

CÓDIGO DE CONDUTA

Política de Relações de Negócios e Conflitos de Interesses



Scancom do Brasil Ltda.



The mark of
responsible forestry





STATEMENT OF COMMITMENT

I _____
have received guidelines regarding this code of conduct and pledge myself to honor it as part of the ScanCom Group.

_____/_____/_____

Signature

MENSAGEM DO PRESIDENTE (CEO)

Prezados Colaboradores da ScanCom,
É de grande importância para o crescimento e sucesso contínuo da ScanCom, que as políticas de grupo e as orientações relativas à ética nos negócios em geral e comportamentos, sejam claramente comunicadas por toda a organização global e para parceiros de negócios.

A ScanCom, como principal produtora internacional e fabricante de móveis inovadores, estabeleceu uma reputação para a justa e eticamente correta práticas de negócio, combinado com um uso de madeira certificada pelo FSC e de alto respeito ambiental, social e de conscientização.

A ScanCom valoriza muito esta reputação, e fará todos os esforços necessários para manter e reforçar estes elevados padrões de ética nos negócios. Portanto, é apropriado reafirmar o compromisso de gerenciamento da ScanCom e aos trabalhadores, para garantir o comportamento correto nos negócios, em todas as fases da operação global.

Neste contexto, a empresa preparou uma orientação geral a partir de agora, que é o **Código de Conduta** que está sendo comunicado a todos os colaboradores.

O Código de Conduta, é uma compilação e reafirmação dos princípios e normas que têm guiado a ScanCom desde a sua fundação há 15 anos, e agora comunicada de maneira mais forte pela direção.

Este código de conduta afirma claramente as expectativas da Companhia e os requisitos legais e de comportamento ético entre todos os nossos colaboradores e parceiros de negócios.

A mensagem é simples e direta, na condução dos negócios ScanCom, cumprimento da lei e de nosso Código de Conduta são requisitos sem exceção.

Cada um de vocês deverá ler e aplicar este Código de Conduta na sua função.

Atenciosamente,

Stig Maasbøl
CEO do Grupo

MESSAGE FROM THE PRESIDENT (CEO)

Dear Employees of ScanCom,

It is of great importance for the growth and continued success of ScanCom that the group policies and guidelines on business ethics in general and behavior are clearly communicated throughout the organization and to global business partners.

ScanCom as a major international producer and manufacturer of innovative mobile has established a reputation for fair and ethically sound business practices, combined with the use of FSC certified wood and high respect for environmental and social awareness.

ScanCom highly values this reputation and will make every effort to maintain and strengthen these high standards of business ethics. Therefore, it is appropriate to reaffirm the commitment of management and workers of ScanCom to ensure correct behavior in business, at all stages of the overall operation.

In this context, the company has prepared a general direction to part from now, which is the Code of Conduct which is communicated to all employees.

The Code of Conduct; is a compilation and restatement of the principles and norms that have guided ScanCom since its founding 15 years ago, and now communicated strongly by the direction.

This code of conduct clearly states the Company's expectations, legal requirements and ethical behavior among all our employees and business partners.

The message is simple and straightforward, in conducting ScanCom business, law enforcement and our Code of Conduct requirements are no exception.

Each of you should read and implement this Code of Conduct in its function.

Sincerely,

Stig Maasbøl
Group CEO

TERMO DE COMPROMISSO

Eu _____
declaro que recebi orientações a respeito do presente código de conduta e me comprometo a cumpri-lo enquanto fizer parte do Grupo ScanCom.

_____/_____/_____

Assinatura

As mentioned previously in this Code of Conduct, in situations involving high-level officials or management, the CEO can be contacted directly. The management is committed to investigate any cases of violation of this Code immediately.

The attitude of employees who report their own illegal act or misconduct (self-report) will be considered to determine the appropriate disciplinary punishment.

This Code of Conduct is not perfect to foresee all possible situations, but it has to be used as guidance for employees and business partners, where a collective judgement must be used.

5.26 CHILD LABOUR

Child labor is any work performed by a child under the age of 15 years.

ScanCom do Brasil undertakes no engagement in or supporting the use of child labor. To do this, ScanCom do Brasil shall grant its suppliers and service providers so that they commit themselves with this policy and that therefore also contribute to the healthy growth of children of the community to which the company is inserted.

ScanCom do Brasil also adopts repair practices (support and actions necessary to ensure the safety, health, education and development) when found child labor in the company.

