e serviços relacionados aos produtos são determinados pelas normas e leis nacionais e internacionais aplicáveis (por exemplo, lei de dispositivos médicos), pelos requisitos dos respectivos órgãos de certificação e requisitos específicos de nossos clientes, que influenciam nossa política comercial, estratégias e medidas.

A base para a garantia de nossos altos padrões de qualidade conhecidos e, associado a isso, a segurança especial de nossos produtos é, primeiro, o enraizamento de nossas exigências de qualidade na consciência de nossos colaboradores para sua conduta empresarial.

Assim, os executivos e os colaboradores dos departamentos individuais levam em consideração os possíveis impactos na segurança e qualidade dos produtos em suas decisões diárias. Isso se aplica em particular aos processos de desenvolvimento, aquisição e produção, mas já começa, por exemplo, na seleção e treinamento do pessoal, na criação de processos suportados por TI, na embalagem e no envio e nas áreas de marketing/vendas/serviço (por exemplo, no contexto da informação e treinamento de usuários).

A fim de cumprir as suas obrigações de supervisão e controle necessárias em matéria de segurança e qualidade dos produtos, os executivos e funcionários de segurança envolvidos utilizam nosso abrangente sistema de gerenciamento e garantia da qualidade, com base no qual é feita a organização de processos de gerenciamento da qualidade adequados.

Através de auditorias internas realizadas por nossos funcionários responsáveis por produtos médicos e qualidade, e auditorias externas realizadas por autoridades ou órgãos de certificação nacionais e internacionais, o cumprimento dos requisitos legais e oficiais ou as medidas necessárias são regularmente verificados quanto à sua eficácia e adequação, de acordo com as normas aplicáveis.

Além disso, nosso gerenciamento de queixas permite o registro e solução atempados e abrangentes de todas as questões, bem como a coordenação de medidas corretivas e preventivas (CAPA).

### 3.6 Tratamento dos bens da empresa

Todos os colaboradores têm a obrigação de lidar com os bens da empresa de forma responsável e de protegê-los contra perda, dano, roubo e uso indevido e não autorizado.

Assim, os bens materiais, como equipamentos operacionais, máquinas e ferramentas, veículos, materiais, equipamentos de trabalho, sistemas de informação e comunicação, etc., que são disponibilizados pela empresa aos colaboradores para o cumprimento de suas tarefas, devem ser tratados com cuidado, da forma adequada, conforme as diretrizes válidas (também as de segurança) e de acordo com sua finalidade de uso.

Da mesma maneira, outros bens econômicos da empresa, como por ex., energia, consumíveis e estoques, devem ser tratados de maneira consciente e adequada.

Os ativos intangíveis, como informações confidenciais internas ou externas da empresa, também devem ser protegidos contra perda, manipulação ou acesso não autorizado de terceiros.

Perdas, roubos, danos e usos indevidos das propriedades da empresa devem ser imediatamente reportados aos respectivos superiores e ao departamento legal.

A conduta das empresas nacionais e estrangeiras do Grupo Sarstedt é determinada pelas ações de nossos colaboradores nas relações dentro da empresa e com pessoas de fora da empresa. Na descrição a seguir sobre a integridade da nossa conduta nos negócios, nos concentramos no comportamento de nossos colaboradores em relação aos colaboradores e comitês de outras empresas e organizações.

O comportamento de nossos colaboradores é marcado por nossas visões e valores, nossa responsabilidade social e nossas exigências quanto ao comportamento ético na empresa. Dessa forma, para o comportamento de nossos colaboradores em geral e, assim, para o nosso comportamento na conduta dos negócios são válidas

- a conformidade legal, através do cumprimento das leis aplicáveis e outros regulamentos,
- a integridade, através da observação das normas morais, por ex., sinceridade, respeito, confiabilidade e equidade,
- a ênfase em prestações de serviço e na qualidade e a
- garantia da transparência necessária.

Além disso, descrevemos a seguir a nossa postura e os regulamentos relativos à nossa conduta nos negócios, a fim de garantir uma concorrência leal, prevenção da corrupção e de conflitos de interesses, e também especialmente para assegurar a conformidade com as regulamentações de comércio, controle de exportação e determinações aduaneiras.

