

Código de Conduta

Innovative Treats.
Better Future.



Introdução

UMA MENSAGEM DO NOSSO PRESIDENTE

A reputação de nosso Grupo, de ser uma empresa honesta, justa e capacitada é um de nossos mais valiosos ativos, que nós estamos determinados a preservar. A manutenção de altos padrões éticos dentro de nossa Companhia e nas relações com nossos clientes, fornecedores, autoridades e o público em geral é vital para nosso sucesso contínuo onde quer que operemos.

Por este motivo, desenvolvemos o Código de Conduta (CdC) Perfetti Van Melle, que estabelece os princípios que se aplicam a todos os colaboradores da Perfetti Van Melle e demais interessados, em toda parte e em qualquer circunstância. É de crítica importância que seu conteúdo seja de conhecimento de cada um de nós, pois destaca nossa responsabilidade, enquanto Grupo e indivíduos, na implementação e proteção de nossos valores fundamentais e nossos padrões éticos, na forma em que conduzimos os nossos negócios.

Adotemos este Código de Conduta e Valores Fundamentais como diretriz de nosso comportamento diário e em toda parte tornando a PVM uma grande empresa para se trabalhar e com quem trabalhar.

Egidio Perfetti

Presidente do Conselho

Perfetti Van Melle Group B.V.

Índice

Parte I

Perfetti Van Melle - Propósito, Missão e Valores

O que é o Código de Conduta?

Quem está sujeito ao Código de Conduta?

Parte II

Disposições do Código de Conduta

1. Conflitos de interesses
2. Brindes, presentes e benefícios
3. Regulamentos de livre concorrência e antitruste
4. Registros contábeis precisos e transparência
5. Proteção de ativos corporativos
6. Proteção da informação e propriedade intelectual
7. Direitos Humanos
8. Relações entre as empresas do Grupo
9. Relações com clientes e fornecedores
10. Relações com consumidores e a mídia
11. Relações com a comunidade e o Governo

Parte III

Infrações a este Código de Conduta

Denúncias de infrações

Medidas disciplinares

Distribuição do Código de Conduta

Nosso Propósito, Missão & Valores

Nosso Propósito

Doces inovadores. Futuro Melhor.

Nós criamos delícias inovadoras para surpreender e encantar nossos consumidores.

Continuamos aprimorando nossos produtos e processos para melhorar a vida daqueles com que nos relacionamos, e para reduzir o nosso impacto ambiental.

Nossa Missão

Nós na Perfetti Van Melle:

- Desenvolvemos, produzimos, e comercializamos produtos inovadores e de alta qualidade a nossos consumidores por meio do uso eficiente de nossos recursos e em colaboração com nossos parceiros do negócio.
- Criamos um espaço acolhedor para nossos colaboradores baseado em confiança, respeito mútuo e valorização da sua diversidade.
- Valoramos nosso papel na comunidade, como sendo uma organização social e ambientalmente comprometida.
- Geramos valor econômico por meio de crescimento e lucratividade superiores.

Nossos Valores

Vivenciar os Valores Perfetti Van Melle requer coragem, visão, confiança, comprometimento e pragmatismo. Os valores a seguir guiarão nossas ações à realização de nossa missão:



Integridade sem concessão

Conduzimos nossos negócios com honestidade, integridade e respeito por aqueles com quem nos relacionamos.

Alcançando a Excelência

Buscamos a qualidade em tudo o que fazemos. Esforçamo-nos em melhorar continuamente nosso modo de operar. Damos atenção incessante aos detalhes em cada estágio e os recursos são empregados no modo mais eficiente.





Dedicação ao Consumidor

Satisfaremos e superaremos as necessidades e expectativas de nossos consumidores, oferecendo-lhes produtos inovadores de alta qualidade e de tecnologia de ponta.

Cuidado com nossos colaboradores

Estamos comprometidos com a criação de um ambiente global onde trabalho em equipe, engajamento, comunicação aberta, flexibilidade, e diversão se façam presentes. Tratamos nossas pessoas com justiça; valorizamos estilos, habilidades, experiências e formações distintas; e tomamos ciência de que esta diversidade resulta em uma criatividade maior e melhor percepção. Os encorajamos a tomar iniciativas e esperamos que assumam o trabalho com paixão e comprometimento. Proporcionamos oportunidades de treinamento e desenvolvimento contínuo para que atinjam seu potencial máximo.



