

S P R I N G

**Manual Responsabilidade Social e
Ambiental**

Código de Ética e Conduta

Índice

1. APRESENTAÇÃO	4
2. PRINCIPAIS OBJETIVOS DO CÓDIGO	5
3. APRESENTAÇÃO DA SPRING	6
3.1 IDENTIFICAÇÃO E HISTORIAL	6
3.2 MISSÃO	6
3.3 VISÃO	6
3.4 VALORES	6
3.5 POLÍTICA DA QUALIDADE, AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	7
4. RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	8
4.1 Responsabilidade na defesa e proteção do meio ambiente	9
4.2 Contribuição para o desenvolvimento sustentável	9
4.3 Consciência Ambiental e alterações Climáticas	9
5. CUMPRIMENTO DE TODOS OS REQUISITOS LEGAIS	9
5.1 Responsabilidade da Gerência	9
5.2 Obediência à Legislação Aplicável	10
5.3 Comércio internacional	10
6. INTEGRIDADE NO RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS	10
6.1 Clientes	10
6.2 Fornecedores	10
6.3 Autoridades Públicas	11
6.4 Colaboradores	11
6.5 Comunidade	11
6.6 Concorrência	12
6.7 Acionistas	12
7. COMUNICAÇÃO COM PARTES INTERESSADAS RELEVANTES	12
7.1 Partilha de informações da Spring	12
7.2 Informações privilegiadas ou não-públicas	12
7.3 Precisão nos registos e relatórios	12
7.4 Divulgações públicas	13
7.5 Comunicação Externa	13
7.6 Direitos autorais	13
8. INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E NORMAS DO TRABALHO	13
8.1 Trabalho Infantil e Trabalho Forçado	13

8.2	Relação de emprego	14
8.3	Horário de Trabalho	14
8.4	Remuneração, atribuição de férias e formação	14
8.5	Privacidade dos funcionários	15
8.6	Assédio e Abuso de Poder	15
8.7	Preconceito e Discriminação	16
8.8	Combate à Corrupção	16
8.9	Emprego, atividades ou serviços externos à empresa	16
8.10	Recolha e uso de informações da concorrência	16
8.11	Saúde, Segurança e Meio Ambiente	16
8.12	Fornecimento de instalações sanitárias adequadas, cantinas / áreas de alimentação	17
8.13	Atividades sociais e relacionamento interpessoal	18
9.	TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA EMPRESA	18

N.º DE CÓPIA CONTROLADA		DATA:	
ATRIBUÍDA A:			

ELABORADO/REVISTO

Sandra Rocha

RESPONSÁVEL DO SISTEMA

APROVADO



GERÊNCIA

1. APRESENTAÇÃO

Os desafios que atualmente se colocam às empresas, vêm colocar em evidência a necessidade de um quadro ético orientador da ação das mesmas, que lhes permita responder à diversidade de contextos sociais, legais, políticos e económicos em que opera.

A empresa *Spring*, acredita que a concretização das suas metas definidas a longo prazo está necessariamente fundamentada no rigoroso cumprimento dos mais elevados padrões de conduta ética. Assumimos assim, a convicção de que as preocupações diárias têm que se basear num forte sentido de responsabilidade social e ética e da tomada de consciência dos impactos que o exercício da sua atividade provoca, não se centrando simplesmente na atividade económica.

Este documento vem exprimir o nosso compromisso com uma conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho, em que reine o espírito de equipa, a qualidade, a valorização e o respeito.

2. PRINCIPAIS OBJETIVOS DO CÓDIGO

O Código de Ética e de Conduta tem como principal objetivo, dar a conhecer a todos/as os/as colaboradores/as, clientes, entidades públicas, fornecedores e, de uma forma geral, a toda a comunidade os valores preconizados, vividos e exigidos pela empresa, de forma a:

- Fomentar na empresa a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando uma cultura comum;
- Promover relações de confiança entre a empresa e todos os seus parceiros;
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos.
- Consolidar a imagem institucional da *Spring* que se caracteriza por Determinação, Dinamismo, Entusiasmo, Criatividade e Abertura.

O Código de Ética e Conduta deve-se constituir como referência permanente nas relações internas de trabalho, na forma como as tarefas devem ser executadas e na conduta perante a sociedade enquanto agentes da empresa. Deste modo, este Código deve ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas por parte de todos os colaboradores da *Spring*.

O presente código é um instrumento que acompanhará a evolução da empresa e da sua envolvente, razão pela qual poderá ser objeto de atualizações que se revelem necessárias para o cumprimento dos seus fins.

Caso pretenda fazer uma sugestão, uma melhoria ou reclamação pode fazê-lo através do email quality@spring.pt

3. APRESENTAÇÃO DA SPRING

3.1 IDENTIFICAÇÃO E HISTORIAL

A *Spring* é uma empresa têxtil de "design de laboratório", que fornece uma ampla gama de soluções de marca própria. Desde a seleção de tecidos e consultoria de acessórios, passando pela produção e ajuste de amostras, até à produção final, podemos desenvolver peças personalizadas ou coleções inteiras de acordo com o volume de pedidos, requisitos de preço e prazos.

Ao longo dos nossos 20 anos de experiência na indústria têxtil, reunimos um extenso conhecimento interno de produção. Além disso, de modo a correspondermos às necessidades específicas de nossos clientes, estabelecemos uma extensa rede de fornecedores para os vários estágios de produção que estão sempre na vanguarda da sua atividade. Deste modo, a *Spring* em colaboração com os seus parceiros desenvolve diversas soluções sob medida para atender às necessidades específicas dos clientes.

A *Spring* tem o certificado Standard 100 da OEKO-TEX acreditado pelo Citeve, sendo que todos os produtos certificados para contacto direto com a pele são livres de substâncias químicas nocivas.

Com vista a melhoria continua da nossa organização e dando prioridade à sustentabilidade ambiental e social, apostamos nas certificações pela NP EN ISO 9001:2015, NP EN ISO 14001:2015 e na SA8000:2014

Com as Certificações GOTS, GRS OCS, RCS, European Flax e FSC® FSC-C210147 demonstramos uma vez mais a nossa competência, organização e rigor com que servimos os nossos clientes.

Como a preocupação com o ambiente, sustentabilidade e partes interessadas, estamos certificados pela B Corp, que se baseia no controlo da emissão de gases para a atmosfera.

A nossa prioridade e missão diária é fornecer soluções sustentáveis, conscientes e ecológicas para corresponder ao mercado atual com um serviço exclusivo e diferenciado.

3.2 MISSÃO

Assumimos o compromisso de oferecer aos/nossos/as clientes coleções consistentes e modernas, mantendo elevados padrões de qualidade com vista a superação das suas expectativas, contribuindo para o crescimento de uma sociedade sustentável, direcionada pela inovação, responsabilidade social, ambiental e pela melhoria continua dos processos operacionais.

3.3 VISÃO

Triunfar num mercado competitivo e exigente, através da inovação, criatividade, qualidade e a melhoria de processos de uma forma contínua, criando uma relação duradoura com os clientes, acompanhando as tendências do mercado e mantendo a qualidade dos nossos produtos.

3.4 VALORES

Qualidade, Dedicção, Responsabilidade, Confiança, Transparência, Lealdade, Flexibilidade, Proteção e Respeito pelo Meio Ambiente, Inovação e Design, Responsabilidade Social, Sustentabilidade, Valorização e Respeito das pessoas.

Localização



Endereço

Largo do Cô, nº 145
4595 – 298 Penafiel – Portugal

Contactos

+351 255 866 001

3.5 POLÍTICA DA QUALIDADE, AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Spring é uma empresa têxtil líder especializada na produção de vestuário, capaz de oferecer uma ampla gama de soluções para marca própria.