ScanCom do Brasil also declares that it will not expose children or young workers to any situations inside or outside the workplace that are dangerous or unsafe for their health, physical and mental development.

5.27 FORCED LABOUR AND COMPULSORY

ScanCom do Brasil undertakes to not get involved with or supporting the use of forced or compulsory labor, and will not request, under any circumstances, any deposits or retention of identity documents when the developer is starting its labor journey.

ScanCom do Brasil ensures the right of the employee to leave the workplace after they complete their journey, as well as ensures freedom of decision when terminating the employment contract, since a notification to the company is delivered.

ScanCom strongly repudiates any practice of trafficking of human beings.

5.28 WORKING HOURS

ScanCom do Brasil is complied to meet the applicable laws and the legal standards on workday.

Each employee must fulfill his work day as preset, which the responsibility for punctuality and attendance will be under each employee and the company reserves the right to control, monitor and apply discounts, and other measures, if any delays or failures to work.

Each employee will have the responsibility and obligation to justify the absence to his immediate superior.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	IMPLEMENTAÇÃO DO CODIGO DE CONDUTA	9
2.1	APLICAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO	9
3.	CUMPRIMENTO	11
3.1	PARTICIPAÇÃO EM OPERAÇÕES RELACIONADAS	13
3.2	RELACIONAMENTO COM PARCEIROS COMERCIAIS E FORNECEDORES	13
3.3	PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO ESTRANGEIRA	13
4.	REPORTE DE VIOLAÇÕES	15
5.	DIRETRIZES	15
5.1	CONFORMIDADE COM A LEI	15
5.2	GESTÃO TRANSPARENTE	17
5.3	ÁLCOOL, SUBSTÂNCIAS PROIBIDAS, ETC.	17
5.4	ARMAS	17
5.5	COMPORTAMENTO JUSTO	17
5.6	VIOLAÇÃO DAS LEIS	19
5.7	INTEGRIDADE E PROFISSIONALISMO	19
5.8	EMPREGO FORA (PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA OUTRO EMPREGADOR)	19
5.9	SISTEMAS CONTÁBEIS, LIVROS DE REGISTROS E COERÇÃO DE AUDITORES	19
5.10	CONFLITOS DE INTERESSES, DEVER DE FIDELIDADE E NÃO CONCORRÊNCIA	21
5.11	PRESENTES E BRINDES	21
5.12	USO DE ATIVOS	23
5.13	SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES DA EMPRESA	23
5.14	CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES DA EMPRESA	23
5.15	RESPEITO A LEI ANTITRUSTÉ (CONFIANÇA)	25
5.16	INSIDER TRADING, VALORES MOBILIÁRIOS	25
5.17	CONCEITOS RELEVANTES	25
5.18	USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	27
5.19	DIREITOS SOBRE PROPRIEDADE INTELECTUAL	27
5.20	AMBIENTE DE CONTROLE INTERNO	29
5.21	INCENTIVOS COMERCIAIS	29
5.22	AMBIENTE DE TRABALHO, OPORTUNIDADE DE IGUALDADE DE EMPREGO	29
5.23	RELAÇÕES COM A COMUNIDADE	31
5.24	MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA	33
5.25	NA DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES	33
5.26	TRABALHO INFANTIL	35
5.27	TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO	35
5.28	HORÁRIO DE TRABALHO	35