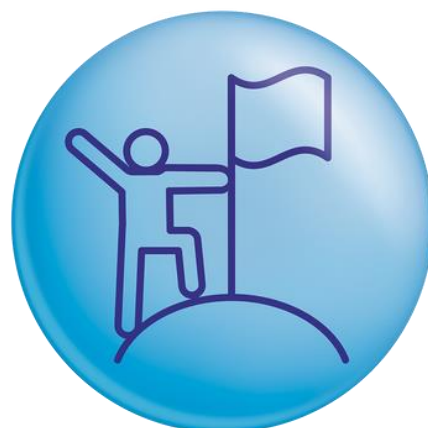


Responsabilidade Social e Ambiental

Conduziremos nossos negócios como membros responsáveis da sociedade, respeitando as leis dos países onde operamos, contribuindo para o progresso das comunidades locais alinhados à legítima função do negócio. Funcionaremos de modo seguro, responsável, e utilizando boas práticas ambientais, visando a minimizar nossos impactos ao meio ambiente e trabalhando para alcançar a sustentabilidade de longo prazo.

Independência

Estamos comprometidos com objetivos comerciais ambiciosos ao mesmo tempo em que resguardamos a Lucratividade da empresa, assegurando nosso crescimento com independência.



O que é o Código de Conduta?

O Código de Conduta é um documento aprovado pelo Conselho Diretor do Grupo B.V. (Grupo PVM BV) contendo os princípios e compromissos assumidos por todas as empresas pertencentes ao GRUPO PERFETTI VAN MELLE (Grupo) como um todo e por todos os colaboradores individualmente, ambos perante o Grupo e perante terceiros.

Respeitamos e apoiamos diretrizes dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, estabelecidos pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas (ONU) sobre Negócios e Direitos Humanos, pelas Diretrizes da Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OECD) para Empreendimentos Multinacionais, e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na eventualidade de um conflito entre estas normas e leis competentes locais, cumprimos as leis, sem deixar de buscar maneiras de cumprir com estas normas internacionais.

Levando em conta que as normas e expectativas que guiam nossas atividades comerciais aos direitos humanos, a Perfetti Van Melle se compromete ainda a colaborar de modo apropriado com atividades comerciais, governos e sociedade civil para proteger tais direitos.

O propósito do Código de Conduta é de reafirmar perante todos os colaboradores da PVM e outros investidores de toda Empresa Operacional do Grupo nosso compromisso com a adesão aos princípios éticos em qualquer circunstância, e particularmente em:

- Guiar-nos pelos princípios da ONU, OECD e OMT.
- Cumprir as leis e legislação de cada País onde o Grupo opera.
- Sermos igualitários, justos e corteses nos relacionamentos com colegas de trabalho.
- Respeitarmos os interesses de todos os interessados (clientes, consumidores, parceiros comerciais, agentes governamentais, autoridades, e a comunidade exterior).
- Desempenharmos nossa função comercial com profissionalismo e integridade.

Os princípios contidos no Código de Conduta são os fundamentos de nossas políticas corporativas e inspiram as práticas, diretrizes, e procedimentos operacionais adotados pelo Grupo. Sempre que se fizerem necessários esclarecimentos mais detalhados sobre a implementação dos valores e a cultura do Grupo em práticas operacionais, diretrizes específicas serão emitidas para suplementar aquelas já existentes.

O Código de Conduta ainda mostra como denunciar infrações ao próprio Código e as medidas a serem aplicadas na eventualidade de uma infração. A Perfetti Van Melle dispõe de uma Política de Denúncia de Irregularidades que incentiva a todos os colaboradores e outros afins a denunciar quaisquer incômodos relacionados a nossas atividades diretas ou indiretas. Nossa política de denúncia de irregularidades foi desenvolvida para dar proteção ao indivíduo e torna fácil a abertura de sindicâncias sem temores a retaliações

**Quem está
sujeito ao
Código de
Conduta?**

As disposições do Código de Conduta são válidas, sem exceção, para todos os colaboradores, gerentes, membros do conselho das empresas pertencentes ao Grupo, e outros interessados. Estendemos nosso CdC (Código de Conduta) a todos os terceiros que iniciam atividades comerciais com o Grupo e suas Empresas Operacionais em todos os Países onde o Grupo opera.