Distingue-se pela sua identidade, criatividade e profissionalismo, tendo ao dispor dos seus clientes um serviço de qualidade, desenvolvendo soluções sob medida de maneira a atender aos requisitos específicos dos seus clientes, assumindo em permanência as suas responsabilidades de acordo com a ISO9001, ISO14001 e a SA8000, GOTS, OCS, RCS, GRS, Regenagri, European Flax e Cadeia de Custódia FSC® FSC-C210147.

No que diz respeito ao FSC® FSC-C210147, assume o compromisso de contribuir para a gestão de florestas de forma responsável e sustentável, assegurando que as fibras e derivados provêm de florestas certificadas e controladas. Comprometendo ainda a assegurar o cumprimento dos procedimentos implementados para evitar que se misturem produtos certificados com produtos não certificados durante a produção.

Deste modo, a SPRING compromete-se a:

- Proporcionar os recursos necessários aos colaboradores, de forma a garantir a melhoria contínua das suas atividades e o desenvolvimento das suas capacidades e competências.
- Garantir o crescimento e sustentabilidade do negócio com base na valorização e respeito no relacionamento com clientes e restantes partes interessadas.
- Garantir a prevenção da poluição e a melhoria contínua através da revisão periódica dos objetivos e metas, tendo em conta os processos e os impactos significativos.
- Garantir o uso das melhores práticas de sustentabilidade e respeito pelo meio ambiente, segurança e saúde no trabalho.
- Reforçar a responsabilidade social, tornando-se num fator de desenvolvimento social.
- Condenar o trabalho infantil nas suas instalações, o trabalho forçado e compulsório.
- Permitir a liberdade de associação e direito à negociação coletiva.
- Não aplicar práticas disciplinares abusivas ou qualquer tipo de prática de discriminação.

- Proporcionar aos seus colaboradores, salários acima do valor mínimo imposto legalmente, proporcionando aos colaboradores a satisfação das necessidades básicas bem como proporcionar rendimento extra
- Promover o bem-estar físico e emocional de todas as pessoas ao serviço da empresa.
- Dotar a gestão de instrumentos capazes de melhorar o processo de tomada de decisão tendo como objetivo aumentar a eficiência da organização, orientada pela gestão da qualidade e pelo pensamento baseado no risco.
- Atender aos requisitos do Sistema de Gestão (Qualidade, Ambiente e Responsabilidade Social), buscando continuamente a melhoria contínua dos processos e produtos, mantendo a rentabilidade da empresa.
- Cumprimento das obrigações de conformidade.

Garante ainda que não tem ligação com as seguintes atividades:

- a) Corte e/ou comércio ilegal de madeira e outros produtos florestais;
- b) Violação de métodos tradicionais e direitos humanos, em operações florestais;
- c) Destruição de altos valores de conservação, em operações florestais;
- d) Reconversão intensiva de florestas em plantações ou outros usos, que não o florestal;
- e) Introdução de organismos geneticamente modificados em operações florestais;
- f) Violação de nenhuma dos princípios da ILO Core Conventions¹

¹Tal como definido na Declaração da ILO, para os princípios e direitos do trabalho.

Penamaior, 25 de outubro de 2024,
Ed.5

4. RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Para a *Spring* a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável são a base de:

- Agir consoante a lógica de desenvolvimento sustentável nas vertentes económica, social e ambiental.
- Assumir a responsabilidade social junto das comunidades onde desenvolve as suas atividades empresariais de forma a contribuir para o seu progresso e bem-estar.
- Mitigar e/ou minimizar os impactos ambientais que decorrem dos aspetos associados às atividades e serviços desenvolvidos.
- Promover, divulgar, estimular e influenciar os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade em geral para a adoção das melhores práticas ambientais, nomeadamente, no que diz respeito à prevenção da produção de resíduos, à correta segregação dos mesmos, de modo a potenciar a sua valorização e o seu correto

encaminhamento, à prevenção da poluição, assim como, o uso eficiente dos recursos naturais consumidos (água e energia).

4.1 Responsabilidade na defesa e proteção do meio ambiente

A *Spring* deve manter, nas relações uma postura participativa e cooperativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades mas também as que visem a união de esforços visando a preservação do meio ambiente. É propósito da *Spring* promover junto dos seus clientes e fornecedores o respeito pelas normas de saúde e higiene em vigor na Empresa.

4.2 Contribuição para o desenvolvimento sustentável

A *Spring* agirá com rigor e integridade na prossecução da sua missão e na interação com os demais agentes do setor e intervenientes do mercado, desenvolvendo a sua atividade no respeito pelos valores ético e deontológicos, em conformidade com as melhores práticas e procedimentos, incorporando na ação da empresa critérios de sustentabilidade.

Nas relações com terceiros, respeitar o equilíbrio ecológico, evitando desperdícios e poluição.

4.3 Consciência Ambiental e alterações Climáticas

A *Spring* adota uma estratégia que abrange quatro vertentes para enfrentar os desafios apresentados pelas mudanças climáticas globais: entender a sua presença na pegada ecológica; incentivar a política ambiental; investir no futuro para melhorar o impacto; aprender e melhorar com as práticas anteriores.

5. CUMPRIMENTO DE TODOS OS REQUISITOS LEGAIS

A *Spring* subscreve os grandes princípios e grandes valores em matéria de Direitos Humanos e Sociais. Não admite comportamentos discriminatórios em função do sexo, raça, etnia, convicção religiosa, filiação partidária, ou outra. Promove a igualdade de oportunidades, assegurada a integridade e dignidade no local de trabalho.

A *Spring* zela pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais, regulamentares e normativas nacionais e internacionais vigentes nas regiões onde opera.

5.1 Responsabilidade da Gerência

Na *Spring* todas as pessoas em posição de liderança devem demonstrar, através dos seus atos, que estão comprometidas com os Valores da empresa. Devem também contribuir para a criação de um ambiente em que o cumprimento dos padrões de conduta seja uma realidade e o comportamento ético, uma norma.

Todos os funcionários da *Spring* devem respeitar os Valores e os princípios da Empresa. Ninguém deve pedir a um/a funcionário/a da *Spring* que ele/a transgrida a lei ou que desrespeite Valores, políticas e procedimentos da empresa.

5.2 Obediência à Legislação Aplicável

Os colaboradores da *Spring* devem seguir todas as leis, regulamentos e políticas empresariais em vigor, relativas ao trabalho.

Não há desculpas nem pressões que justifiquem o não cumprimento de uma lei. Não peça a consultores, representantes ou subcontratados que infrinjam a lei. No caso da norma interna da *Spring* ser mais rígida do que a legislação local, o/a funcionário/a ficará obrigado/a a respeitar os padrões da empresa.

5.3 Comércio internacional

Ao importar e exportar produtos, informações ou tecnologia, a *Spring* segue a legislação europeia aplicável, bem como as leis e os regulamentos.

6. INTEGRIDADE NO RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS

6.1 Clientes

Todos os Colaboradores e Órgãos Sociais da *Spring*, independentemente do nível hierárquico, devem:

- Ter como foco principal das suas ações, o desenvolvimento de uma relação de empatia e confiança com os consumidores, alicerçada na melhor proposta de valor, de forma a assegurar a satisfação dos Clientes.
- Tratar os clientes com profissionalismo, eficiência, respeito, lealdade, boa-fé e dedicação.
- Assegurar a igualdade de tratamento a todos os clientes. Prestar serviços de modo a satisfazer as suas necessidades, cumprindo as condições acordadas e compromissos assumidos.
- Tratar e proteger adequadamente a informação dos clientes a que tiver acesso, por via da prestação dos serviços, preservando a sua confidencialidade e integridade.

