

# 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 de Supervisão e Conselho de Administração

Caros(as) colaboradores(as),

Uma questão de extrema importância para nós é contribuir como parceiro competente e credível em todo mundo, nas áreas da medicina e da ciência, visando o desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida e da saúde.

Para 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 como empregador de confiança.

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 dos nossos colaboradores e pelo seu comportamento nas relações uns com os outros e com pessoas externas à empresa.

De acordo com os nossos valores corporativos, e com a sua conduta, todos os colaboradores do Grupo SARSTEDT, têm a obrigação 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 de Supervisão e de Administração, assim como todos os colaboradores, temos a responsabilidade de nos comportar de acordo com os princípios estabelecidos no Código de Conduta (Code of Conduct). Atuando como uma diretriz vinculativa, este código fornece informações sobre como nos devemos comportar em nossas ações diárias dentro da empresa.


Solicitamos que assegurem que o Código de Conduta, seja seguido diariamente no vosso local de trabalho, e que nos enderecem abertamente qualquer comportamento de não-conformidade, assim como qualquer sugestão de melhoria.

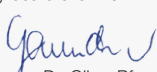
Agradecemos a vossa ajuda!

  
Jürgen Sarstedt  
Supervisory board chairman

  
Doris Sarstedt  
Deputy of Supervisory board chairman

  
Rainer Schuster  
Member of the Executive Board  
Sales / Research & Development

  
Timo Schretzmair  
Member of the Executive Board  
Chief Financial Officer

  
Dr. Oliver Pfanschmidt  
Member of the Executive Board  
Production / Technology

Nümbrecht, 23 de junho de 2023



**SARSTEDT**

---

	<b>Página</b>
<b>1. Introdução</b>	<b>6</b>
1.1 Declaração do Conselho de Supervisão e Conselho de Administração	6
1.2 Introdução sobre os nossos códigos de conduta	7
1.3 Âmbito de aplicação, indicações e contato	8
<b>2. Responsabilidade social</b>	<b>9</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	11
2.3.2 Igualdade de oportunidades	12
2.3.3 Condições de trabalho	13
2.4 Cumprimento das leis de segurança, saúde e ambientais	14
<b>3. Comportamento na empresa</b>	<b>16</b>
3.1 Comportamento de acordo com os códigos de conduta	16
3.2 Comportamento social	17
3.3 Função de modelo exemplar e de 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>	<b>20</b>
4.1 Concorrência leal	20
4.2 Proibição de corrupção	21
4.2.1 Medidas para evitar o risco de corrupção	21
4.2.2 Sanções por violações dos regulamentos anticorrupção	21
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>	<b>24</b>

# 1. Introdução

## 1.1 Valores corporativos

Resumidamente, desejamos manter nossos valores tradicionais. Porém, ao mesmo tempo, queremos apresentar estes valores como a base principal das nossas ações, visando a sustentabilidade futura da empresa e representando um apoio para relações de sucesso e harmonia no ambiente corporativo.

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

### 1. Geramos valor acrescentado

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 utilizador, tornam o trabalho de laboratório mais eficiente e ajudam, dessa forma, a melhorar os cuidados de saúde.

### 2. Somos o parceiro em medicina e ciência

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

### 3. Incentivamos inovações

A otimização de produtos, processos e prestações de serviços é um fator crucial para nossa sustentabilidade. Em busca da melhor solução, questionamos status quo e estamos sempre prontos a aprender – isso pode ser constatado pelos inúmeros produtos inovadores, como por exemplo nossos sistemas de colheita de sangue, ciências da vida ou automação de laboratório.

### 4. Estamos empenhados na colaboração

Como grupo empresarial com presença mundial, com várias instalações e subsidiárias, mantemos a colaboração não só com nossos clientes, mas também dentro do próprio grupo SARSTEDT. O compromisso, as experiências e os conhecimentos dos nossos colaboradores são a base do nosso sucesso. Nossas relações interpessoais baseiam-se na equidade, no respeito e no espírito de equipe.

