

CÓDIGO DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL PARA FORNECEDORES

Por meio deste Código de Responsabilidade Socioambiental, a Companhia Melhoramentos de São Paulo, e suas empresas coligadas, subsidiárias e controladas – Melhoramentos, compartilha com seus fornecedores seu compromisso socioambiental na condução de todas suas ações e atividades, destacando e ratificando que preza pelo ambiente de trabalho saudável, seguro, com interações respeitadas e com responsabilidade social e ambiental.

Os signatários deste documento assumem o compromisso e a responsabilidade de observar e cumprir as condições aqui estabelecidas. Este Código reflete os princípios éticos, morais e legais que devem nortear a conduta de todos os nossos fornecedores, seus contratados e subcontratados, os quais deverão:

REGULARIDADE LEGAL: (i) estar regularmente constituídos, de posse de todas as licenças, documentos, certificados, registros, inscrição perante o conselho de classe obrigatório, ou seja, devidamente regulares junto aos órgãos competentes e regulamentares, para exercício de suas funções, quando aplicáveis; (ii) informar imediatamente a Melhoramentos sobre qualquer situação que possa vir a afetar ou comprometer sua situação legal; (iii) atuar de acordo com as legislações aplicáveis (municipal, estadual, federal ou internacional) considerando os aspectos trabalhista, fiscal, tributário, ambiental, de saúde e segurança do trabalho, comércio internacional, proteção de dados pessoais, integridade e antitruste, dentre outras.

CONFORMIDADE TRABALHISTA: garantir que o fornecimento de insumos, produtos e serviços à Melhoramentos observará as normas e regulamentos aplicáveis, em especial, a Consolidação da Leis do Trabalho, isto é, todos os empregados devem estar devidamente contratados dentro dos critérios das legislações trabalhistas. Os mesmos direitos e critérios determinados pela legislação se aplicam à gestão de mão de obra terceirizada ou subcontratada.

VEDAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL: não permitir, se envolver ou apoiar qualquer forma de trabalho realizado por crianças e/ou adolescentes abaixo da idade mínima permitida pela legislação, bem como atender as condições e premissas estabelecidas na Constituição Federal, como, por exemplo a vedação à contratação de menores de 18 (dezoito) anos para trabalho em horário noturno, em atividades perigosas ou insalubres, assim como a vedação à contratação de menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos.

VEDAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO/COMPULSÓRIO: não permitir, estar envolvido ou apoiar a utilização de trabalho forçado ou compulsório, bem como condições análogas à escravidão, assim como reter documentos de trabalhadores ou obrigá-los a fazer depósito como condição para admissão. Conforme conceitua a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é considerado trabalho forçado ou obrigatório qualquer serviço exigido sob ameaça de penalidade e para o qual o realizador

não se ofereceu de livre e espontânea vontade, incluindo-se o trabalho realizado mediante métodos de controle, como a retenção dos documentos de identificação, passaportes, autorizações de trabalho, confinamento, castigo físico, ameaça de violência e/ou recolhimento de depósitos como condição de trabalho.

CONFORMIDADE AMBIENTAL: possuir conduta responsável para com o meio ambiente, cumprindo com todos os procedimentos legais aplicáveis à sua atividade, em especial quanto à avaliação dos riscos ambientais associados. Preservar o meio ambiente e optar, sempre que possível, por medidas que visem reduzir o impacto ambiental, a saber: reduzir a geração de resíduos, reduzir emissões atmosféricas, buscar eficiência no uso dos recursos naturais (água e energia), investir em inovação na busca por maior eficiência em suas atividades.

CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA: garantir a seus trabalhadores condições de trabalho seguro e higiênico, bem como adotar medidas para prevenção de acidentes e danos à saúde, incluindo, mas, não se limitando a treinamentos e controle de utilização de equipamentos de segurança e proteção individual e/ou coletiva necessários para o exercício das funções, treinamentos para emergências, manutenção regular e adequada de veículos e equipamentos utilizados, dentre outras. Disponibilizar informações de segurança relacionadas a materiais perigosos e de perigo intermediário a fim de educar, treinar e proteger os trabalhadores. É obrigatória a realização e atualização dos Programa de Saúde e Segurança do Trabalho (PCMSO, PPRA, LTCAT, OS, AET/Laudo ergonômico), previstos nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Em caso de utilização de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, a empresa deve possuir as licenças e treinamentos necessários a fim de cumprir a NR-31. Manter atualizada toda a documentação relacionada à saúde e à segurança exigida por lei e encaminhá-la a Melhoramentos, quando solicitada.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: respeitar o direito dos trabalhadores de formar e se associar a sindicatos, bem como negociar coletivamente, assegurando que não haja represálias. A empresa deve manter cópias atualizadas da Convenção Coletiva de Trabalho ou do Acordo Coletivo de Trabalho das categorias aplicáveis, uma vez que se trata de uma extensão da legislação trabalhista.

RESPEITO À DIVERSIDADE E INCLUSÃO: respeitar e valorizar a diversidade de gênero, etnia, crença, opinião política, nacionalidade, origem social, orientação sexual, de pessoas portadoras de deficiências, de faixas etárias distintas, mantendo compromissos éticos e coibição a assédio e intimidação; coibir qualquer tipo de discriminação e possuir mecanismo para receber e tratar queixas e denúncias anônimas relacionadas a estas práticas.

CAPACIDADE TÉCNICA: assegurar que possui condições técnicas e operacionais adequadas para o exercício de suas funções (máquinas, equipamentos, softwares, pessoas treinadas etc.), garantindo as entregas de serviços e/ou materiais contratados dentro dos critérios, especificações e prazos acordados.

AUDITORIAS DE CONFORMIDADE: permitir que sejam realizadas avaliações de conformidade, desde que previamente acordadas, fornecendo-lhes todos os registros e informações solicitadas. Compromete-se também a avaliar prontamente os relatórios destas auditorias e empenhar esforços para atender os planos de ação que porventura sejam apresentados.

ÉTICA E INTEGRIDADE: conduzir seus negócios com transparência, integridade e comprometimento com os mais altos padrões e práticas de conduta ética. Cumprir todas as leis, regulamentos e normas locais e internacionais aplicáveis e não se envolver em atividades ou condutas ilegais, como sonegação ou ocultação de impostos, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, contrabando, fixação de preços e outras práticas ilegais e/ou desleais.

ANTICORRUPÇÃO: ter pleno conhecimento de todos os termos da legislação que trata de anticorrupção no Brasil, inclusive a Lei n.º 12.846/13, devendo adotar ações e procedimentos que impeçam a prática de toda e qualquer conduta e/ou ato que possa resultar em violação à referida legislação, especialmente visando o combate a qualquer forma de suborno, extorsão, propina ou outras práticas ilegais e/ou fraudulentas.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA: tomar ciência do Código de Ética e Conduta da Melhoramentos, cujo conteúdo está disponível em [Compliance | Cia Melhoramentos \(ciamelhoramentosdesaopaulo.com.br\)](https://ciamelhoramentosdesaopaulo.com.br) e apresenta os princípios de ética que devem nortear a conduta de todos nossos Integrantes: acionistas, conselheiros, diretores, colaboradores e fornecedores.

PRIVACIDADE DE DADOS: em consonância com a Lei nº 13.709/18 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – adotar as ações necessárias a assegurar que os dados pessoais recebidos, tratados e/ou arquivados somente sejam manipulados por pessoas que efetivamente necessitem dessas informações na realização de suas tarefas, e que sejam coletados apenas dados estritamente necessários à realização das atividades da Melhoramentos, com especial atenção em relação àqueles classificados como sensíveis pela LGPD.