



## ENQUADRAMENTO NORMATIVO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA (RC)

O objetivo da Bunzl é criar valor para os seus acionistas, melhorar os padrões de vida dos seus funcionários e contribuir para o bem-estar econômico, ambiental e social dos seus clientes, fornecedores e das comunidades nas quais atuamos.

### **1. Nossa abordagem em relação às questões de conduta comercial/código de ética**

Estamos comprometidos em assegurar que todos os aspectos das nossas atividades comerciais sejam conduzidos de acordo com rigorosos padrões éticos, profissionais e jurídicos. A aderência às leis e aos regulamentos locais cabíveis, assim como a colocação em prática de bom senso, lógica e de padrões básicos de comportamento esperados pela sociedade da qual participamos, deverão guiar cada funcionário na determinação das atitudes corretas que apoiarão esses padrões em suas rotinas de trabalho:

#### **Conflitos de interesse**

Todos os funcionários devem evitar situações nas quais os seus interesses pessoais poderiam entrar ou aparentar entrar em conflito com os interesses da Bunzl plc e suas subsidiárias (o 'Grupo'). A nossa reputação depende não só de nossos serviços e produtos de alta qualidade, mas também da maneira pela qual conduzimos os nossos relacionamentos com clientes, fornecedores, funcionários do governo, organizações e terceiros fora da Bunzl. Cada funcionário deverá garantir que a sua conduta não lhe proporcione ou aparente proporcionar vantagens pessoais às custas do Grupo ou de terceiros com os quais o Grupo mantém relacionamentos.

#### **Presentes e entretenimento**

A troca de presentes, ofertas de entretenimento e gratificações entre funcionários, clientes e fornecedores ou outros conhecidos comerciais de fora representa uma fonte de potenciais conflitos de interesse. É inaceitável qualquer presente ou entretenimento significativo que possa ser considerado uma influência sobre alguma decisão.

#### **Pagamentos incentivos ilegais e doações políticas**

A efetuação ou o recebimento de pagamentos ou incentivos ilegais, como subornos ou pagamentos facilitadores, é contrário às normas do Grupo. Os fundos e recursos do Grupo não deverão ser utilizados direta ou indiretamente para qualquer fim deste tipo. A norma da Bunzl é não efetuar qualquer doação a partidos políticos.

#### **Relacionamentos com clientes e fornecedores**

Todos os funcionários são responsáveis por garantir que nenhuma transigência seja feita no cumprimento dos mais altos padrões de serviços e produtos, e que todos os aspectos de nossas operações que afetarem a qualidade promovam e reflitam estes padrões. Ninguém deverá se aproveitar deslealmente de qualquer pessoa mediante a manipulação, o ocultamento, o abuso de informações privilegiadas ou a deturpação de fatos concretos.

#### **Cumprimento de leis, regras e regulamentos**

As empresas Bunzl e os seus funcionários deverão cumprir as leis, regras e os regulamentos de cada país no qual atuarem. Os funcionários que estiverem envolvidos no preparo de qualquer informação a ser incluída em comunicações públicas aos acionistas ou investidores, ou em qualquer documento ou relatório a ser veiculado na Bolsa de Valores de Londres ou na Autoridade de Cotação de Valores do Reino Unido (UK Listing Authority), deverão garantir que esta informação seja completa, justa, oportuna e compreensível. Todas estas comunicações públicas poderão ser feitas apenas por intermédio da Bunzl plc.

### **Comercialização de ações da Bunzl**

Os funcionários não deverão divulgar a qualquer pessoa, seja ela ou não um funcionário, informações não publicadas que envolvam referências a preços. Todas as informações não-públicas deverão ser consideradas confidenciais e nunca deverão ser utilizadas para ganhos pessoais. Em muitos países, estes atos são considerados ilegais. Em qualquer situação, deverá se observar o Código de Comercialização de Ações da Bunzl em relação à compra, venda ou outro tipo de comercialização de ações da Bunzl plc. Enfatiza-se que os funcionários afetados e pessoas a eles associadas deverão sempre obter autorização prévia do secretário da empresa antes de comercializar valores da Empresa.

### **Proteção de informações confidenciais**

Nenhum funcionário poderá, sem a autorização adequada, modificar, divulgar ou fazer uso de qualquer segredo comercial, informações comerciais confidenciais ou pessoais para qualquer finalidade além do cumprimento legítimo e necessário de suas atribuições. A obrigação de confidencialidade persistirá após o término do contrato de trabalho com o Grupo e abrange a divulgação das informações para terceiros.