### 5. Poupamos recursos

Estamos empenhados em proteger o meio-ambiente e a saúde e segurança de nossos colaboradores. Para isso, baseamo-nos nas mais modernas tecnologias e no melhoramento contínuo da proteção do ambiente e segurança no trabalho. Concentramos o nosso trabalho na harmonização da economia e ecologia.

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

## 1.2 Introdução sobre o nosso código de conduta

A ambição do Grupo SARSTEDT,

- como parceiro para a área da medicina e da 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.

Como orientação na forma de agir dos seus executivos e colaboradores, o grupo empresarial internacional SARSTEDT baseia-se nos códigos de conduta e de negócios descritos a seguir, que são caracterizados por valores como legalidade, sinceridade, respeito, confiabilidade e equidade.

Estes códigos de conduta transmitem aos nossos colaboradores quais são as características e os comportamentos específicos esperados deles, tanto em suas relações profissionais quanto nas relações entre colaboradores e as partes interessadas de nossa empresa, além de uma atitude globalmente positiva.

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 corporativo, além de agir em conformidade com suas obrigações.

## 1.3 Escopo, indicações e contacto

### **Aplicação, implementação e cumprimento**

De acordo com a declaração do Conselho Fiscal e do Conselho de Administração da SARSTEDT AG & Co. KG, os nossos valores e os seguintes princípios de conduta aplicam-se a **todas as empresas do Grupo SARSTEDT**.

“Conformidade” significa comportamento legal e compatível dentro da organização, no ambiente de negócios e em relação a todas as partes interessadas da empresa.

#### **Cada membro da administração, cada gerente e cada funcionário**

devem cumprir as leis e regulamentos aplicáveis, bem como os regulamentos internos.

O cumprimento deste código de conduta é um requisito mínimo obrigatório para os nossos gerentes e funcionários. O oficial de conformidade central, em colaboração com os vários departamentos operacionais, apoia a formação e o cumprimento destes princípios de conduta em todas as empresas do Grupo SARSTEDT; isso é garantido por auditorias internas.

#### **A má conduta por meio de violações negligentes ou intencionais (“não conformidade”) não será tolerada.**

Como parte das suas funções de supervisão e controlo, os gerentes em todos os níveis são responsáveis por tomar as medidas apropriadas para impedir que os funcionários na sua área de responsabilidade infringam a lei ou as regras e evitem danos à empresa ou ao seu ambiente devido ao comportamento dos seus funcionários.

### **Contacto**

Se os funcionários tomarem conhecimento de violações do Código de Conduta ou de outros processos legalmente duvidosos, as mesmas devem ser denunciadas imediatamente.

Os funcionários podem contactar as seguintes pessoas para isso:

- Supervisor direto
- Departamento de Recursos Humanos
- Caso os funcionários não desejem entrar em contacto com nenhuma das pessoas mencionadas acima, também podem entrar em contacto com o oficial de conformidade do Grupo SARSTEDT (e-mail: [compliance@sarstedt.com](mailto:compliance@sarstedt.com) ou por telefone: +49 2293 305-2050) .

Além disso, os funcionários do Grupo SARSTEDT e terceiros externos podem usar o sistema de denúncia digital SARSTEDT para reportar possíveis violações de conformidade, anonimamente, se necessário. Observe as diretrizes para o “sistema de denúncia” na nossa página inicial em [Princípios de conduta](#). No entanto, o sistema não se destina a emergências!

As denúncias de violação do nosso código de conduta são examinadas de forma confidencial junto do departamento de conformidade e as medidas cabíveis são coordenadas com a gestão responsável.

Os funcionários que, agindo em plena consciência e de boa fé, reportarem má conduta identificada por terceiros não devem sofrer nenhuma consequência negativa como resultado do relatório.