SUMMARY

1.	INTRODUCTION	8
2.	IMPLEMENTATION OF CODE OF CONDUCT	10
2.1	IMPLEMENTATION AND ADMINISTRATION	10
3.	COMPLIANCE	12
3.1	PARTICIPATION IN OPERATIONS RELATED	14
3.2	RELATIONSHIP WITH BUSINESS PARTNERS AND SUPPLIERS	14
3.3	FOREIGN CORRUPTION PRACTICES	14
4.	REPORTING OF VIOLATIONS	16
5.	GUIDELINES	16
5.1	COMPLIANCE WITH THE LAW	16
5.2	TRANSPARENT MANAGEMENT	18
5.3	PROHIBITED SUBSTANCES, ALCOHOL, ETC.	18
5.4	WEAPONS	18
5.5	FAIR BEHAVIOUR	18
5.6	LAW VIOLATION	20
5.7	INTEGRITY AND PROFESSIONALISM	20
5.8	OUTSIDE JOBS (RENDERING SERVICES TO ANOTHER EMPLOYER)	20
5.9	ACCOUNTING SYSTEMS, RECORDS BOOKS AND AUDITORS COERCION	20
5.10	CONFLICTS OF INTEREST, DUTY OF FIDELITY AND NOT COMPETITION	22
5.11	GIFTS AND REWARDS	22
5.12	ASSET UTILIZATION	24
5.13	SECURITY OF COMPANY INFORMATION	24
5.14	CONFIDENTIALITY OF COMPANY INFORMATION	24
5.15	COMPLIANCE WITH THE ANTITRUST LAWS (TRUST)	26
5.16	INSIDER TRADING, SECURITIES	26
5.17	RELEVANT CONCEPTS	26
5.18	USE OF TECHNOLOGICAL RESOURCES	28
5.19	INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS	28
5.20	INTERNAL CONTROL ENVIRONMENT	30
5.21	COMMERCIAL INCENTIVES	30
5.22	WORKING ENVIRONMENT, EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY	30
5.23	COMMUNITY RELATIONS	32
5.24	ENVIRONMENT, HEALTH AND SAFETY	34
5.25	DENOUNCING VIOLATIONS	34
5.26	CHILD LABOUR	36
5.27	FORCED LABOUR AND COMPULSORY	36
5.28	WORKING HOURS	36

Como mencionado anteriormente neste Código de Conduta, em situações que envolvam colaboradores da alta diretoria, o CEO pode ser contatado diretamente. A administração se compromete a investigar quaisquer casos de violação deste Código de imediato.

Empregados que relatam seu próprio ato ilegal ou conduta imprópria terá como autorelato, tomadas em consideração para determinar a ação disciplinar apropriada.

Este Código de Conduta não é perfeito a prever todas as situações possíveis, mas tem que ser usado como orientações aos colaboradores e parceiros de negócios, onde um julgamento coletivo tem de ser usado.

5.26 TRABALHO INFANTIL

Trabalho infantil é qualquer trabalho realizado por uma criança com idade inferior a 15 anos.

A Scancom do Brasil se compromete a não se envolver ou apoiar a utilização de trabalho infantil. Para isso, a ScanCom do Brasil homologará seus fornecedores e prestadores de serviço, de forma que, comprometam-se com essa política e que assim sendo, contribuam igualmente para o crescimento saudável das crianças da comunidade ao qual a empresa está inserida.

A ScanCom do Brasil também adota práticas de reparação (apoio e ações necessárias para garantir a segurança, saúde, educação e o desenvolvimento) quando constatado o trabalho infantil na empresa.

A ScanCom do Brasil também declara que não irá expor crianças ou trabalhadores jovens a quaisquer situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas ou inseguras para sua saúde e desenvolvimento físico e mental.

5.27 TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO

A ScanCom do Brasil se compromete a não se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado ou compulsório, e não solicitará, em hipótese alguma, quaisquer depósitos ou a retenção de documentos de identificação quando o colaborador estiver iniciando sua jornada laboral.

A ScanCom do Brasil assegura o direito do colaborador de deixar o local de trabalho após concluir sua jornada preestabelecida, assim como, assegura a liberdade do colaborador em encerrar o contrato de trabalho, desde que seja feita uma notificação à empresa.

A ScanCom repudia veementemente quaisquer práticas de tráfico de seres humanos.

5.28 HORÁRIO DE TRABALHO

A ScanCom do Brasil se compromete em atender as leis aplicáveis e os padrões legais sobre jornada de Trabalho.

Cada colaborador deverá cumprir sua jornada laboral preestabelecida, na qual a responsabilidade de pontualidade, assiduidade será por conta de cada funcionário e a empresa se reserva ao direito de controlar, monitorar e aplicar descontos, e outras medidas, caso existam atrasos ou ainda faltas ao trabalho.

Cada colaborador terá a responsabilidade e obrigatoriedade de justificar a ausência ao seu superior imediato.

5.24 ENVIRONMENT, HEALTH AND SAFETY

As part of ScanCom do Brasil's policy, health and safety of its employees are vital and paramount in all activities.

Security is responsibility of all employees, contractors and temporary workers. The correct use of safety equipment and the constant attention and permanent preventive attitude mitigate risk and help preserve the health and life.

No task must be performed in conditions of risk. Everyone should know the protective measures contemplated in the internal rules and contracts with service providers and practice them systematically during the workday. Report unsafe acts or conditions, accidents and incidents is an obligation of all.