### **Proteção e uso adequado dos ativos do Grupo**

Todos os funcionários são responsáveis pela proteção e administração sensata dos nossos ativos. Isso inclui a responsabilidade pelo estabelecimento e cumprimento de procedimentos que impeçam que os nossos ativos sejam colocados em risco ou utilizados perdulariamente. Quer seja na responsabilidade pela manutenção de equipamentos e instalações, conservação de energia, segurança, proteção de informações ou procedimentos de controle efetivos, por exemplo, todos os funcionários deverão procurar utilizar todos os nossos recursos com eficiência, honestidade e os mais altos padrões de cuidado. Todos os funcionários estão proibidos de reservarem para si oportunidades comerciais que decorrerem do uso da propriedade, informações ou da posição do Grupo. Isso inclui a obtenção de vantagens pessoais ou a competição com o Grupo.

## ***2. Nossa abordagem em relação às questões trabalhistas***

Somos orientados pelo nosso objetivo de proporcionar um ambiente competitivo e justo de empregos, além da oportunidade de desenvolvimento e avanços, sujeita ao desempenho pessoal e às oportunidades comerciais. Levando isso em conta, todas as empresas Bunzl terão criado e implementado normas e procedimentos em harmonia com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, com requisitos legislativos locais e os seguintes padrões:

### **Oportunidades iguais de emprego**

A Bunzl apoia o princípio de oportunidades iguais de emprego e se opõe a todas as formas de discriminação ilegais por motivos sexuais, raciais, de nacionalidade, origem étnica ou nacional, religião, estado civil, orientação sexual, deficiência, cor, condição relacionada à gravidez, cidadania, idade ou qualquer outra característica protegida por regulamentos locais. As empresas Bunzl conduzem os seus negócios de maneira a se esforçar por garantir que os indivíduos sejam tratados igual e justamente, e que todas as decisões de emprego, treinamento e desenvolvimento de carreira sejam feitas com base em critérios ligados ao emprego. Espera-se que todos os funcionários cumpram esta norma e que não discriminem, assediem ou vitimem ilegalmente os outros.

### **Recrutamento**

A Bunzl objetiva designar a melhor pessoa para cada emprego. Todas as contratações devem se basear na capacidade do indivíduo e em critérios ligados ao emprego. Isso requer a implementação de práticas justas e eficientes de recrutamento, que atendam aos princípios de oportunidades iguais e proporcionem à mão-de-obra as habilidades necessárias, experiência prática e qualificações para cumprir os objetivos do Grupo e dar uma contribuição positiva aos valores e às metas do Grupo.

### **Relacionamentos com os funcionários/gestão de desempenho**

A Bunzl acredita que, por ser uma organização prestadora de serviços, os funcionários do Grupo são uma parte essencial do seu sucesso. Um desempenho comercial excepcional depende de uma compreensão clara, por parte dos indivíduos e das equipes, sobre o que se espera deles e das habilidades necessárias para cumprir as suas metas. É fundamental que os funcionários sejam tratados de maneira equitativa, coerente e respeitosa em todas as etapas de sua carreira na Bunzl, inclusive na sua demissão. A abordagem da Bunzl para gerenciar qualquer reestruturação organizacional se caracteriza pelo planejamento detalhado, envolvimento dos afetados quando cabível e, quando houver necessidade inevitável de cortes de empregos, pela busca de oportunidades alternativas, para minimizar, o quanto for possível, o impacto pessoal.

### **Desenvolvimento**

A Bunzl estimula entre os seus funcionários que desenvolvam e se responsabilizem pelas suas próprias carreiras. Ela facilita isso proporcionando um treinamento profissional adequado e buscando preencher vagas com funcionários existentes, contanto que sejam adequadamente qualificados e experientes.

### **Gestão de remunerações**

A Bunzl objetiva atrair, motivar, manter e desenvolver funcionários altamente qualificados, compensando-os com um salário competitivo e pacotes de benefícios, que se vinculem tanto ao desempenho individual e comercial quanto ao mercado profissional externo.

### **Comunicação**

A Bunzl acredita na comunicação com os funcionários, garantindo que eles tenham uma compreensão das metas do Grupo, na compreensão do impacto das decisões comerciais sobre os funcionários e na obtenção de comentários e ideias destes para aprimorar a condução dos negócios.