6.2 Fornecedores

Todas as decisões de compra devem-se basear na obtenção da melhor relação custo/benefício/qualidade para a *Spring*. A compra de bens e serviços deve basear-se em fatores como preço, qualidade, desempenho e adequação, boas práticas ambientais e em determinados casos a obrigatoriedade de bem ser certificado pelo Standard 100 da OEKO-TEX. A boa conduta na área de compras inclui os seguintes princípios:

- Solicitar propostas em regime de concorrência
- Verificar o status financeiro e legal do fornecedor
- Verificar regularmente as exigências de qualidade e serviço
- Especificar claramente no contrato, os serviços a serem prestados ou os produtos a serem fornecidos, as condições de pagamento e a taxa ou os honorários aplicáveis
- Verificar se as faturas correspondem, clara e corretamente, aos bens e serviços fornecidos
- Evitar acordos que impliquem reciprocidade ou troca de favores
- Estar “aprovado” na avaliação de fornecedores pelo responsável de compras

A Spring não contratará intencionalmente fornecedores que:

- Forneçam produtos ou serviços que impliquem riscos de segurança
- Transgridam leis e regulamentações
- Utilizem mão-de-obra infantil ou trabalho forçado
- Façam uso de punições físicas para disciplinar os funcionários ou qualquer tipo prática de discriminação
- Não permitam a liberdade de associação e direito à negociação coletiva.
- Não proporcionem aos/às seus/suas colaboradores/as, salários que não satisfaçam pelo menos o padrão mínimo da remuneração justa.

6.3 Autoridades Públicas

A *Spring* deve prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração requerida ou informação solicitada, dentro do seu alcance.

6.4 Colaboradores

Acreditamos que a *Spring* pode ajudar a promover o respeito pelos direitos humanos através do exemplo das suas ações e dos seus valores.

A *Spring* está empenhada em proteger e promover os direitos humanos globalmente. O compromisso da Spring com os direitos humanos está presente no nosso Código de Ética e Conduta.

A *Spring* respeita os princípios internacionais dos direitos humanos, incluindo os expressos na Declaração de Direitos Humanos da ONU. Desse modo, não tolera trabalho infantil, trabalho forçado, castigo físico ou qualquer tipo de abuso. Reconhecemos os direitos legais dos profissionais de livre associação e negociação coletiva. Cumprimos as leis do trabalho e pedimos aos nossos parceiros de negócios que façam o mesmo. Estamos comprometidos/as em proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, o que significa que operamos em conformidade com as leis e os regulamentos de saúde e segurança aplicáveis e de acordo com os nossos próprios padrões.

6.5 Comunidade

A *Spring* deve assegurar a legitimidade social do seu negócio, por meio do fortalecimento de relações duradouras com as comunidades onde atua e a integração dos seus interesses na condução e gestão do seu negócio.

O relacionamento com as comunidades deve considerar as especificidades das diferentes realidades e partes interessadas envolvidas. Além disso, deve incentivar e fortalecer as redes locais, de forma a promover o diálogo e a solidariedade entre as partes.

A *Spring* desenvolve uma política de Responsabilidade Social ativa e de contribuição para a melhoria das Comunidades em que os seus negócios se inserem, com forte preocupação ambiental, de bem-estar económico e social e de desenvolvimento do conhecimento humano.

Entende-se que a existência de um diálogo constante com as diversas entidades que constituem a comunidade é fundamental para o sucesso a longo prazo das atividades da empresa, pois a existência destes canais de comunicação permite identificar mais facilmente os principais aspetos a melhorar.

6.6 Concorrência

A *Spring* respeita as regras de mercado, promovendo uma concorrência leal, evitando qualquer prática que possa impedir, falsear ou restringir de modo sensível a concorrência. Relacionar-se com os concorrentes de forma cordial, promovendo o respeito mútuo.

6.7 Acionistas

A *Spring* deve estar consciente do respeito e da prossecução dos interesses dos acionistas, de modo a alcançar os objetivos por eles propostos, tendo em conta o retorno do investimento, a sustentabilidade dos resultados e ainda o crescimento sustentável da empresa.

7. COMUNICAÇÃO COM PARTES INTERESSADAS RELEVANTES

7.1 Partilha de informações da Spring

Se a partilha de informações com fornecedores e clientes externos não for considerado ilegal, nem contrário à prática empresarial ou comercial, a *Spring* incentivará essa partilha se visar melhorar a qualidade ou a utilização dos produtos. Se for necessário divulgar informações de propriedade da *Spring* para pessoas fora da empresa, será preparado um acordo escrito de confidencialidade e não divulgação, que estabeleça controlos adequados para administrar o fluxo de informações.

7.2 Informações privilegiadas ou não-públicas

A *Spring* compartilha abertamente informações com seus/suas funcionários/as. Sempre que os/as funcionários/as recebem informações confidenciais antes que elas sejam divulgadas aos clientes, algumas dessas informações podem ser consideradas significativas, ou “materiais”, para que um cliente tome decisões de compra.

Os/As funcionários/as não devem utilizar informações confidenciais em benefício próprio, nem fornecer informações de circulação interna a outras pessoas.

7.3 Precisão nos registos e relatórios

A *Spring* utiliza e fornece informações exatas para que os clientes possam tomar decisões acertadas. Todos os funcionários da *Spring* devem registar corretamente as informações comerciais de diversos tipos. Todos os documentos,

registros e contas devem refletir corretamente as transações e os eventos ocorridos. Esses registros devem, ainda, obedecer aos procedimentos existentes e ao sistema de controlos internos da *Spring*.

Assegure-se de que os dados dos documentos que preparar ou assinar sejam corretos e verdadeiros.

7.4 Divulgações públicas

Precisamos assegurar que as informações divulgadas pela *Spring* em relatórios e documentos registados em órgãos governamentais, ou tornadas públicas pela empresa, sejam completas, adequadas, exatas e atuais. Essa é uma obrigação de todos os funcionários, inclusive dos gestores, que tenham qualquer responsabilidade pela preparação desses relatórios, incluindo os respetivos esboços, a revisão, a assinatura ou a comprovação das informações para divulgação.

7.5 Comunicação Externa

A *Spring* implementa uma política de comunicação rigorosa, pautada por padrões de ética, imparcialidade e transparência para com os órgãos de comunicação social, salvaguardando o sigilo e preservação de informação confidencial dentro dos interesses da empresa. Atua de forma a assegurar a simetria no acesso à informação, com respeito integral pelas normas legais e regulamentares aplicáveis, evitando enganos, exageros e ocultação de informação relevante.

Evita a divulgação aos media de qualquer informação sobre a empresa e as suas atividades que não tenha sido prévia e devidamente autorizada.

7.6 Direitos autorais

Diversos materiais utilizados no decorrer de nosso trabalho são protegidos por leis de direito autoral. Não é permitido reproduzir, distribuir ou alterar materiais de terceiros cujos direitos autorais estejam protegidos por lei, exceto mediante autorização prévia. Exemplos de materiais comumente protegidos pela lei de direitos autorais:

- Software
- Gravações de áudio e vídeo
- Livros, revistas e publicações especializadas
- Materiais utilizados em apresentações e formação
- Modelos de gestão e processo

8. INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E NORMAS DO TRABALHO

8.1 Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

A *Spring* não aceita trabalho forçado, escravo ou em condição análoga, bem como o uso de mão de obra infantil ou qualquer forma de exploração de crianças ou adolescentes.

Jovens trabalhadores com idade compreendida entre os 16 e os 18 anos só poderão exercer qualquer função na *Spring*, mediante cumprimento de toda a legislação laboral educacional obrigatória.