ScanCom do Brasil is committed to comply with all applicable Federal, State and Municipal laws and regulations that apply to its operations, including those relating to health, safety and environment in the countries where is inserted.

Compliance with national laws and regulations also extends to compliance with environmental legislation. Employees should make all possible efforts to ensure that the company's products and dependencies are safe for the public and to employees, in addition to continuously contribute to the reduction of environmental impacts, preventing the pollution of soil, air and water, preserving the physical and mental integrity of all employees; systematically all employees shall be aware of the nature and of the risks involved in the implementation of its activities.

A safe and healthy environment are not only the responsibilities of the company or its direction, it's also requires the dedication of each employee.

All employees should follow the guidelines of the company in relation to health and safety. Employees are expected to use common sense and good judgment criteria to treat these issues.

All employees at ScanCom do Brasil should be responsible and should respect the environment, health and safety.

Even if these requirements are often complex and technical, employees are responsible for knowing and complying with laws and company policies, which apply to their functions.

ScanCom will provide the necessary information and training to employees to ensure the necessary understanding of internal policies.

5.25 DENOUNCING VIOLATIONS

It's a priority for ScanCom that the company and its employees act ethically and comply with the rules and principles governed by this Code, its guidelines and local laws. It is therefore very important that any violation of the Code of Conduct may be reported to the Company.

Any ScanCom's employee who becomes aware of any violation of this Code shall immediately report the fact, personally, by telephone or in writing to the following people - depending on the position:

The closest Manager or Coordinator;
The local Director or HR responsible ;

1. INTRODUÇÃO

As diretrizes do Código aplicam-se aos colaboradores da Scancom do Brasil, às empresas contratadas, subcontratadas e fornecedores.

A Scancom do Brasil está certificada contra elevados padrões de responsabilidade ambiental e social e comprometimento com a qualidade de nossos produtos e satisfação de nossos clientes, sendo certificados pelas normas FSC e ISO 9001:2008. Como membro da BSCI (Iniciativas de Conformidade Social nos Negócios), a ScanCom assegura o mais elevado nível de responsabilidade social e respeito para o benefício de nossos colaboradores e parceiros de negócios.

Este Código de Conduta define as diretrizes e padrões de integridade e transparência, que devem ser observados por todos os colaboradores da ScanCom do Brasil.

Os princípios neste documento estão de acordo com as leis nacionais vigentes e aplicar-se-ão as relações interpessoais que a ScanCom do Brasil mantém com contratados, subcontratados, fornecedores, consultores, estagiários e trainees, remunerados ou não.

Dentro da relação de trabalho estabelecida por cada unidade, todos os colaboradores devem obedecer às leis vigentes, aos regulamentos externos e internos e as diretrizes deste Código como um compromisso pessoal de honestidade, fidelidade a empresa e transparência em todas as relações laborais.

A conduta relacionada com o trabalho que resulte indevidamente em qualquer espécie de benefício pessoal a colaboradores, seus familiares e associados, que possa prejudicar a empresa ou quaisquer de seus constituintes (acionistas, sócios, procuradores e administradores), bem como os seus clientes, fornecedores ou a comunidade onde a empresa está localizada, será considerada contrária aos princípios deste código.

As seguintes perguntas deverão ser consideradas antes de ser tomada qualquer decisão relacionada ao trabalho:

- Esta decisão está em conformidade com as regras e regulamentos internos de minha empresa?
- A decisão está de acordo com as palavras e o espírito do Código de Conduta?
- Esta decisão pode justificar-se como a mais adequada?
- Esta decisão poderá causar prejuízos ou danos de difícil ou impossível reparação a empresa?

1. INTRODUCTION

The guidelines of the Code apply to employees of ScanCom do Brasil, contractors, subcontractors and suppliers.

The ScanCom do Brasil is certified according to the highest standards of environmental and social responsibility and commitment to the quality of our products and satisfaction of our customers and is certified by the FSC and ISO 9001:2008 standards. As a member of BSCI (Initiatives in Business Social Compliance), ScanCom ensures the highest level of social responsibility and respect for the benefit of our employees and business partners.

This Code sets the guidelines and standards of integrity and transparency, which must be observed by all employees of ScanCom do Brasil.

The principles in this document are in compliance with applicable national laws and will apply the interpersonal relations that ScanCom do Brasil maintains with contractors, subcontractors, suppliers, consultants, interns and trainees, paid or unpaid.