## **3. Nossa abordagem em relação às questões de saúde e segurança**

A saúde e a segurança dos nossos trabalhadores é uma prioridade para a Bunzl. Estamos comprometidos em obter uma melhoria contínua no desempenho em saúde e segurança. Embora o cumprimento de obrigações legais nas diversas jurisdições nas quais atuamos seja o nosso compromisso mínimo, também tentamos identificar e compartilhar práticas ideais em todas as nossas empresas, para garantir o tratamento dos nossos principais riscos:

### **Segurança de depósitos**

Asseguramo-nos de que os nossos depósitos sejam organizados e equipados adequadamente, e de que a nossa mão-de-obra seja treinada para minimizar os riscos de manuseio, e de que haja uma boa manutenção, para reduzir os riscos de tropeções, deslizos e ferimentos advindos da queda de objetos.

### **Segurança de veículos**

Os nossos motoristas recebem treinamento frequente e a nossa frota passa por manutenções periódicas. Continuamos a incluir sistemas de monitoramento adequados em nossa frota e a examinar os acidentes, com a finalidade de melhorar a eficiência e a segurança.

### **Responsabilidade pessoal**

Espera-se que todos os funcionários garantam que a sua conduta não coloque em risco a sua segurança pessoal ou de outrem. Isso requer uma participação ativa na manutenção de um ambiente de trabalho seguro e o cumprimento de procedimentos de segurança estabelecidos, além de recomendações de mudanças em caso de necessidade. Sob qualquer circunstância, inclusive nas viagens de negócios do Grupo, espera-se que todos os funcionários se comportem de maneira profissional e responsável.

#### **4. Nossa abordagem em relação às questões ambientais**

O nosso objetivo é reduzir o nosso impacto sobre o ambiente, inclusive os fatores que contribuem para as mudanças climáticas, mediante um compromisso com melhorias contínuas, cumprimento da legislação e dos regulamentos ambientais nas jurisdições nas quais atuam as empresas do Grupo, para garantir que os principais impactos sejam tratados:

##### **Utilização de energia (emissões de carbono)**

Buscamos continuamente reduzir a quantidade de combustível utilizado pela nossa frota, através da introdução de veículos energeticamente eficientes, sistemas de sistematização de percursos e aprimoramento das habilidades dos motoristas. Além disso, tentamos reduzir a eletricidade que utilizamos para iluminar os nossos depósitos, mediante o uso de tecnologias disponíveis e, sempre que possível, de modificações adequadas nas construções. Somente aquecemos os depósitos quando é necessário, devido a regulamentos e/ou ao tempo frio.

##### **Resíduos**

Nós promovemos a redução de resíduos mediante a eliminação de embalagens e, em todas as nossas operações, estimulamos a reutilização e a reciclagem.

#### **5. Nossa abordagem em relação às questões comunitárias**

Estimulamos os nossos funcionários a agir como cidadãos responsáveis em suas comunidades e a apoiar projetos, organizações e serviços que trabalhem para o bem comum e a melhoria de sua comunidade, e da sociedade como um todo. Apoiamos as comunidades onde os nossos funcionários vivem e trabalham, mediante:

##### **Doações em espécie**

No nível do Grupo, apoiamos uma amostra representativa de projetos adequados sem conotações políticas ou sectárias, em instituições de caridade registradas nas áreas de assistência em saúde, deficiências, ambiente, educação e sociedades beneficentes.

##### **Apoio comunitário local**

É possível que as empresas Bunzl estimulem os funcionários a se candidatar a auxiliar as organizações em suas comunidades locais e/ou a angariar fundos para instituições de caridade locais de sua escolha, com contrapartida oferecida pela empresa Bunzl, sujeitos a certas restrições.

##### **Doação de estoques**

Quando for cabível prestar assistência às organizações de caridade e reduzir a necessidade de enviar material de estoque obsoleto para aterros sanitários, a Bunzl fará a doação deste gratuitamente.

#### **6. Nossa abordagem em relação aos clientes**

Os nossos negócios e a nossa sobrevivência dependem dos nossos clientes. Todos os funcionários são responsáveis pela garantia de que todos os contatos com os nossos clientes e o público em geral sejam reflexo do profissionalismo, da eficiência e da honestidade. Esforçamo-nos constantemente por oferecer serviços e produtos de alta qualidade, além de um atrativo financeiro.