8.2 Relação de emprego

A *Spring* entrega a cada colaborador um contrato de emprego por escrito. O colaborador deve receber o contrato original até ao primeiro dia de trabalho, o mais tardar. O contrato de trabalho deve conter os termos e condições de emprego, incluindo os horários de trabalho, benefícios e remuneração. Devem ser cumpridas as disposições legais, como as que resultam de convenções coletivas e as normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho para contratos de trabalho. Dessa forma, a empresa busca oferecer a maior proteção possível aos colaboradores.

8.3 Horário de Trabalho

A *Spring* não obriga os colaboradores a trabalhar regularmente mais de 40 horas semanais, tendo direito a, pelo menos, dois dias de descanso por cada período de 7 dias. Em relação a trabalho suplementar, o mesmo é controlado através do sistema de picagem e é realizado um registo mensal de “horas suplementares”, em que o colaborador pode usar para seu benefício, através de banco de horas. O trabalho suplementar (horas extras) nunca excede as 12 horas por semana.

São realizados intervalos durante os períodos de trabalho:

- Intervalo da manhã: realiza-se por volta das 10h, com duração de 10 minutos
- Intervalo da tarde: realiza-se por volta das 16h, com duração de 10 minutos

8.4 Remuneração, atribuição de férias e formação

A *Spring* define no contrato de trabalho estabelecido com o colaborador a política de remuneração bem como o prazo para pagamento (consultar contrato de trabalho). Salienta-se que os salários estabelecidos encontram-se acima do salário mínimo imposto legalmente, proporcionando aos colaboradores a satisfação das necessidades básicas bem como proporcionar rendimento extra.

Não é permitido fazer deduções dos salários por razões disciplinares.

O pagamento de subsídios (férias e natal) é efetuado por recurso a duodécimos.

A atribuição de férias é realizada da seguinte forma:

- Pelo colaborador: o mesmo seleciona um período de férias de 11 dias à sua escolha.
- Pela entidade empregadora: a entidade atribui os restantes 11 dias, conforme a sua necessidade de laboração.

Quando se realizem formações em horário laboral, o pagamento das retribuições é igual ao salário base de cada colaborador, não sendo permitido nenhuma forma de redução da retribuição salarial.

Quando a formação é realizada em horário pós-laboral e, que a mesma tenha impacto positivo no desempenho das tarefas do colaborador, a *Spring* atribuirá essas horas posteriormente em horário laboral, para gozo pessoal.

Encarregados de Educação

Na vertente da conciliação entre a vida familiar e laboral, a empresa disponibiliza a todos os encarregados de educação, têm direito a 1 hora mensal ou 4 horas por trimestre (remunerada) para se deslocarem à instituição escolar dos educandos para fazerem o seu devido acompanhamento junto do diretor de turma.

Grávidas, lactantes e mães recentes e Parentalidade

A empresa garante a avaliação de todos os riscos do local de trabalho de grávidas, lactantes ou mães recentes, de forma que sejam reduzidos ou eliminados os riscos associados à sua saúde e à sua segurança.

No caso da existência de grávidas, lactantes e mães recentes, a SPRING deve solicitar à entidade externa de SST, a realização de uma avaliação de riscos do local de trabalho, para assegurar que todos os passos razoáveis sejam tomados para remover ou reduzir quaisquer riscos à sua saúde e segurança. O gozo de parentalidade será efetuado mediante a legislação em vigor.

Relativamente às faltas de assistência médica para o colaborador/a ou com os descendentes até 14 anos, aplicam-se as seguintes normas:

- As faltas são justificadas;
- As consultas deverão preferencialmente ser marcadas em horário pós-laboral, quando tal não é possível, o colaborador deverá entregar uma declaração, informando da impossibilidade da marcação da consulta após as 18:00h, sendo que não haverá perda de retribuição salarial.

8.5 Privacidade dos funcionários

A *Spring* respeita a privacidade dos funcionários. Informações pessoais dos funcionários somente serão coletadas e processadas por razões de ordem empresarial e sempre que isso estiver em conformidade com a legislação aplicável.

O acesso às informações pessoais de funcionários está limitado apenas às pessoas com direito legal para vê-las e, somente quando for necessário para a execução do trabalho. Os profissionais que lidam com informações pessoais são regularmente alertados quanto à sua responsabilidade de protegê-las.

Todos os funcionários têm o direito de examinar e fazer comentários sobre as informações contidas em seus registos pessoais, os quais são mantidos pela empresa. Podem ainda tomar outras providências em relação a esses registos, desde que autorizados pelas leis nacionais aplicáveis à privacidade de informações.

8.6 Assédio e Abuso de Poder

A *Spring* não admite abusos de poder ou assédios, tais como sexual, económico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que caracterizem desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça nos relacionamentos, internos ou externos.

Qualquer pessoa que se considere discriminada, humilhada ou alvo de preconceitos, práticas abusivas ou em situação de desrespeito promovida por empregados, terceiros, administradores, representantes, fornecedores ou prestadores de serviços da *Spring* deve comunicar o facto ao seu superior hierárquico direto, utilizando os canais de contacto colocados à disposição.

Os funcionários e terceiros da *Spring*, sempre que possível, devem tratar do assunto com o seu superior hierárquico direto. Entretanto, caso se sintam constrangidos em fazê-lo, devem reportar a situação à Direção da *Spring*. Para melhor compreensão consultar o código de conduta "Prevenção e combate ao assédio no trabalho".

8.7 Preconceito e Discriminação

A *Spring* valoriza a diversidade em todas as suas relações. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo por parte dos empregados, terceiros, administradores, fornecedores e prestadores de serviços da *Spring* ou ainda por aqueles que a representam.

A *Spring* não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, seja de gênero, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros em suas relações, condenando ainda qualquer comportamento, através de gestos, linguagem ou contacto físico, que seja sexualmente coercivo, ameaçador ou abusivo. Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente por suas competências e condições de atender e se adequar às expectativas do cargo, não sendo aceites decisões baseadas em preconceitos, favoritismos ou mesmo em privilégios de quaisquer naturezas.

8.8 Combate à Corrupção

A *Spring* não tolera qualquer forma de corrupção. A prática de atos de corrupção é considerada uma violação às normas e às diretrizes deste Código de Conduta.

A *Spring* trabalha continuamente para a eficiência e eficácia nos negócios, respeitando os princípios da concorrência leal e atuando de acordo com os mecanismos externos (leis, regulamentos entre outros) e com os mecanismos internos de combate à corrupção, de modo a assegurar a transparência como parte integrante do modelo de negócio.

8.9 Emprego, atividades ou serviços externos à empresa

Empregos, atividades ou serviços externos à empresa não podem interferir com o trabalho a ser realizado na *Spring*. Não é aceitável fazer serviços externos à *Spring*, que de alguma forma criem conflito com o trabalho que é realizado na empresa. Não é permitido vender produtos que façam concorrência com a *Spring*, mesmo que o faça como profissional autônomo.

8.10 Recolha e uso de informações da concorrência

Os funcionários da *Spring* podem recolher informações da concorrência somente por meios legais. É proibido utilizar meios ilegais ou antiéticos para obter informações sobre outras empresas. Não compartilhar assuntos confidenciais de fornecedores ou de clientes com pessoas externas à *Spring*, sem permissão prévia e por escrito. Caso sejam assinados acordos de proteção de informações, devem ser os termos e condições especificados nesses instrumentos legais. É proibido roubar ou usar inadequadamente segredos industriais. É proibido solicitar a outras pessoas – principalmente a novos funcionários recém-chegados da concorrência – que revelem segredos industriais.