Todos os colaboradores devem ler o Código e conduzirem-se de acordo com os princípios nele contidos. Os colaboradores devem ainda denunciar quaisquer infrações a este Código aos incumbentes relevantes como assinalado mais detalhadamente na última parte deste documento.

Se considera o cumprimento às disposições do Código de Conduta parte essencial das obrigações contratuais dos colaboradores e qualquer pessoa ou entidade que esteja negociando com o Grupo.

A Gerência do Grupo tem a responsabilidade de assegurar que este Código seja distribuído, explicado e assimilado, por todos os colaboradores do Grupo. A gerência deve ainda assegurar que os requisitos do Código de Conduta sejam cumpridos por todas as Empresas Operacionais do Grupo e seus departamentos funcionais.

Disposições do Código de Conduta

1. Conflito de Interesses

No desempenho de suas funções, todos os colaboradores devem evitar todas as situações que possam dar surgimento a potenciais conflitos de interesses, em particular com respeito a interesses privados e/ou familiares que possam influenciar seu julgamento isento e entrar em conflito com suas responsabilidades perante o Grupo.

Os colaboradores devem imediatamente reportar qualquer situação que constitua ou possa gerar um potencial conflito de interesses diante de seus gerentes e/ou da Alta Gerência de sua Empresa. Especificamente, os colaboradores devem reportar a existência de qualquer relação empregatícia permanente ou temporária, qualquer relação financeira, comercial, profissional ou familiar com pessoas ou entidades externas ao Grupo, que possam interferir na, ou afetar a lisura de sua conduta, ou comprometer a integridade de suas ações.

2. Brindes, presentes e benefícios

Este Código proíbe a oferta e recebimento de brindes, ou benefícios que possam ser vistos como exagero de práticas comerciais ou cortesias costumeiras, ou que possam ser interpretadas como meios de se obter tratamento privilegiado no desempenho de funções. Brindes de alto valor econômico ou dinheiro ou títulos não são permitidos.

Particularmente, qualquer atitude no sentido de corromper agentes governamentais, ou oficiais da Administração Pública, autoridades ou instituições públicas de qualquer modo ou por qualquer meio é estritamente proibida. Leis e legislação locais sobre o assunto devem ser escrupulosamente cumpridas. Entretenimento e gratuidades oferecidas a agentes públicos, quando permitidas, devem ser aprovadas pela Gerência comercial e Administrativa locais e deve cumprir toda a regulamentação e leis locais.

As disposições nesta seção devem se aplicar a gratuidades e/ou benefícios oferecidos quer diretamente ou via terceiros.

O termo “gratuidades” inclui benefícios tais como pacotes de férias, participação em eventos, ou promessas de emprego. Em caso de dúvidas quanto a aceitação ou oferta de um brinde ou presente cujo valor excede o valor simbólico, os colaboradores devem imediatamente informar seu supervisor/gerente.

3. Concorrência e Legislação Antitruste

Operando no mercado, o Grupo conduz seus negócios de forma justa, evitando aqueles comportamentos que possam constituir mau uso de uma posição de domínio ou concorrência desleal. O Grupo adota todas as regulamentações de livre concorrência e legislação antitruste válidas nos países onde opera. Os colaboradores devem contatar a Administração Corporativa e Departamento Jurídico para obter esclarecimentos e ajuda quanto a estas regulamentações. As empresas Operacionais do Grupo devem informar a Administração Corporativa e Departamento Jurídico, quaisquer iniciativas antitruste que assumam.

O Grupo não pode negar, ocultar ou retardar qualquer informação solicitada pela autoridade antitruste ou por outros organismos regulatórios no curso de suas atividades fiscalizadoras, e deverá cooperar ativamente durante os processos investigativos.

4. Registros Contábeis Precisos e Transparência

Os métodos de administração e contabilidade do Grupo devem assegurar a maior transparência, veracidade, precisão, e integralidade de todos os registros e dados contábeis.

Para evitar qualquer mau uso de fundos corporativos ou registros de transações fictícias, cada transação deve ser documentada por meios apropriados, reportando a natureza da transação e a(s) pessoa(s) que a autorizou(aram). Os colaboradores também devem agir em estrita conformidade com todos os procedimentos administrativos e contábeis aplicáveis a nível de Grupo e/ou Empresa Operacional.