Within the working relationship established by each unit, all employees must comply with applicable laws, external and internal regulations and guidelines of this Code as a personal commitment to honesty, loyalty and transparency all work relations.

The work-related conduct that results in any kind of improper personal benefit to employees, their families and associates, which may adversely affect the company or any of its constituents (shareholders, members, attorneys and administrators), as well as their customers, suppliers or the community where the company is located, is considered contrary to the principles of this code.

The following questions should be considered before any decision related to the work is taken:

- Is this decision in accordance with internal rules and regulations for the company?
- Is the decision in accordance with the words and spirit of the code of conduct?
- Can this decision be justified as the most suitable?
- May this decision cause loss or damage of difficult or impossible to repair the company?

5.24 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

Como parte da política da ScanCom do Brasil, a saúde e segurança de seus colaboradores são vitais e primordiais em todas as atividades.

Segurança é responsabilidade de todos os colaboradores, prestadores de serviços e trabalhadores temporários. O uso correto dos equipamentos de segurança, a constante atenção e a permanente atitude preventiva diminuem os riscos e ajudam preservar a saúde e a vida.

Nenhuma tarefa deve ser executada em condições de risco. Todos devem conhecer as medidas de proteção contempladas em normas internas e em contratos com prestadores de serviços e praticá-las sistematicamente durante a jornada de trabalho. Relatar atos ou condições inseguras, acidentes e incidentes, constituem obrigação de todos.

A ScanCom do Brasil está comprometida em cumprir todas as leis e regulamentações Federais, Estaduais e Municipais que se apliquem às suas operações, incluindo aquelas que dizem respeito à saúde, segurança e meio ambiente, nos países onde estiver inserida.

O respeito pelas leis e regulamentos nacionais também se estende à conformidade com a legislação ambiental. Os colaboradores deverão fazer todos os esforços possíveis para assegurar que os produtos e dependências da empresa sejam seguros para o público e para os seus colaboradores, além de contribuir continuamente para a redução dos impactos ambientais, prevenindo a poluição do solo, ar e água, preservar a integridade física e mental de todos os empregados; conscientizar sistematicamente todos os colaboradores da natureza de riscos envolvidos na execução de suas atividades.

Um ambiente saudável e seguro não são apenas responsabilidades da empresa ou de sua direção, ele também requer a dedicação de cada funcionário.

Todos os colaboradores deverão seguir as diretrizes da empresa em relação à saúde e segurança. É esperado que os colaboradores usem o bom senso e bons critérios de julgamento ao tratarem dessas questões.

Todos os colaboradores da ScanCom do Brasil deverão ser responsáveis e deverão respeitar o meio ambiente, saúde e segurança.

Mesmo que esses requisitos muitas vezes são técnicos e complexos, os colaboradores são responsáveis por conhecer e cumprir as leis e as políticas da empresa, que se aplicam às suas funções.

A ScanCom vai proporcionar a formação e as informações necessárias aos empregados para garantir a necessária compreensão das políticas internas.

5.25 NA DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES

É uma prioridade para ScanCom que a empresa e seus colaboradores atuem com ética e cumpram as regras e princípios disciplinados neste Código, suas orientações, e leis locais. Por isso, é muito importante que qualquer violação do Código de Conduta seja levada ao conhecimento da Companhia.

Qualquer funcionário ScanCom, que tenham conhecimento de qualquer infração deste Código, deve informar imediatamente o fato, pessoalmente, por telefone ou por escrito, a uma das seguintes pessoas - dependendo da posição:

Coordenador ou gestor mais próximo;
Diretor Local ou responsável de RH;

Scancom do Brasil will not allow any abusive behavior, threatening, sexually exploration or coercive, including gestures, language and other premises of the company. Sexual harassment, as defined in law, is unacceptable and prohibited by law. These rules apply to the actions of all employees in all job categories and at all hierarchical levels.

Such act constitutes serious misconduct and will be subjected to punishments according to current legislation.

Scancom do Brasil is committed to the policy of equal employment opportunity to ensure that there is no discrimination or harassment against an employee or applicant on the basis of race, color, religion, sex, age, disability, nationality, or any other factor that go against the laws and regulations in force.

This policy relates to all stages of the recruitment process, including recruitment, hiring, placement, promotion, transfer, compensation, benefits, training, educational programs, and social and recreational use of the company's facilities. All employees at all levels shall cooperate to maintain a respectful environment when there are differences in personal.