## 2. Responsabilidade social

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 maiores requisitos de qualidade e, assim, aumentam o conforto para o paciente e para o usuário.

Além disso, também queremos cumprir com a nossa responsabilidade social e ecológica por via da sustentabilidade.

Isso é possível apenas se agirmos dentro do quadro legal aplicável, garantindo o cumprimento dos direitos fundamentais e das leis de saúde, segurança e meio ambiente em vigor.

### 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.

Estes códigos de conduta também se aplicam 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 códigos de conduta, ao longo de nossa cadeia de valor acrescentado, que garantam o cumprimento de tais padrões de sustentabilidade e valor acrescentado humano.

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 antitrust e sobre concorrência, bem como
- luta contra a corrupção.

Os membros do Conselho de Administração 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 valores sociais fundamentais

De acordo com os nossos valores e a declaração do Conselho de Supervisão e Conselho de Administração, 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 Princípios fundamentais sobre o 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. Responsabilidade social

### 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 em 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 detetar 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, como 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. Ele 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 geração de valor: 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 diminuindo os impactos ambientais através da redução do consumo de energia e água,
  - redução de emissões e geração de lixo, etc.

Também dentro da estrutura do nosso sistema de gestão ESG, os gestores e funcionários são apoiados por agentes (operacionais), como agentes dos setores ambiental, de gestão energética e de gestão de resíduos. Como prova da nossa sustentabilidade, adquirimos o certificado ISO 14001 para a nossa gestão ambiental e o certificado ISO 50001 para o nosso sistema de gestão de energia. Todos os equipamentos técnicos necessários são fornecidos sistematicamente e são tomadas todas as medidas organizacionais e pessoais adequadas (por ex., também para a formação e formação contínua de funcionários).

## 2. Responsabilidade social

Todos os funcionários têm a obrigação de cumprir os regulamentos de segurança, saúde e proteção ambiental aplicáveis durante o trabalho diário, tomar as medidas adequadas em suas visitas comerciais e recorrer aos responsáveis em caso de preocupações e sugestões de melhoria.

Os colaboradores e as suas chefias são responsáveis por manter os objectivos e padrões, procurando fazer melhorias constantes. Além disso, o departamento de qualidade e os funcionários responsáveis, realizam auditorias internas de qualidade, higiene e segurança no trabalho, no sentido de melhorar, os processos.

Como um todo, isso garante que cumprimos os requisitos legais e internos de saúde, segurança e higiene no trabalho, por meio de conduta, processos e instalações adequados.

## 3. Comportamento na empresa

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 os códigos 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 destes códigos 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 os códigos 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:

- 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 destes códigos 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 de 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 os códigos de conduta sejam respeitados pelos seus colaboradores. Em caso de não observância das leis ou dos códigos de conduta, os executivos devem tomar as medidas necessárias.

## 3. Comportamento na empresa

### 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 acrescentado. 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 utilizadores 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 colaboradores e executivos 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 utilizadores).

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.

## 3. Comportamento na empresa

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 solucionamento 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 inventários, 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.

## 4. Conduta nos negócios

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 antitrust 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. Conduta nos negócios

### 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 Alemanha disponibiliza a todos os colaboradores, as regras de conduta morais e éticas contra a corrupção aplicáveis em todas as 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, obrigações de relatório e seleção de colaboradores, executivos e parceiros de negócios, e nossos colaboradores estão sob a obrigação de uma diretriz para a prevenção da corrupção.

Principalmente os colaboradores nas áreas de vendas, marketing e compras recebem Formação de sensibilização dirigida sobre este assunto.

Os Directores 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 a ser uma obrigação de todo o colaborador informar-se sobre as leis aplicáveis no respectivo país e sobre os regulamentos internos organizacionais e códigos 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 que tomam decisões nas empresas do Grupo SARSTEDT garantem a conformidade com as diretrizes aplicáveis em suas áreas de responsabilidade.

Entre as mesmas, encontram-se 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 pessoa 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.