A informação fornecida pelas Empresas Operacionais, individualmente, por seus balancetes periódicos deve ser completa, precisa, confiável e compreensível.

5. Proteção de Ativos Corporativos

Os colaboradores devem resguardar os ativos corporativos de modo diligente, fazendo uso de todas as ferramentas e instrumentos a eles atribuídos de modo cuidadoso e responsável, evitando o uso impróprio.

Em particular, no que diz respeito ao uso de computadores, os colaboradores devem observar estritamente os procedimentos e normas da empresa evitando o comprometimento operacional e a segurança do sistema. Especificamente, os colaboradores deverão:

- Usar as ferramentas a eles disponibilizadas (programas, e-mail, internet, telefone, fax, etc.) para fins relacionados às necessidades do negócio.
- Não baixar (download) programas não autorizados ou instalar software não autorizado ou quaisquer programas ou software que não aqueles fornecidos pelo empregador.
- Não enviar mensagens de e-mail abusivas, ou mensagens que possam ser ofensivas ao destinatário e/ou causar dano à imagem da Empresa.
- Não acessar websites que disponibilizem conteúdo impróprio ou ofensivo.

O Grupo se reserva o direito de prevenir qualquer mau uso de seus ativos e infraestrutura utilizando controles aplicáveis em conformidade com as leis e normas existentes.

6. Proteção da Informação e Patrimônio Intelectual

Toda informação e propriedade intelectual do Grupo, quer seja comercial, financeira, tecnológica ou de outra natureza, constitui um patrimônio que o Grupo está determinando a resguardar. Os colaboradores não devem divulgar a pessoas não autorizadas, dentro ou fora do Grupo, qualquer informação que possa comprometer a segurança e integridade do patrimônio tecnológico e comercial do Grupo.

O Grupo considera a proteção de sua propriedade intelectual, incluindo marcas, patentes, formulações, software de computador, etc., como sendo uma prioridade máxima a ser mantida com ajuda de todos os meios legais disponíveis.

Similarmente, o Grupo deve manter sob estrita confidencialidade qualquer informação vinda de terceiros. Políticas e procedimentos específicos para a proteção da informação são implementados e atualizados continuamente.

7. Direitos Humanos

Sendo uma Empresa globalizada, a Perfetti Van Melle acredita que nosso negócio possa florescer apenas se conduzido de modo a respeitar e proteger os direitos humanos. Reconhecemos nossa responsabilidade no respeito aos direitos humanos onde quer que façamos negócios. O tratamento justo e igualitário de nossos colaboradores e outros interessados são nossa prioridade máxima.

Os Direitos Humanos são o assunto mais valorizado por nossos investidores chave e colaboradores, trabalhadores, clientes, consumidores, as comunidades e a sociedade civil onde operamos.

Acreditamos que há um sentido tanto moral como comercial em dar suporte aos direitos humanos em toda a nossa operação. Procuramos proteger os direitos de todos os indivíduos, incluindo nossos próprios colaboradores e aqueles de organizações com quem mantemos relações comerciais.

Estamos comprometidos com a oferta de condições de trabalho justas (que incluem salários, seguridade social, e o direito a negociações coletivas), e um ambiente de trabalho diverso, igualitário e inclusivo.

Em conformidade com as obrigações contratuais e leis do trabalho, as Empresas Operacionais do Grupo estão comprometidas com os direitos humanos fundamentais e leis do trabalho de diferentes países. Em particular, todos os colaboradores são contratados por meio de contratos de trabalho formais nos modos daquilo que é permitido pela legislação de cada país. Qualquer forma de trabalho infantil ou forçado é estritamente proibida.

7.1 Escravidão Contemporânea, Tráfico de Pessoas e Trabalho Forçado

A Perfetti Van Melle condena, nos moldes da OMT, qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o trabalho prisional forçado, trabalho involuntário, peonagem, escravidão contemporânea e tráfico de pessoas. Reconhecemos nossa responsabilidade de ter uma abordagem robusta de tais temas e acreditamos que eles não ocupam lugar, de qualquer maneira, na sociedade.