**7. Nossa abordagem em relação aos fornecedores e ao comércio ético**

A Bunzl considera os fornecedores seus parceiros e colabora com eles para que nos auxiliem a cumprir as nossas aspirações das normas de RC no cumprimento da oferta de nossos produtos e serviços. A Bunzl está comprometida a trabalhar com os seus principais fornecedores de produtos e serviços, para garantir a manutenção de padrões adequados em todas as áreas da RC e, em particular, no relacionamento com os seus funcionários, em relação aos quais exigimos o cumprimento de requisitos mínimos internacionalmente reconhecidos que dizem respeito ao bem-estar dos trabalhadores e às condições contratuais. Os requisitos mínimos são aqueles definidos pela Organização Internacional de Trabalho ou pela Iniciativa de Comércio Ético.

**ESCOPO**

Todas as normas de RC se aplicam a todas as empresas do Grupo e a todos os diretores e funcionários, e orienta a nossa abordagem a todas as nossas atividades relacionadas à RC. O não-cumprimento destas normas resultará em ações disciplinares que, em caso de violações graves, poderão levar à demissão.

**RESPONSABILIDADE**

O Presidente é o principal diretor responsável por todas as normas de RC e que as estimulará.

Os chefes de áreas comerciais são responsáveis pela implementação, promoção e pelo monitoramento do cumprimento das normas de RC em todo o âmbito de suas áreas comerciais. Os chefes das áreas comerciais deverão relatar anualmente o cumprimento das normas de RC, através do diretor do setor de recursos humanos do Grupo.

O diretor do setor de recursos humanos do Grupo, apoiado pelo secretário da empresa, é responsável por coordenar o funcionamento de todas as normas e por relatá-las anualmente ao presidente e ao Conselho.

## **PROCESSOS E CONTROLES**

Todas as áreas comerciais serão responsáveis por identificar riscos de RC associados às suas atividades, criar, implementar e manter sistemas de gestão e práticas de trabalho para aprimorar o desempenho na RC e por aumentar a conscientização sobre a RC entre os nossos funcionários, fornecedores e clientes.

Na criação de processos e controles, espera-se que todas as áreas comerciais e, quando necessário, a gerência do escritório central:

### **Conduta comercial/código de ética**

- garantam que todos os funcionários estejam conscientes da conduta comercial e do código de ética, distribuindo-o juntamente à cópia do seu contrato de trabalho ou ao caderno do funcionário.
- forneçam limites claramente definidos com relação às despesas corporativas, inclusive entretenimento e recepção, despesas de capital e contratos de fornecimento.
- mantenham um registro de presentes.
- mantenham um processo de auditoria para combater subornos e corrupção, para designar parceiros comerciais como agentes, apresentadores de empresas ou terceiros que forneçam serviços no nosso nome.
- mantenham um processo de auditoria para combater subornos e corrupção durante potenciais aquisições de empresas.
- forneçam aos funcionários relevantes treinamento relacionado a subornos em países de alto risco.
- considerem remanejar os funcionários relevantes para diferentes funções após um período no cargo.

### **Funcionários, saúde, segurança e ambiente**

- garantam que as atividades, os produtos e serviços sejam coerentes com as normas relevantes do Grupo Bunzl que regem cada uma dessas áreas e reflitam as circunstâncias das suas empresas, inclusive as necessidades dos seus clientes.
- quando for cabível, implementem sistemas credenciados de gestão, como as normas ISO 14001 e ISO 9001.
- estabeleçam objetivos e monitorem o desempenho, revisando mensalmente os principais indicadores de desempenho e outros dados especificados, enviando-o ao Grupo, em sintonia com os prazos acordados.

### **Fornecedores/comércio ético**

- garantam que os principais fornecedores recebam a norma de RC da Bunzl e se familiarizem com ela.

## **MONITORAMENTO**

### **1. Cumprimento de normas de RC**

Anualmente, será feita solicitação aos chefes de áreas comerciais e a outros executivos sênior que relatem o cumprimento de todas as normas e processos de RC dentro de suas empresas.

### **2. Auditorias de RC**

Devem-se planejar e implementar regularmente as auditorias cabíveis dos processos relacionados a funcionários, saúde, segurança e ambiente.