8.11 Saúde, Segurança e Meio Ambiente

A *Spring* adota uma abordagem preventiva em relação aos desafios ambientais nas suas operações e decisões de negócio, procurando continuamente a redução dos consumos energéticos, a criação de processos sustentáveis e o desenvolvimento de iniciativas que promovam maior responsabilidade social e ambiental.

Todas as informações relativas à saúde, segurança e meio ambiente, que possam ter impactos sobre os colaboradores diretos e indiretos da *Spring*, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente são tratadas de forma transparente.

O colaborador, direto ou indireto, bem como os fornecedores e prestadores de serviços da *Spring* devem familiarizar-se com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança, meio ambiente e segurança da informação vigentes na empresa e cumpri-los.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos, de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

A *Spring* garante o cumprimento das normas de saúde, segurança e bem-estar no local de trabalho. Para isso:

- Solicita ao subcontratado a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, tomando as medidas adequadas de forma a evitar acidentes de trabalho;
- Nomeia um representante responsável pela saúde e segurança de todos os colaboradores;
- Exige formação regular nesta matéria a todos os colaboradores da empresa.

A *Spring* não colocará em risco a saúde ou a segurança no local de trabalho, para obter lucro ou aumento de produção.

A *Spring* tem como objetivo propiciar e preservar a segurança do local de trabalho. As regras e os procedimentos estabelecidos devem ser obedecidos em todas as áreas da empresa. É dever de todos executar o trabalho que cabe a cada um, respeitando sempre essas regras de saúde e segurança, e comunicando imediatamente qualquer situação preocupante, incidente ou desrespeito às normas de segurança.

- É proibido usar, portar ou transferir drogas ilegais dentro das instalações da empresa. Não é permitido trabalhar sob o efeito de álcool ou de drogas ilegais. Não é permitido o uso indevido de medicamentos no local de trabalho. A *Spring* não permitirá que alguém trabalhe sob efeito de medicamentos que possam originar condições inseguras.
- Os funcionários estão proibidos de agir com violência ou de fazer ameaças, como também não estão autorizados a portar ou usar armas no local de trabalho.

É proporcionado a todos os colaboradores seguro de acidentes de trabalho bem como, um seguro de saúde gratuito, que pretende melhorar a qualidade e o bem estar físico e psicológico a todos os elementos da *Spring*.

8.12 Fornecimento de instalações sanitárias adequadas, cantinas / áreas de alimentação

A *Spring* proporciona aos seus colaboradores instalações sanitárias, acesso a água potável e uma área de alimentação (copa) com lavatório, micro-ondas, máquina de café, fruta fresca e utensílios de cozinha.

8.13 Atividades sociais e relacionamento interpessoal


De forma a potenciar a interação pessoal e social e bom ambiente de trabalho entre colaboradores, a SPRING aposta em atividades sociais diversas, tais como comemorações de datas festivas (como aniversários, natal, magusto, entre outras).

9. TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA EMPRESA

A *Spring* declara que no âmbito da sua atividade e em cumprimento da legislação nacional:

- Não utiliza qualquer forma de trabalho infantil;
- Não utiliza qualquer forma de trabalho forçado;
- Proporciona um ambiente de trabalho seguro e saudável e toma as medidas adequadas para prevenir acidentes, incidentes e danos à saúde dos seus trabalhadores;
- Não coloca qualquer objeção à associação dos trabalhadores a sindicatos ou à possibilidade de associação coletiva;
- Não realiza qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, bem como não interferir no exercício dos direitos, que lhe estão associados. Deve ser observada a proporcionalidade entre esta prática e o exercício da atividade profissional;
- Não permite comportamentos que se revistam de carácter coercivo, ameaçador, abusivo ou exploratório;
- Não realiza qualquer tipo de punição corporal, mental ou coerção física ou verbal;
- Cumpre com as leis aplicáveis sobre o horário de trabalho e tem uma política de banco de horas;
- Assegura que a composição dos salários e benefícios seja detalhada e clara para os trabalhadores;
- Informa os seus fornecedores e subcontratados do conteúdo desta declaração.

A Gerência



S P R I N G

**Social and Environmental Responsibility
Manual**

Code of Ethics and Conduct

Index

1. INTRODUCTION	4
2. CODE MAIN OBJECTIVES	5
3. SPRING PRESENTATION	6
3.1 IDENTITY AND HISTORY	6
3.2 MISSION.....	6
3.3 VISION	6
3.4 VALUES	7
3.5 QUALITY POLICY, ENVIRONMENT AND SOCIAL RESPONSABILITY	8
4. SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPEMENT.....	9
4.1 Responsibility on the defense and environment protection	9
4.3 Environmental Awareness and Climate Change	10
5. COMPLIANCE WITH ALL LEGAL REQUIREMENTS.....	10
5.1 Management responsibility	10
5.2 Compliance with aplicable law	10
5.3 International commerce	10
6. INTEGRITY IN RELATIONS WITH THE CONCERNED PARTIES.....	10
6.1 Clients.....	10
6.2 Suppliers	11
6.3 Public authorities	11
6.4 Co-workers.....	11
6.5 Community	12
6.6 Competitors	12
6.7 Shareholders	12
7. COMMUNICATION WITH RELEVANT INTERESTED PARTIES	13
7.1 <i>Spring</i> share of information	13
7.2 Privileged or non-public information.....	13
7.3 Records and reports accuracy	13
7.4 Public disclosures	13
7.5 External Communication.....	13
7.6 Copyright	14
8. INTEGRITY IN LABOR RELATIONS AND WORK RULES.....	14
8.1 Child and forced labor.....	14
8.2 Employment relation	14

8.3 Working hours..... 14

8.4 Payment, holidays and training..... 15

8.5 Employee privacy 15

8.6 Harassment and abuse of power 16

8.7 Prejudice and Discrimination 16

8.8 Fighting corruption 16

8.9 Employment, activities or company’s external services..... 17

8.10 Collection and use of competitor’s information 17

8.11 Health, Safety and Environment..... 17

8.12 Provision of proper sanitary facilities, canteens / meal areas..... 18

8.13 Social activities and interpersonal relations..... 18

9. TERM OF RESPONSIBILITY AND COMMITMENT TO THE COMPANY’S CODE OF CONDUCT AND ETHICS..... 19

CONTROLLED COPY NUMBER :		DATE:	
ASSIGNED TO :			

DONE / REVIEWED

SANDRA ROCHA

SGI MANAGER

APPROVED



MANAGEMENT

1. INTRODUCTION

The challenges which are currently exposed to the companies, highlight the need of an ethical board, guiding their actions, which allows them to answer the diverse social, legal, political and economic contexts in which they work.

The company *Spring*, believes that fulfilling their goals in a long run, is necessarily based on the rigorous compliance of the highest ethical standards. Therefore, we are convinced that the daily concerns must be based on a strong sense of social and ethical responsibility and to be conscious of the impact of their activity, not being strictly focused on economics.

This document comes to express our commitment to an ethical conduct within the internal and external relations, having as an objective to reinforce the applicable ethical standards and creating a working atmosphere, where the team spirit, quality, value and respect prevail.

2. CODE MAIN OBJECTIVES

The ethical and conduct code, has as main goal, to let everyone know, co-workers, clients, public offices, suppliers, and generally all the community, all the recommended values, lived and demanded by the company and thus:

- Promote within the company the existence and sharing of common values and conduct, reinforcing a common culture;
- Promote trust relations between the company and all its partners;
- Reduce the subjectivity of personal interpretations on moral and ethical principles;
- Respond to the civic challenge to base society on ethical principles;
- Consolidate *Spring's* institutional image, which is characterized by Determination, Vigor, Enthusiasm, Creativity and Openness.