Nosso objetivo é de assegurar que todos nossos colaboradores - quer sejam colaboradores diretos ou de firmas terceirizadas - desfrutem de liberdade de ir e vir; e, não estejam restringidos por qualquer restrição física, abuso, ameaças ou práticas tais como retenção de documento de identidade ou objetos pessoais. Queremos assegurar que tenham o direito de trabalhar livremente, compreender os termos de seu emprego; e, que sejam recompensados do modo justo. Condenamos, de acordo com a definição da OMT, qualquer forma de trabalho forçado ou involuntário, peonagem, escravidão contemporânea e o tráfico de pessoas.

7.2 Trabalho Infantil

O Grupo reconhece que o trabalho infantil é uma violação dos direitos humanos fundamentais, e compreende nossa função em preservar os direitos da criança à infância. Seguindo as diretrizes da OMT, dispomos de políticas e procedimentos estritos de adesão aos requisitos etários. Miramos a prevenção de práticas empregatícias que privam as crianças de sua infância, sua dignidade, oportunidade de educação, ou seu potencial. Estamos comprometidos em cooperar apropriadamente com o setor de negócios, governos e sociedade civil para o avanço deste assunto tão complexo.

Nosso processo de recrutamento requer que todo candidato, quer seja colaborador direto ou por empresa terceirizada, passe por triagem de - entre outras coisas - idade, educação e experiência laboral.

Ao contratar colaboradores terceirizados, nos esforçamos em buscá-los unicamente em agências de emprego de boa reputação. Requeremos que as agências com as quais fazemos parceria se enquadrem aos mais altos padrões éticos, incluindo-se a verificação da idade de seus colaboradores.

7.3 Carga horária e Remuneração Justa

A Perfetti Van Melle está dedicada ao tratamento justo e responsável de seus colaboradores. Acreditamos que a justa remuneração é essencial ao um nível social adequado. Cumprimos a legislação trabalhista quanto ao salário mínimo de cada país onde fazemos negócios. Respeitamos as convenções da OMT quanto aos padrões de carga horária, assim como as normas dos países em que operamos.

7.4 Segurança e Saúde

O Grupo considera que a saúde ocupacional e segurança do trabalho de seus colaboradores é uma alta prioridade. Para este fim, se esforça para assegurar que as condições no ambiente de trabalho sejam saudáveis, seguras, e respeitem a dignidade individual. Rodamos campanhas de segurança rotineiramente em todas nossas instalações. Os ambientes de trabalho cumprem com as normas e leis dos locais onde operamos, assim como, nossas próprias diretrizes de segurança.

Grupos internos de estudo da saúde ocupacional e segurança estão estabelecidos especificamente para monitorar e melhorar as condições de trabalho. Buscamos “zero acidente e zero lesão de trabalho ou doenças laborais”. Acreditamos que a maior conscientização é crucial a este esforço. Oferecemos treinamento (meios de trabalho seguros, primeiros socorros, e reação emergencial) para ajudar nossos colaboradores a compreenderem as medidas que todos nós podemos tomar na busca de um local de trabalho seguro.

Para garantir o respeito à dignidade individual, o Grupo estritamente proíbe qualquer:

- Abuso de poder. Abuso de autoridade é considerado o ato de um gerente ou supervisor requerer, dada sua posição, qualquer serviço ou favor pessoal, ou mostrar atitudes ou cometer atos contrários à dignidade do colaborador ou sua independência.
- Atos de violência psicológica. Atitudes ou comportamentos que são discriminatórios ou ofensivos à pessoa ou suas crenças.

Assédio sexual, incluindo qualquer comportamento que possa causar dano a outro indivíduo.

O Grupo requer que toda unidade de produção desenvolva e implemente um sistema de gerenciamento OH&S (Segurança & Saúde Ocupacional) para que tenha a certificação ISSO 45001. ISSO 45001 é uma norma internacional de gerenciamento de saúde ocupacional e segurança.

7.5 Diversidade, Igualdade e Inclusão

A Perfetti Van Melle oferece a seus colaboradores tratamento igualitário e um verdadeiro ambiente de trabalho diverso, equitativo e inclusivo.

Não toleramos discriminação, tratamento injusto ou desigual de qualquer maneira e recrutamos e recompensamos com base em capacitação e desempenho, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, estilo de vida, idade, formação educacional, origem natal, religião ou aptidão física.

Reconhecendo que um compromisso verdadeiro com uma sociedade inclusiva deva se estender além dos confines de nossa própria organização, buscamos também retratar nossas marcas de modo atencioso e respeitoso, refletindo nossa ricamente diversa base de consumidores.