### 4.1 Concorrência leal

Nós compreendemos e apoiamos a concorrência leal, livre e não falseada entre empresas, como garantia para a liberdade de ação empresarial, proteção efetiva dos consumidores e como parte essencial do sistema da economia de mercado.

Por isso, as empresas do Grupo Sarstedt não aceitam influências ilegais do mercado, sejam elas por acordos não autorizados com concorrentes, clientes ou fornecedores.

Os colaboradores afetados e seus superiores têm a obrigação de respeitar e agir de acordo com a legislação nacional e internacional antitruste e sobre concorrência no relacionamento com concorrentes, clientes e fornecedores.

É proibida qualquer forma de influência não autorizada do mercado, por ex.:

- acordos com concorrentes que tenham como objetivo ou resultado uma exclusão, limitação ou distorção da concorrência
- uso indevido de uma posição de liderança no mercado
- outros acordos que possam prejudicar a concorrência.

### 4.2 Proibição de corrupção

A corrupção em suas diversas formas viola leis e padrões morais e, portanto, é contraditória à cultura empresarial da Sarstedt. Assim, o Grupo Sarstedt rejeita qualquer forma de comportamento corrupto.

Portanto, nenhum de nossos colaboradores está autorizado a conceder ou aceitar vantagens privadas não permitidas (por ex., dinheiro, bens materiais, serviços) ou descontos inadmissíveis, que sirvam para influenciar uma determinada decisão.

#### 4.2.1 Medidas para evitar o risco de corrupção

A matriz alemã disponibiliza a todos os colaboradores as leis e os padrões morais aplicáveis em relação à corrupção como base mínima obrigatória para todas as nossas subsidiárias.

A fim de reduzir o risco de casos de corrupção,

- são tomadas medidas organizacionais preventivas em todas as unidades de negócios da Sarstedt, entre outras coisas, em relação a responsabilidades, competências, obrigação de relatório e seleção de colaboradores, executivos e parceiros de negócios,
- nossos colaboradores estão sob a obrigação de uma diretriz para a prevenção da corrupção e
- principalmente os colaboradores nas áreas de vendas, marketing e compras recebem treinamentos de conscientização frequentes e direcionados.

Os executivos são responsáveis por verificar a veracidade e integridade dos regulamentos subjacentes às suas próprias ações e às ações de seus colaboradores e, se necessário, por tomar as medidas corretivas apropriadas.

Além disso, continua sendo uma obrigação de todo o colaborador se informar sobre as leis aplicáveis no respectivo país e sobre os regulamentos internos organizacionais e código de conduta, e respeitá-los.

Além disso, verificamos a conformidade com nossos regulamentos de prevenção da corrupção no contexto de auditorias contínuas e aleatórias realizadas nas unidades de negócios e subsidiárias.

#### 4.2.2 Sanções por violações dos regulamentos anticorrupção

As violações de leis aplicáveis e de nossas diretrizes de prevenção da corrupção por parte de colaboradores do Grupo Sarstedt não serão toleradas pela Sarstedt.

Caso algum colaborador da Sarstedt seja culpado de corrupção, isso levará a sanções contra o colaborador em questão.

### 4.3 Prevenção de conflitos de interesse

Nossos valores requerem um comportamento ético e exemplar em relação a todos os grupos de interessados da empresa. Assim, o profissionalismo, a equidade e a confiabilidade são a base para todas as nossas relações comerciais. Nós apoiamos a concorrência leal, livre e não falseada.

Os conflitos de interesses devido à não separação entre interesses profissionais e particulares em situações de tomada de decisão, por parte de nossos funcionários responsáveis durante o cotidiano empresarial, podem comprometer nossa integridade e profissionalismo e, portanto, devem ser detectados e evitados em estágio inicial. As decisões comerciais devem ser tomadas levando em consideração o melhor interesse da Sarstedt, e não com base em interesses pessoais.

Assim, nenhum membro da administração da empresa e nenhum colaborador deve tomar decisões de negócios se for possível observar que isso não esteja sendo realizado de maneira puramente factual, mas que suas atividades comerciais podem estar sendo influenciadas por relações, interesses ou atividades pessoais, ainda que, neste caso especificamente, uma decisão sob tal influência não seja financeiramente desfavorável para a Sarstedt.