The Ethics and Conduct Code must be seen has a permanent reference on working internal relations, the way the tasks should be executed and the conduct before society as company agents. Therefore, this code must be respected by all *Spring's* co-workers while carrying out everyday actions

This code is an instrument that will follow the company's evolutions and its surroundings, for which may be updated according to the necessary reasons to reach its ends.

If you need to make a suggestion, an improvement or a complaint you can do it using the email geral@spring.pt

3. SPRING PRESENTATION

3.1 IDENTITY AND HISTORY

Spring is a “lab design” textile company, which offers a wide range of its own brand solutions. From the selection of fabrics and accessories consulting, passing by production and samples adjustment, to final production, we can develop personalized pieces or entire collections according to the number of orders, price requirements and deadlines.

Along our 20 years within the textile industry, we reunited an extended knowledge on production internally. Furthermore, trying to respond to all the specific needs of our clients, we established a wide network of suppliers for all the several production stages which are always ahead of their activity. This way, *Spring* cooperating with its partners, develops several personalized solutions answering its clients specific needs.

Spring has the Standard 100 certificate from OEKO-TEX accredited by CITEVE, has all certified products for direct contact with the skin are free from any harmful chemical substances.

Aiming our organization continuous improvement and prioritizing environmental and social sustainability, we invested on the NP EN ISO 9001:2015, NP EN ISO 14001:2015 and SA8000:2014 certification. With GOTS, GRS OCS, RCS, European Flax and FSC® FSC-C210147 certifications, once again we demonstrated our competence, organization and thoroughness with which we serve our clients.

Concerning our planet’s environment and sustainability, we are preparing the B Corp certification, which is based on the control of gas emission to the atmosphere.

Our priority and daily mission is to offer sustainable solutions, conscious and ecological to respond the current market with an exclusive and differentiated service.

3.2 MISSION

We assume the commitment to offer our clients consistent and modern collections, maintaining high quality standards aiming to exceed their expectations, contributing for the growth of a sustainable society, directed to innovation, social and environmental responsibility and continuous improvement of our operational processes.

3.3 VISION

Triumph on a competitive and demanding market, through innovation, creativity, quality and continuous process improvement, creating a lasting relation with our clients, following the market tendencies and keeping the quality in our products.

3.4 VALUES

Quality, Dedication, Responsibility, Trust, Transparency, Loyalty, Flexibility, Protection and Respect for the Environment, Innovation and Design, Social Responsibility, Sustainability, Appreciation and Respecting people.

Location



Address

Largo do Cô, no. 145
4595 – 298 Penamaior
Portugal

Contact us

+351 255 866 001

3.5 QUALITY POLICY, ENVIRONMENT AND SOCIAL RESPONSABILITY

Spring is a leading textile company specialized in garment productions, offering an extensive array of private label solutions.

Spring distinguishes itself by its identity, creativity and professionalism, having at client's disposal a quality service, developing tailored solutions to meet the specific requirements to its clients, ensuring its commitment with the ISO9001, ISO14001 e a SA8000, GOTS, OCS, RCS, GRS, Regenagri, European Flax and the Chain of Custody FSC® FSC-C210147.

Regarding FSC® FSC-C210147, it is committed to contribute to the management of forests in a responsible and sustainable way, ensuring that the fibers and derivatives come from certified and controlled forests. It also undertakes to ensure compliance with the procedures implemented to prevent the mixing of certified products with non-certified products during production.

Therefore, SPRING commits to:

- To provide to all workers the adequate resources to ensure the continuous improvement of their activities and the development of their skills and capabilities.
- To ensure the growth and sustainability of the business based on the esteem and respect with the relationship with the clients and all other parties.
- To ensure the prevention of pollution and the continuous improvement through the periodic review of goals and targets, taking into account the processes and significant impacts.
- To ensure the best sustainability practices and respect of the environment, health and safety at work.
- To reinforce social responsibility, becoming an important factor of social development.
- To condemn child labor and the forced and compulsory labor in its facilities.
- To allow the freedom of association and the right to collective bargaining.
- Do not apply abusive disciplinary practices or any practice of discrimination.
- To provide to all workers wages above the legal minimum required, assuring the workers' satisfaction of their basic needs as well as providing extra income,
- To promote both the physical and emotional wellness of all people working in the company.
- To endow the management of appropriate instruments capable to improve the process of decision-making with the objective of increase the efficiency of the organization driven by quality management and by risk-based thought.
- To meet the requirements of the System Management (Quality, Environmental and Social Responsibility), continuously seeking the constant improvement of the processes and the products, to maintain the company's profitability.
- Compliance with the legal requirements and applicable rules.

It also guarantees that it has no connection with the following activities:

- a) Illegal logging and/or trade of timber and other forest products;
- b) Violation of traditional methods and human rights in forestry operations;

- c) Destruction of high conservation values in forestry operations;
- d) Intensive conversion of forests to plantations or other uses, other than forestry;
- e) Introduction of genetically modified organisms into forestry operations;
- f) Violation of any of the principles of the ILO Core Conventions¹

¹As defined in the ILO Declaration, for the principles and rights of work.

*Penamaior, 25th October of 2024,
Ed.5*

4. SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPEMENT

For *Spring*, social responsibility and sustainable development are the basis for:

- Acting according to the logic of sustainable development in the economic, social and environmental dimensions.
- To assume social responsibility with the communities where our business activities are carried out, so as to contribute to their progress and well-being.
- Mitigate and/or minimize the environmental impacts that result from the aspects associated with the activities and services developed.
- Promote, disseminate, encourage and influence employees, customers, suppliers and the community in general to adopt the best environmental practices, particularly with regard to the prevention of waste production, the correct segregation of waste, in order to enhance its recovery and its proper disposal, pollution prevention, as well as the efficient use of natural resources consumed (water and energy).

4.1 Responsibility on the defense and environment protection

Spring must maintain a participative and cooperative attitude in its relations, supporting initiatives that fall within the scope of its activities but also those aimed at joining efforts to preserve the environment.

Spring's purpose is to promote respect for the health and hygiene standards in force at the Company among its customers and suppliers.

4.2 Contributing to sustainable development

Spring shall act with rigor and integrity in the pursuit of its mission and in its interaction with other agents of the sector and market players, carrying out its activity with respect for ethical and deontological values, in accordance with best practices and procedures, incorporating sustainability criteria in the company's actions.

In relations with third parties, respect the ecological balance, avoiding waste and pollution.

4.3 Environmental Awareness and Climate Change

Spring adopts a four-pronged strategy to address the challenges presented by global climate change: understanding its presence in the ecological footprint; encouraging environmental policy; investing in the future to improve impact; learn and improve from past experiences.

5. COMPLIANCE WITH ALL LEGAL REQUIREMENTS

Spring subscribes the great principles and great values regarding Human and Social Rights. It does not tolerate discriminatory behavior on the basis of gender, race, ethnicity, religious beliefs, political or other affiliations. It promotes equal opportunities, ensuring integrity and dignity in the workplace.

Spring ensures strict compliance with all national and international laws, regulations and standards in force in the regions where it operates.

5.1 Management responsibility

At *Spring*, all people in leadership positions must demonstrate, through their actions, that they are committed to the company's Values. They must also contribute to creating an environment in which compliance with the standards of conduct is a reality and ethical behavior is a norm.

All *Spring* employees must respect the Company's Values and principles. No one should ask a *Spring* employee to break the law or disregard Company Values, policies and procedures.

5.2 Compliance with applicable law

Spring employees must follow all applicable laws, regulations and corporate policies relating to their work.