7.6 Meio ambiente

Estamos comprometidos com a redução de nosso impacto ao meio ambiente. Desejamos criar e manter operações competitivas, de futuro sustentável de longo prazo.

Para isto nos focamos na redução da pegada ou rastro de carbono, consumo de água e energia, limitação do descarte e emissões à atmosfera em nossas instalações e negócios, na redução de materiais de embalagem, adoção de fontes de energia renovável sempre que possível e na manutenção de certificação ISSO 14001. Operamos um modelo de governança sustentável, monitorado por nosso Presidente de Sustentabilidade, Comitê de Direcionamento de Sustentabilidade e Comitê Executivo (formado por nossos Altos Gestores e CEO).

7.7 Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

A Perfetti Van Melle reconhece e respeita os direitos de nossos colaboradores de fazer parte de ou deixar organizações de sua escolha. Estão liberados para formar suas próprias organizações coletivas ou de comércio; e, negociar coletivamente para buscar seus interesses, sem a prévia autorização do empregador.

7.8 Seleção, Gerenciamento e Desenvolvimento de Pessoal

O Grupo faz uso dos mais altos padrões de seleção e gestão de nossos Colaboradores. Recrutamos e recompensamos os colaboradores com base na capacitação e desempenho - independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, estilo de vida, idade, formação educacional, origem natal, religião, ou aptidão física.

7.9 Privacidade dos Colaboradores

A privacidade dos colaboradores é resguardada via cumprimento da legislação e adoção de métodos apropriados de processamento e manutenção dos dados pessoais que os colaboradores são solicitados a fornecer à empresa.

Exceto ao disposto pela lei, nenhum dado pessoal pode ser divulgado sem prévia autorização da parte em questão. Realização de enquetes ou investigações sobre opiniões ou preferências pessoais, ou sobre a vida privada em geral dos colaboradores é terminantemente proibido.

8. Relações Entre as Empresas Operacionais do Grupo

O Grupo PVM BV requisita que cada Empresa Operacional adote os valores afirmados no Código de Conduta, e cooperar lealmente na busca dos objetivos do Grupo, incluindo a conformidade com todas as leis e normas aplicáveis.

O Grupo PVM BV também requer que suas subsidiárias evitem qualquer comportamento ou decisão que, em seu próprio benefício, sejam prejudiciais à integridade ou à imagem do Grupo ou outra Empresa Operacional.

Os processos decisório e comunicativo dentro do Grupo devem seguir princípios de veracidade, justiça, integridade, totalidade, e respeito à independência de qualquer das Empresas Operacionais.

9. Relações com Clientes e Fornecedores

Toda relação e comunicação com clientes deve se basear na maior integridade e conformidade com a legislação aplicável. Nenhuma prática comercial imprópria ou injusta deve ser empregada.

Nos processos aquisitivos, os fornecedores devem ser selecionados com base em critérios objetivos, que incluem preço e qualidade de atendimento, oferecendo oportunidades iguais a todos os fornecedores. As Empresas Operacionais do Grupo devem assegurar concorrência adequada entre os fornecedores, a exemplo, cotar mais de um provedor.

A seguir, os critérios prioritários de seleção:

- Disponibilidade de documentação apropriada de meios**, incluindo recursos financeiros, estruturas organizacionais, capacidade e recursos de projeto, know-how, etc.
- Existência e implementação de gestão de qualidade e sistemas de segurança alimentar como especificado no Esquema de Certificação do Grupo PVM.
- Conformidade com as regras do Código de Conduta PVM ou suas próprias políticas de conduta comercial.

Especificamente, contratos com terceiros, incluindo fornecedores, devem conter disposições que requeiram:

- Auto certificação pelo fornecedor atestando o cumprimento de das obrigações sociais específicas contidas na Seção 7 e subseções subsequentes (ex.: respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, tratamento igualitário e princípios não discriminatórios, e resguardo do trabalho de menores).
- A possibilidade de visitação às instalações produtivas ou operacionais do fornecedor para verificação do atendimento destes requerimentos.

