



## Índice

<b>1. Lista de revisões</b>	1
<b>2. Descrição</b>	2
<b>3. Âmbito de aplicação do Código de Conduta PEI</b>	2
<b>4. Princípios Empresariais</b>	2
4.1. Conformidade Legal	2
4.2. Relações com Parceiros Comerciais	2
4.3. Concorrência justa e Anti-Trust	2
4.4. Controles de Exportação e Sanções Econômicas	2
4.5. Contabilidade e Relatórios	3
4.6. Privacidade	3
4.7. Divulgação de informações	3
4.8. Propriedade intelectual e falsificações	3
4.9. Conflito de interesses	4
4.10. Envolvimento político	4
<b>5. Princípios Ambientais</b>	4
5.1. Eficiência de recursos	4
5.2. Princípio de Precaução	4
<b>6. Direitos Humanos e Práticas de Trabalho</b>	4
6.1. Direitos Humanos	4
6.2. Não-Discriminação	4
6.3. Trabalho	4
6.4. Ambiente de trabalho	5
6.5. Respeito mútuo	5
6.6. Assédio	5
6.7. Liberdade de associação e direito à comunidade	5
<b>7. Responsabilidades dos gerentes e funcionários</b>	5

### 1. Lista de revisões

Edição	Data	Autor	Descrição
00	20/01/2020	Luca Guidi	Primeira edição
01	15/03/2020	Luca Guidi	Introdução de novos tópicos dos Princípios Empresariais e Direitos Humanos e Métodos de trabalho



## 2. Descrição

O **Código de Conduta** da P.E.I. é um documento de referência geral relativo às questões éticas e práticas comerciais mais apropriadas.

O Código formaliza os princípios que a PEI preza e se compromete a adotar em relação a seus funcionários, parceiros comerciais e colaboradores.

## 3. Âmbito de aplicação do Código de Conduta PEI

O Código de Conduta PEI foi elaborado e adotado para enfatizar os princípios pelos quais a PEI conduz suas relações com funcionários, parceiros comerciais e outros associados. Aplica-se a todos os empregados diretos e indiretos da PEI.

## 4. Princípios Empresariais

### 4.1. Conformidade Legal.

Em cada país em que opera, a PEI deverá cumprir as leis e regulamentos aplicáveis.

### 4.2. Relações com Parceiros Comerciais

As negociações comerciais da PEI devem ser caracterizadas por um comércio justo. A PEI não oferecerá recompensas ou benefícios em violação às leis aplicáveis ou práticas comerciais justas e globalmente aceitas aos Clientes, aos Clientes potenciais, às autoridades ou órgãos governamentais e aos seus colaboradores, agentes, funcionários e parceiros comerciais.

Os funcionários da PEI não devem aceitar pagamentos, presentes ou outras formas de reembolso de terceiros que possam influenciar objetiva ou subjetivamente suas decisões comerciais.

### 4.3. Concorrência justa e Anti-Trust

A PEI defende a concorrência leal no mercado e se opõe a qualquer comportamento tendente a restringir a concorrência sob qualquer forma.

A PEI não autoriza seus funcionários a fechar acordos e entendimentos anticompetitivos com concorrentes. Acordos com outras empresas - por exemplo: fornecedores, clientes e distribuidores - também podem estar sujeitos a restrições antitruste, caso o parceiro de negócios tenha uma forte posição no mercado.

### 4.4. Controles de Exportação e Sanções Econômicas

A PEI opera somente dentro dos limites das transações reconhecidas e permitidas pelas regulamentações nacionais ou internacionais de controle de exportação: em particular, a PEI se compromete a não produzir e exportar bens sujeitos a restrições como por exemplo: bens com dupla finalidade, bens que podem ser utilizados para a aplicação da pena de morte, bens militares, armas cobertas pelo TULPS em vigor, armas de fogo, substâncias que reduzem a



camada de ozônio ou produtos que contém estas substâncias, gases fluorados, flora ou fauna protegidas ou bens obtidos a partir destas espécies, peles, peles de cães e gatos e produtos obtidos com os mesmos, bens sujeitos a controle / autorização de patrimônio cultural, entorpecentes ou substâncias psicotrópicas nos termos da legislação nacional vigente, produtos químicos perigosos, resíduos perigosos, precursores de drogas. A PEI se compromete também a não exportar em países embargados ou inscritos em blacklist internacionais.

#### 4.5. Contabilidade e Relatórios

As transações financeiras da PEI devem ser registradas de acordo com as práticas contábeis aceitas e os registros contábeis devem mostrar a natureza de todas as transações de forma correta e não enganosa. Nos limites e termos da legislação vigente a PEI fornecerá uma divulgação aberta, verdadeira, relevante, compreensível e pontual sobre suas operações e negócios.

#### 4.6. Privacidade

A PEI toma as medidas de segurança necessárias para garantir a confidencialidade e a segurança dos dados em sua posse. As medidas adotadas dizem respeito às seguintes áreas: proteção das áreas e instalações relevantes para sua custódia e acessibilidade, gerenciamento de instrumentos eletrônicos (backup de dados, antivírus, atualização do sistema operacional e software utilizados, fornecimento ininterrupto de energia, firewall e sistemas anti-intrusão, gerenciamento da manutenção de instrumentos eletrônicos).