There are no excuses or pressures to justify not complying with a law. Do not ask consultants, representatives or subcontractors to break the law. In the event that *Spring*'s internal policy is more stringent than local law, the employee is required to comply with the company's standards.

5.3 International commerce

When importing and exporting products, information, or technology, *Spring* follows applicable European laws and regulations.

6. INTEGRITY IN RELATIONS WITH THE CONCERNED PARTIES

6.1 Clients

All *Spring* employees and corporate bodies, regardless of hierarchical level, must:

- Have as the main focus of their actions, the development of a relation of empathy and trust with consumers, based on the best value proposition, in order to ensure customer satisfaction.

- Treat customers with professionalism, efficiency, respect, loyalty, good faith and dedication.
- To ensure equal treatment for all customers. To provide services to meet their needs, complying with the agreed conditions and commitments.
- To properly treat and protect client information to which it has access through the provision of services, preserving its confidentiality and integrity.

6.2 Suppliers

All purchasing decisions should be based on obtaining the best cost/benefit/quality ratio for *Spring*. The purchase of goods and services must be based on factors such as price, quality, performance and suitability, good environmental practices and in certain cases the requirement that the good be certified to the OEKO-TEX Standard 100. Good procurement conduct includes the following principles:

- Solicit bids on a competitive basis
- Check the financial and legal status of the supplier
- Regularly check quality and service requirements
- Specify clearly in the contract, the services to be rendered or products to be supplied, the payment conditions and the applicable rate or fees
- Check that invoices correspond clearly and correctly to the goods and services supplied
- Avoid agreements that imply reciprocity or exchange of favors
- Be "approved" in the evaluation of suppliers by the purchasing manager

***Spring* will not knowingly hire suppliers who:**

- Provide products or services that implicate safety risks
- Violate laws and regulations
- Use child or forced labor
- Use physical punishment to discipline employees or any kind of discrimination practice
- Do not allow freedom of association and the right to collective negotiation.
- Do not provide their employees with wages that do not meet at least the minimum standard of fair compensation.

6.3 Public authorities

Spring must provide the supervisory and oversight authorities with all the required cooperation or information requested, within its reach.

6.4 Co-workers

We believe that *Spring* can help promote respect for human rights through the example of its actions and values.

Spring is committed to protecting and promoting human rights globally. *Spring's* commitment to human rights is embodied in our Code of Ethics and Conduct.

Spring respects international human rights principles, including those expressed in the UN Declaration of Human Rights. Accordingly, we do not tolerate child labor, forced labor, physical punishment, or any type of abuse. We recognize the legal rights of employees to free association and collective negotiation. We comply with labor laws and ask our business partners to do the same. We are committed to providing a healthy and safe work environment, which means that we operate in compliance with applicable health and safety laws and regulations and in accordance with our own standards.

6.5 Community

Spring must ensure the social legitimacy of its business by strengthening lasting relationships with the communities where it operates and integrating their interests in the conduction and management of its business.

The relationship with the communities must consider the specificities of the different realities and stakeholders involved. In addition, it must encourage and strengthen local networks in order to promote dialogue and solidarity among the parties.

Spring develops a policy of active Social Responsibility and of contributing to the improvement of the Communities where its businesses are located, with a strong concern for the environment, economic and social welfare, and the development of human knowledge.

It is understood that the existence of an ongoing dialogue with the various entities that make up the community is essential for the long-term success of the company's activities, as the existence of these communication channels makes it easier to identify the main aspects to be improved.

6.6 Competitors

Spring respects market rules, promoting fair competition, avoiding any practice that may impede, distort or appreciably restrict competition. To relate with competitors in a cordial manner, promoting mutual respect.

6.7 Shareholders

Spring must be aware of respecting and pursuing the shareholders' interests, in order to achieve the goals proposed by them, taking into account the return on investment, the sustainability of results, and also the sustainable growth of the company.

7. COMMUNICATION WITH RELEVANT INTERESTED PARTIES

7.1 *Spring* share of information

If sharing information with outside suppliers and customers is not considered illegal or contrary to corporate or business practice, *Spring* must encourage such sharing if it is intended to improve the quality or use of products. If it is necessary to disclose *Spring's* proprietary information to people outside the company, a written confidentiality and non-disclosure agreement will be prepared that establishes appropriate controls to manage the flow of information.

7.2 Privileged or non-public information

Spring openly shares information with its employees. Whenever employees receive confidential information before it is disclosed to customers, some of that information may be considered significant, or "material," to a customer's purchasing decisions.

Employees should not use confidential information for their own benefit or provide internal circulation information to others.

7.3 Records and reports accuracy

Spring uses and provides accurate information so that customers can make accurate decisions. All *Spring* employees must properly record business information of various types. All documents, records, and accounts must accurately reflect transactions and events that have occurred. These records must also comply with existing procedures and *Spring's* system of internal controls.

Make sure that the details of the documents you prepare or sign are correct and true.

7.4 Public disclosures

We must ensure that information disclosed by *Spring* in reports and documents filed with government agencies, or made public by the company, is complete, adequate, accurate and current. This is an obligation of all employees, including managers, who have any responsibility for preparing such reports, including drafting, reviewing, signing or attesting to the information for disclosure.

7.5 External Communication

Spring implements a strict communication policy, guided by standards of ethics, impartiality and transparency towards the media, safeguarding the secrecy and preservation of confidential information within the company's interests. It acts in such a way as to ensure symmetry in the access to information, with full respect for applicable legal and regulatory standards, avoiding deception, exaggeration and concealment of relevant information.

Prevents the disclosure to the media of any information about the company and its activities that has not been previously and properly authorized.

7.6 Copyright

Various materials used in the course of our work are protected by copyright laws. You may not reproduce, distribute or alter third-party materials whose copyrights are protected by law, except with prior permission. Examples of materials commonly protected by copyright law include:

- Software
- Audio and video recordings
- Books, magazines and specialized publications
- Materials used in presentations and training
- Management and process models

8. INTEGRITY IN LABOR RELATIONS AND WORK RULES

8.1 Child and forced labor

Spring does not accept forced, slave or similar labor, the use of child labor or any form of exploitation of children or adolescents.

Young workers between the ages of 16 and 18 may only perform any job at *Spring* if they comply with all mandatory educational labor laws.

8.2 Employment relation

Spring gives each employee a written employment contract. The employee must receive the original contract by the first day of employment at the latest. The employment contract must contain the terms and conditions of employment, including working hours, benefits and compensation. Legal provisions, such as those resulting from collective agreements and the International Labor Organization's core labor standards for employment contracts, must be complied with. In this way, the company seeks to provide the greatest possible protection for employees.

8.3 Working hours

Spring does not require employees to regularly work more than 40 hours per week, and they are entitled to at least two rest days for every 7-day period. Regarding overtime work, it is controlled through the punching system and a monthly record of "extra hours" is made, which the employee can use to his/her benefit, through a time bank.

Supplementary work (overtime) never exceeds 12 hours per week.

Breaks are taken during work periods:

- Morning break: takes place around 10 am, lasting 10 minutes
- Afternoon break: takes place around 4pm, lasting 10 minutes

8.4 Payment, holidays and training

Spring defines in the employment contract established with the employee the remuneration policy as well as the deadline for payment (see employment contract). It should be noted that the established salaries are above the legally imposed minimum wage, providing employees with basic needs as well as extra income.

Deductions from salaries are not allowed for disciplinary reasons.

The payment of subsidies (holidays and Christmas) is made by twelfths.

Holiday's allocation is carried out as follows:

- By the employee: the employee selects a holiday period of 11 days of his choice.
- By the employer: the entity assigns the remaining 11 days, according to its working needs.