Quaisquer infrações aos princípios gerais contidos neste Código de Conduta, por parte dos fornecedores, resultarão em sanções e/ou outras medidas no sentido de salvaguardar a reputação do Grupo, particularmente diante de Autoridades Públicas e da comunidade. Neste sentido, o Grupo incentiva as Empresas Operacionais a que incluam, sempre que aplicável, disposições ad hoc nos contratos individuais de fornecimento.

10. Relações Entre Consumidores e a Mídia

As Empresas Operacionais do Grupo estão comprometidas em assegurar reações rápidas, precisas e autênticas às indagações dos clientes sobre tópicos tais como qualidade do produto, uso, indicações de consumo.

A comunicação promocional e propaganda das Empresas Operacionais deve ser responsável, correta e autêntica, e ainda, preocupada com a sensibilidade do público, especialmente o mais jovem.

A comunicação externa do Grupo deve respeitar o direito do público à informação. Respostas a quaisquer indagações da mídia serão fornecidas de modo preciso, verdadeiro e temporal. A publicação de notícias ou comentários falsos ou tendenciosos não será tolerada em qualquer circunstância.

Para assegurar informações completas e consistentes, O Grupo manterá relações com a mídia exclusivamente por meio de pessoas especificamente designadas pela Gerência em conformidade com a política relevante do Grupo.

11. Relações com a Comunidade e Governo

11.1 Envolvimento Financeiro com Partidos Políticos, Associações & Organizações Trabalhistas

É política do Grupo não oferecer doações, contribuições ou apoio a partidos políticos, organizações sindicalistas e afins. Estamos abertos à cooperação com terceiros que tenham políticas diferentes, desde que suas contribuições se deem de acordo com as leis vigentes e sejam amplamente divulgadas no momento em que estes terceiros iniciem um relacionamento com o Grupo; ou, em qualquer momento subsequente se tais contribuições, doações ou apoio acontecerem após o início de seu relacionamento com o Grupo.

11.2 Contribuições a Organizações de Caridade

O Grupo pode atender a pedidos de contribuição para caridade, na condição de que a entidade ou associação solicitante seja uma organização não lucrativa com estatutos e regulamentos legalmente válidos.

11.3 Relações com Autoridades Públicas

Relações com autoridades nacionais, assim como com instituições nacionais e internacionais, devem atentar às implicações das leis e legislações aplicáveis às Empresas Operacionais do Grupo. As Empresas Operacionais devem atender a solicitações de informação ou comunicar suas posições sobre matérias concernentes às suas atividades comerciais.

Para este fim, o Grupo deve:

- Estabelecer canais permanentes de comunicação com representantes institucionais em níveis internacional, nacional e local.
- Representar os interesses e posicionamentos das Empresas Operacionais do Grupo de modo transparente, rigoroso e consistente, evitando atitudes coniventes.

Para assegurar a maior transparência nas relações, interações com representantes de instituições devem ser conduzidas somente por pessoas/funções designadas pela Gerência do Grupo.

Infracções ao Código de Conduta e Medidas Disciplinares

Conformidade com o Código de Conduta

A Conformidade com o Código de Conduta é parte essencial das obrigações contratuais assumidas por nossos colaboradores, trabalhadores temporários, empreiteiros independentes, e outras partes que têm negócios com o Grupo.

Os Gestores das Empresas Operacionais do Grupo e das Funções Corporativas são responsáveis por assegurar que todos os colaboradores compreendam e se enquadrem nas expectativas do Grupo. Portanto, a Gerência deve se certificar que os compromissos apontados no Código de Conduta sejam implementados em todas as Unidades de Negócios e funções Corporativas.

Denúncia de Infrações

Para um efetivo cumprimento do Código de Conduta, a Empresa espera que qualquer um que tenha conhecimento de um caso de não conformidade com o Código dentro do Grupo denuncie a infração.

Todo colaborador deve denunciar qualquer infração, ou suspeita de infração, a seu gerente/supervisor direto ou, nos casos em que isto possa ser ineficaz ou inapropriado, deve contatar o Departamento de Recursos Humanos e/ou o Gerente Geral e/ou o Diretor Executivo de sua empresa, ou diretamente o Escritório / Diretor de Compliance (Escritório de Compliance) de sua empresa ou, na sua ausência, o Diretor de Compliance do Grupo PVM B.V.