Caso não seja possível ao colaborador, durante suas atividades comerciais, evitar situações das quais possam surgir conflitos de interesses, este colaborador deve falar abertamente com seu superior sobre o interesse pessoal que poderia estar relacionado à execução de suas tarefas empresariais e confirmar por escrito, para que seja possível encontrar uma solução adequada (se necessário, o colaborador pode ser liberado temporariamente da atividade em questão).

Este é o caso, por exemplo, quando membros da administração ou colaboradores, no âmbito de suas atividades na empresa, entram em contato com parceiros de negócios existentes ou potenciais da Sarstedt,

- com os quais os mesmos, ou pessoas próximas a eles (por ex., parentes, amigos), já têm uma relação pessoal,
- na qual existem interesses financeiros substanciais ou
- na qual existe a intenção de aceitar uma função profissional, realizar uma atividade adicional ou uma atividade empresarial.

Os colaboradores que tenham uma influência direta ou indireta na contratação de uma empresa para a Sarstedt, no âmbito de suas atividades comerciais, não podem ser autorizados a realizar estes contratos privados, caso isso gere vantagens pessoais para eles.

### 4.4 Conformidade com as regulamentações de comércio, controle de exportação e aduaneiras

Como grupo empresarial ativo no mundo todo, a conformidade com as leis comerciais locais, nacionais e internacionais válidas no respectivo país, as diretrizes correspondentes e nossas diretrizes internas da empresa tem uma importância extrema para a Sarstedt.

Todos os tomadores de decisões nas empresas do Grupo Sarstedt garantem a conformidade com as diretrizes aplicáveis em suas áreas de responsabilidade.

Dentre elas estão as regulamentações de comércio, controle de exportação e aduaneiras. Tais leis e embargos restringem ou proíbem a importação, exportação ou comércio interno de mercadorias, tecnologias ou serviços, bem como transações de capital e de pagamentos devido à natureza da mercadoria, país de origem ou utilização ou a identidade do parceiro de negócios.

Nossos funcionários responsáveis são assessorados e apoiados por funcionários especializados (por ex., funcionários de controle de exportação) no estabelecimento de estruturas e processos que garantam o cumprimento dos regulamentos locais e internacionais aplicáveis, a fim de evitar violações acidentais de tais leis e regulamentos e possíveis penalidades. Assim, as responsabilidades, os procedimentos e controles correspondentes são documentados de forma rastreável e, se necessário, adaptados a novas exigências.

#### • Verificação da lista de sanções com base em “Denied Parties Lists”

Assim os colaboradores do Grupo Sarstedt geralmente verificam se não há entradas em listas de sanções nacionais ou internacionais relevantes antes de entrar em uma relação comercial com um novo parceiro de negócios (pessoas e organizações/empresas).

Além disso, é feita uma verificação regular dos parceiros de negócios existentes em listas atualizadas.

#### • Conformidade com regulamentos de controle de exportação

No cumprimento de suas obrigações organizacionais e de seleção e treinamento do pessoal, assim como de monitoramento, nossos responsáveis de exportação integram o controle de exportação como um processo efetivo nos negócios, de forma a que os parâmetros de verificação aplicáveis às regras de controle de exportação sejam observados.

A estruturação e o monitoramento organizacional dos processos operacionais de controle de exportação podem ser realizados nas respectivas unidades por um responsável de controle de exportação designado ou aduaneiro. Além disso, colaboradores designados monitoram os processos relevantes de exportação durante os negócios diários.

## 5. Princípios para o processamento de informações

Para tornar eficazes os nossos processos empresariais, todas as informações relevantes devem estar disponíveis para os destinatários necessários.

Todos os colaboradores têm a obrigação de verificar cuidadosamente quem precisa receber quais informações, a fim de tomar as decisões necessárias rapidamente e de forma segura.

É válido o princípio básico de que as informações empresariais ou informações comerciais confidenciais devem ser protegidas. Antes da distribuição de informações, todos os colaboradores devem determinar o grau de confidencialidade necessário. Ao distribuir informações devem ser respeitados os padrões de segurança correspondentes.

Todos os colaboradores são legalmente obrigados a cumprir os regulamentos de proteção de dados e a proteger os dados pessoais. Os dados pessoais de nossos clientes, parceiros de negócios e colaboradores somente devem ser coletados, processados e utilizados no contexto das leis aplicáveis.

Nossos processos empresariais são documentados de maneira sistemática, rastreável e reproduzível. Os prazos legais para o armazenamento da documentação são respeitados.