A função Auditorias internas do Grupo compromete-se a efetuar um programa abrangente de exames em toda a empresa, para verificar o cumprimento dos controles financeiros do Grupo, inclusive de áreas específicas relacionadas a subornos, tais como cumprimento dos níveis de autoridade, exame de registros de presentes e relacionamentos com agentes. Os relatórios de auditorias são enviados ao Comitê de auditorias do Conselho.

### **3. Conduta comercial/código de ética – Fale abertamente**

A Bunzl deverá ser informada quanto ao não-cumprimento dos padrões descritos em Conduta comercial/código de ética, inclusive qualquer assunto relacionado à contabilidade, controles internos e auditorias. Os detalhes de qualquer consideração poderão ser relatados de forma confidencial ou anônima, além de honesta, precisa e sem malícia:

- na primeira instância, qualquer consideração deverá ser transmitida ao gerente imediato, diretor responsável ou qualquer outra pessoa em cargo sênior na Bunzl com a qual o funcionário estiver à vontade. Estas pessoas lidarão com as informações ou as repassarão à pessoa que poderá lidar com elas.
- se a questão não for tratada da maneira que o funcionário acredita ser adequada ou se, por qualquer motivo, não for possível discuti-la com o gerente imediato, ela será relatada ao diretor de recursos humanos do Grupo ou deverá se deixar um recado no número de telefone específico do programa Fale abertamente. Os detalhes completos de contato constam do quadro de avisos presente em todas as instalações da Bunzl e incluem informações sobre como relatar as questões anonimamente.
- o diretor de recursos humanos do Grupo registrará todos os incidentes e os relatará ao chefe de auditorias internas, se for necessário. O diretor de recursos humanos do Grupo garantirá a tomada das providências cabíveis com relação as questões relatadas.
- quaisquer questões, inclusive as que forem tratadas pelas áreas comerciais e que disserem respeito à contabilidade, controles internos e auditorias, deverão ser notificadas ao chefe de auditorias internas simultaneamente ao relato à empresa.
- ao fazer uma declaração, os funcionários deverão se satisfazer com o fato de que estarão agindo de boa-fé e que acreditam genuinamente que as informações e as alegações sejam substancialmente verdadeiras. A Bunzl respeitará a opção por anonimidade ou confidencialidade dos funcionários que relatarem considerações, mas, em seus atos, a Bunzl poderá precisar proteger os seus funcionários, clientes e negócios. Serão tomadas medidas cabíveis para garantir que o ambiente e/ou relacionamento de trabalho não seja prejudicado em decorrência da declaração.

A Bunzl poderá se valer das diversas formas de sanção disciplinar contra qualquer funcionário que agir ou tentar agir de maneira prejudicial a um funcionário que tiver divulgado informações utilizando esse processo. A Bunzl se reserva o direito de tratar alegações maliciosas ou falsas feitas por intermédio desse processo de acordo com o procedimento disciplinar local relevante.

#### **4. Fornecedores/comércio ético**

Cada área comercial será responsável por implementar processos relevantes para avaliar o cumprimento dos padrões de RC por parte dos principais fornecedores e para monitorar o desempenho e aprimoramentos em relação aos padrões.

Os fornecedores que não forem capazes de cumprir todos os requisitos após uma avaliação/auditoria inicial terão a oportunidade de cumpri-los integralmente dentro de um período adequado às circunstâncias.

Se for identificada uma infração grave após a avaliação, deverá se documentar um plano de ação e esperar-se-á que o fornecedor se comprometa a lidar com todos os aspectos nos quais tiverem sido identificadas discrepâncias. O processo de aprimoramento por meio deste método depende principalmente do compromisso por parte da equipe de gerência/empregador/agente do fornecedor em se assegurar de que todos os aspectos sejam tratados. Se a Bunzl tiver motivos para acreditar que o progresso do fornecedor não seja suficiente ou comprometido, isso poderá acarretar uma suspensão no relacionamento, até o momento em que a Bunzl estiver confiante que todos os aspectos estão sendo tratados satisfatoriamente.

As empresas Bunzl se reservam o direito de terminar o relacionamento com um fornecedor se forem evidenciadas práticas inaceitáveis em qualquer local utilizado para produzir ou fornecer produtos Bunzl. Essas práticas incluem o uso de trabalho infantil, trabalho forçado (ou escravidão por dívida), assim como abusos físicos, ou disciplina e intimidação.