A Política de Delação do Grupo incentiva todos nossos colaboradores e outros interessados a denunciarem qualquer real ou suposta infração ao Código de Conduta. O Diretor de Compliance do Grupo pode ser contatado pelo preenchimento online de um termo de denúncia anônima em www.perfettivanmelle.ethicspoint.com ou ligando para Hotline Perfetti Van Melle Group EthicsPoint.

O Grupo deve assegurar que nenhum denunciante de uma real ou suposta infração ao Código de Conduta seja submetido a qualquer forma de retaliação, condição ilícita, assédio ou discriminação no local de trabalho, como consequência da denúncia de infração ao Código de Conduta ou a qualquer procedimento interno.

Qualquer forma de represália contra pessoas que, de boa-fé, denunciam infrações ao Código de Conduta, constitui infração ao Código por si. Acusar outros colaboradores de uma infração sabendo que a acusação é falsa também é uma infração ao Código de Conduta.

O Escritório de Compliance do Grupo PVM BV é composto por três membros, um Membro não executivo do Conselho, fora do Grupo, Diretor Geral de Recursos Humanos e o Head de Controle, Auditoria e Compliance Internos do Grupo.

Terceiros devem direcionar suas denúncias diretamente ao Escritório de Compliance do Grupo PVM BV.

Medidas Disciplinares

Infrações aos princípios contidos no Código de Conduta e nos procedimentos internos da Empresa comprometem a confiança do Grupo em qualquer pessoa que comete uma infração (incluindo gerentes, colaboradores, consultores empreiteiros, fornecedores, parceiros comerciais ou financeiros).

Uma vez que uma infração seja apurada, ações firmes e imediatas devem ser tomadas contra o(os) infrator(es) com medidas apropriadas e proporcionais de acordo com a legislação vigente. Quando a infração constitui uma ofensa criminoso, tais medidas devem ser tomadas, não obstante e adicionalmente à impetração de um processo criminal.

Medidas disciplinares aplicadas sobre infrações ao Código de Conduta são adotadas pela empresa em conformidade com a legislação e contrato de trabalho estipulados a nível do país ou da empresa. Tais medidas podem incluir o encerramento do contrato de trabalho.

Para salvaguardar sua imagem e proteger seus ativos, o Grupo não deve manter relações de qualquer natureza com partes que não pretendem agir em estrita conformidade com a legislação e/ou se recusam a adequar seu comportamento aos valores e princípios contidos no Código de Conduta.

Distribuição do Código de Conduta

A Gerência do Grupo é responsável por distribuir o CdC a todos os nossos colaboradores globalmente por meio de nossos canais de comunicação. Todos nossos colaboradores devem rever, compreender e fidelizar-se a nosso CdC. Para alcançar isto, proporcionamos oportunidades tanto presenciais como de eLearning para que os colaboradores aprendam a cumprir com estes compromissos.

O Código de Conduta é publicado com adequado destaque na intranet do Grupo e nos websites do Grupo e das Empresas operacionais nos seus respectivos idiomas locais. Cópias físicas do Código de Conduta devem ser distribuídas aos atuais e futuros colaboradores. Cópias adicionais podem ser solicitadas ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Escritório de Compliance do Grupo PVM BV.

As revisões e as atualizações do Código de Conduta são definidas e aprovadas pelos Diretores do Conselho do Grupo PVM BV.

Para o entendimento adequado deste Código de Conduta em todo o Grupo, o mesmo desenvolverá um programa de comunicação, assegurando que o Código seja explicado e distribuído com frequência relevante a todos os colaboradores de todas as Empresas Operacionais do Grupo e Funções Corporativas.

Ciência & Concordância com Perfetti Van Melle Código de Conduta

Confirmamos que lemos e compreendemos plenamente o Código de Conduta da Perfetti Van Melle.

Concordamos que nossa organização/empresa, na realização de negócios com ou em nome da Perfetti Van Melle, respeitará este Código de Conduta em nossas relações com todas as entidades pertencentes ao Grupo Perfetti Van Melle.

Assinado por:

Nome _____

Função / Cargo _____

Companhia / Organização _____

Data (dd/mm/aaaa) _____



Código de Conduta Perfetti Van Melle

Perfetti Van Melle Group B.V.
Registered Offices

Stationsplein ZW 997, Tristar 3
1117 CE Schiphol – Oost
Amsterdam, Netherlands

Telephone: + 31 20 795 0999

**Innovative Treats.
Better Future.**

Junho
2024