When training takes place during working hours, the payment of wages is equal to the base salary of each employee, and no form of salary reduction is allowed.

When training takes place after working hours and if it has a positive impact on the performance of the employee's tasks, *Spring* will assign these hours later during working hours for personal use.

Legal guardians

Regarding the conciliation between family and work life, the company offers all parents the right to 1 hour per month or 4 hours per quarter (paid) to go to their children's school to follow up with the class director.

Pregnant and lactating women and new mothers and parentality

The company guarantees the assessment of all workplace risks for pregnant or lactating women or new mothers, so that the risks associated with their health and safety are reduced or eliminated.

In the case of pregnant or lactating women or new mothers, *Spring* must request the external OSH entity to conduct a workplace risk assessment to ensure that all reasonable steps are taken to remove or reduce any risks to their health and safety. Parentality also has the rights applied by the regular legislation in force.

Regarding absences for medical care with offspring, the following rules apply:

- Absences are excused;
- Appointments should preferably be scheduled after working hours. When this is not possible, the employee must hand in a statement, informing that it is impossible to make an appointment after 6 pm, and there will be no loss of pay;
- If the appointment is scheduled during working hours and the above-mentioned statement is not submitted, *Spring* will pay 50% of the total time spent and the employee will pay the remaining 50%, preferably on an hour bank.

8.5 Employee privacy

Spring respects employee privacy. Personal employee information will be collected and processed only for business reasons and whenever it is in compliance with applicable law.

Access to employees' personal information is limited only to persons legally entitled to see it, and only when necessary to perform the job. Employees who handle personal information are regularly reminded of their responsibility to protect it.

All employees have the right to examine and comment on the information contained in their personal records, which are maintained by the company. They may also take other actions with respect to those records, provided they are authorized to do so by applicable national information privacy laws.

8.6 Harassment and abuse of power

Spring does not tolerate abuse of power or harassment, such as sexual, economic, moral or of any other nature, nor situations that characterize disrespect, intimidation, physical violence or threats in internal or external relations.

Any person who feels discriminated, humiliated or the target of prejudice, abusive practices or disrespectful situations promoted by *Spring* employees, third parties, administrators, representatives, suppliers or service providers should report the fact to his or her direct supervisor, using the contact channels made available.

Spring employees and third parties, whenever possible, should address the matter with their direct supervisor.

However, if they feel uncomfortable doing so, they should report the situation to *Spring's* management. For a better understanding, see the code of conduct "Preventing and Combating Harassment at Work".

8.7 Prejudice and Discrimination

Spring values diversity in all its relations. Therefore, everyone must be treated respectfully, courteously, and fairly by *Spring's* employees, contractors, administrators, suppliers, and service providers, or by those who represent it.

Spring does not admit discrimination or prejudice of any kind, whether of gender, race, religion, age group, sex, political conviction, nationality, marital status, sexual orientation, physical condition, or any other in its relationships, also condemning any behavior, through gestures, language, or physical contact, that is sexually coercive, threatening, or abusive. In the recruitment, selection and promotion processes, the candidates must be evaluated only for their competencies and conditions to meet and adapt to the expectations of the position, not being accepted decisions based on prejudice, favoritism or even privileges of any nature.

8.8 Fighting corruption

Spring does not tolerate any form of corruption. Engaging in acts of corruption is considered a violation of the rules and guidelines of this Code of Conduct.

Spring continuously works for business efficiency and effectiveness, respecting the principles of fair competition and acting in accordance with the external mechanisms (laws, regulations, among others) and with the internal anti-corruption mechanisms, in order to ensure transparency as an integral part of the business model.

8.9 Employment, activities or company's external services

Outside jobs, activities or services must not interfere with work to be performed at *Spring*. It is not acceptable to perform outside services for *Spring* that in any way conflict with work being performed at *Spring*. You may not sell products that compete with *Spring*, even if you do so as a self-employed professional.

8.10 Collection and use of competitor's information

Spring employees may gather competitive information only by lawful means. Using illegal or unethical means to obtain information about other companies is prohibited. Do not share confidential supplier or customer matters with persons outside *Spring* without prior written permission. If information protection agreements are signed, the terms and conditions specified in these legal instruments must be followed. Stealing or misusing trade secrets is prohibited. Asking others-especially new employees of competitors-to reveal trade secrets is prohibited.

8.11 Health, Safety and Environment

Spring adopts a precautionary approach to environmental challenges in its operations and business decisions, continuously seeking to reduce energy consumption, create sustainable processes, and develop initiatives that promote greater social and environmental responsibility.

All information regarding health, safety and environment, which may have impacts on *Spring's* direct and indirect employees, on the communities or on the environment itself, is handled in a transparent manner.

Spring's direct or indirect employees, suppliers, and service providers are required to familiarize themselves with and comply with *Spring's* health, safety, environmental, and information security policies, procedures, and practices.

Compliance with safety rules is everyone's obligation, and it is the employees' duty to inform their superiors in a timely manner of any irregular situation that could compromise the safety of people, facilities or equipment of their company.

Spring ensures compliance with health, safety and welfare standards in the workplace. To do so:

- Requests the subcontractor to ensure a safe and healthy working environment, taking appropriate measures in order to avoid work accidents;
- Appoints a representative responsible for the health and safety of all employees;
- Require regular health and safety training for all company employees.

Spring will not endanger health or safety in the workplace for profit or increased production. *Spring* aims to provide and preserve a safe workplace. Established rules and procedures must be followed in all areas of the company. It is everyone's duty to do his or her job, always respecting these health and safety rules, and immediately reporting any situation of concern, incident, or failure to comply with safety standards.

- The use, possession or transfer of illegal drugs within the company premises is prohibited. Working under the influence of alcohol or illegal drugs is not permitted. The misuse of drugs is not permitted in the workplace. *Spring* will not permit anyone to work under the influence of drugs that could lead to unsafe conditions.
- Employees are prohibited from acting violently or making threats, and are not allowed to carry or use weapons in the workplace.

All employees are provided with work accident insurance, as well as free health insurance, in order to improve the quality and the physical and psychological well-being of all *Spring* employees.

8.12 Provision of proper sanitary facilities, canteens / meal areas

Spring provides its employees with toilet facilities, access to drinking water, and an eating area with sink, microwave, coffee machine, fresh fruit, and cooking utensils.

8.13 Social activities and interpersonal relations

In order to enhance personal and social interaction and a good working environment among employees, *Spring* invests in various social activities, such as celebrations of festive dates (like birthdays, Christmas, “*magusto*”, among others).

9. TERM OF RESPONSIBILITY AND COMMITMENT TO THE COMPANY'S CODE OF CONDUCT AND ETHICS

Spring declares that within the scope of its activity and in compliance with national legislation:

- Does not use any form of child labor;
- Does not use any form of forced labor;
- Provides a safe and healthy working environment and takes appropriate measures to prevent accidents, incidents and harm to the health of its workers;
- Does not place any objection to the association of workers to unions or to the possibility of collective association;
- Does not discriminate, directly or indirectly, on the basis of ancestry, age, gender, sexual orientation, marital status, family situation, genetic heritage, reduced work capacity, disability, chronic illness, nationality, ethnic origin, religion, political or ideological beliefs, and union membership, as well as not interfering in the exercise of the rights, which are associated with it. The proportionality between this practice and the exercise of professional activity must be observed;
- Does not allow behaviors that have a coercive, threatening, abusive or exploitative character;
- Does not perform any kind of corporal, mental punishment or physical or verbal coercion;
- Complies with applicable laws on working hours and has a time bank policy;
- Ensures that the composition of wages and benefits is detailed and clear to workers;
- Informs its suppliers and subcontractors of the contents of this statement.

The management