A PEI garante um sistema de identificação e autenticação para cada funcionário encarregado do processamento de dados pessoais. São dadas instruções por escrito aos responsáveis, visando controlar e manter, durante todo o ciclo necessário para a realização das operações de processamento, escrituras e documentos contendo dados pessoais tanto em formato eletrônico como em papel. São rastreados todos os ingressos das pessoas autorizadas a entrar após o horário comercial nos locais que contêm registros com dados sensíveis ou judiciais.

#### 4.7. Divulgação de informações

A PEI garante a confidencialidade dos dados, documentos e informações relativas às negociações comerciais, procedimentos, transações e contratos. Cada funcionário é obrigado a proteger a natureza privada e confidencial das informações adquiridas no decorrer de seu trabalho, e a assinar um acordo de confidencialidade especificando não estar autorizado a divulgar e/ou permitir que terceiros acessem às informações sobre protótipos, produtos fabricados, dados de projetos, dos quais ele tenha tomado conhecimento no decorrer de seu trabalho. Se compromete também o funcionário a não divulgar de forma alguma dados, informações, notícias, materiais ou fazer qualquer coisa que permita que outros se beneficiem dos mesmos.

#### 4.8. Propriedade intelectual e falsificações

A PEI trabalha para proteger a propriedade intelectual da empresa. Durante o desenvolvimento de novas soluções, e em qualquer caso antes que um produto seja lançado no mercado, a PEI



realiza um exame prévio de quaisquer patentes existentes no mercado que possam antecipar a atividade inventiva, evitando assim o risco de falsificação. No caso em que a análise mostre uma verdadeira inovação, a PEI procede o registro ou patente conforme o caso, identificando caso a caso a área geográfica em que se deseja registrar a patente. Estas atividades protegem o cliente contra reproduções não autorizadas, falsificações, concorrência desleal, e crimes de contrafação

#### 4.9. Conflito de interesses

Os funcionários da PEI devem conduzir suas atividades, privadas, externas e financeiras, de tal forma que não surjam conflitos com os interesses da PEI. Em caso surja um conflito de interesses, este deve ser comunicado pelo funcionário imediatamente ao seu superior.

#### 4.10. Envolvimento político

A PEI observa a neutralidade em relação a partidos políticos, ideologias partidárias e candidatos. Tanto o nome quanto os bens da PEI não devem ser usados para promover os interesses de partidos políticos, ideologias políticas ou candidatos.

### 5. **Princípios Ambientais**

#### 5.1. Eficiência de recursos

Os produtos e processos da PEI devem ser projetados de tal forma que a energia e as matérias-primas sejam utilizadas eficientemente, e que os resíduos e produtos residuais sejam mínimos durante todo o ciclo de vida do produto.

#### 5.2. Princípio de Precaução

A PEI apóia o princípio da precaução, evitando materiais e métodos que representem riscos ambientais e de saúde quando estiverem disponíveis alternativas adequadas.

### 6. **Direitos Humanos e Práticas de Trabalho**

#### 6.1. Direitos Humanos

Dentro de sua esfera de influência, a PEI apóia e respeita a proteção dos direitos humanos internacionais e garante não participar de violações dos mesmos.

#### 6.2. Não-Discriminação

A PEI contrata e trata seus funcionários sem discriminação alguma em termos de sexo, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, opinião política, filiação sindical, origem social ou étnica. Em nenhuma situação serão permitidos testes médicos ou exames físicos de qualquer funcionário ou possível funcionário para fins de discriminação.

#### 6.3. Tabalho



A PEI não tolera qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou infantil. A idade mínima para o emprego é a idade de conclusão da escolaridade obrigatória, de acordo com as leis trabalhistas locais.

#### 6.4. Ambiente de trabalho

As condições necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável são fornecidas a todos os funcionários da PEI.

#### 6.5. Respeito mútuo

A PEI promove fortemente e incentiva o respeito mútuo entre colegas, entre as empresas do Grupo e seus parceiros comerciais; combate fortemente ambientes de trabalho intimidatórios, ofensivos ou hostis.

#### 6.6. Assédio

A PEI garante não existir nenhum tratamento severo e desumano, incluindo assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, coerção psicológica ou física, ou abuso verbal dos funcionários; a PEI também não tolerará ameaças de emprego de tal tratamento.

#### 6.7. Liberdade de associação e direito à comunidade

A PEI garante o direito de todos os trabalhadores de formar e aderir a sindicatos e negociar coletivamente: a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva são respeitados em todas as empresas do Grupo PEI. Os representantes dos trabalhadores não estão sujeitos a discriminação e têm acesso a todos os locais de trabalho necessários para desempenhar suas funções de representação (ver também declaração 6.2 Não-discriminação)

### **7. Responsabilidades dos gerentes e funcionários**

É responsabilidade dos gerentes da PEI comunicar e demonstrar o conteúdo e o espírito deste documento dentro da organização e encorajar os funcionários a revelar comportamentos que possam não estar de acordo com estes princípios. O endosso explícito ou implícito de ações questionáveis não será tolerado.

As denúncias de violações deste Código podem ser feitas anonimamente e de forma confidencial à Diretoria Executiva. Os indivíduos que denunciarem violações de boa fé não estarão sujeitos a represálias.

Este Código de Conduta será aplicado prontamente e coerentemente. O não cumprimento de suas disposições pode resultar em uma ação disciplinar.