5.23 COMMUNITY RELATIONS

ScanCom do Brasil ensures to its employees to the right to form, join and organize unions of their choice and negotiate collectively on their behalf with the company.

ScanCom do Brasil will prevent employees from using the workday to promote campaigns towards trade unions and/or political parties. It's not allowed even the public campaign (using t-shirts, hats, pins and other advertising items) inside the dependencies of the company.

ScanCom do Brasil confirms its commitment to a dialogue with all parties, be that them employees, unions, political parties, public agencies, bodies, etc.

Employees are not authorized to publicly support any political party nor participate in election campaigns or any religious, ethnic, political or interstate conflicts on behalf of the company.

It's not a practice at ScanCom do Brasil, the use of money, property, service or company assets under the justification of help for any committee or group, whose main purpose is to influence the outcome of a referendum or a public vote question.

Bribes as defined by law shall be prohibited in employment relationships and negotiations involving the name ScanCom do Brasil.

ScanCom do Brasil encourages its employees to participate in political activities, since off-hours and with its own financial resources. The company will not finance nor reimburse, directly or indirectly, any value related to this type of activity.

ScanCom do Brasil's employees shall respect the laws and regulations pertaining to relations with government officials.

ScanCom do Brasil activities must be conducted so beneficial to the community, in which it is inserted, supporting the socioeconomic development of this region.

The encouragement of voluntary participation of employees and partners on projects of social, cultural, and other activities that promote the exercise of citizenship.

2. IMPLEMENTAÇÃO DESTE CÓDIGO DE CONDUTA

2.1 APLICAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO

Este Código de Conduta aplica-se a todos os empregados da Scancom do Brasil, empresas contratadas, subcontratadas e fornecedores. Para evitar qualquer desvio de interpretação deste código, fica claramente estabelecido que os "empregados" acima referidos referem-se a todos os diretores, gerentes e colaboradores.

Conforme salientado acima, pois não é nem prático, nem possível descrever todas as situações possíveis que poderão ser abrangidas pelo Código de Conduta ScanCom, os colaboradores e parceiros de negócios, devem estar cientes das regras de conduta ditadas por este Código, bem como devem entender e seguir os caminhos éticos de conduta traçados pelos princípios que formam o código, bem como estarem cientes e seguir a mensagem do Presidente.

A violação de qualquer uma das diretrizes do Código poderá resultar em ações disciplinares, previstas em regulamentos internos e legislações vigentes. A administração ScanCom, Diretores, gerentes e coordenadores são responsáveis por comunicar o Código de Conduta para os colaboradores sob sua coordenação direta, e garantir nos termos da legislação e princípios deste Código, sanções contra a violação dos princípios mediante aprovação de sua gerência e analisados caso a caso pela direção geral.

Qualquer funcionário que conhece, ou suspeite da violação deste Código, ou tenha alguma dúvida sobre este Código ou a sua aplicação, deve discutir suas preocupações com o gestor de sua área ou se preferir ir diretamente ao gestor de RH. A ScanCom garante expressamente, que ninguém será discriminado ou sofrerá represálias se relatar de boa fé as violações deste Código. Por outro lado, se rumores enganosos começarem, com o propósito de criar problemas internos para a empresa, ou qualquer trabalhador, será reconhecida como grave violação deste Código. Em situações envolvendo colaboradores, alta direção, o CEO (Presidente) poderá ser contatado diretamente.

Nossos negócios devem ser julgados pelos padrões de comportamentos éticos mais elevados. A mensagem é clara e simples: o cumprimento cuidadoso das leis e regulamentos é um requisito para o qual não pode haver exceções.

O mesmo é válido para o cumprimento das políticas e práticas da empresa. Entretanto, regras não garantem a conduta ética, somente pessoas podem fazê-lo. Portanto, o objetivo deste código é o seguinte:

- Colocar de forma clara e compreensível os padrões éticos requeridos de todos os colaboradores da ScanCom do Brasil.
- Incentivar todos os colaboradores a aplicar os padrões éticos em sua conduta diária.

2. IMPLEMENTATION OF THIS CODE OF CONDUCT

1.1 IMPLEMENTATION AND ADMINISTRATION

This code of conduct applies to all ScanCom do Brasil's employees, contractors, subcontractors and suppliers. To avoid any discrepancy in the interpretation of this code, it is clearly established that the abovementioned "employees" refers to all directors, managers, and employees.

As noted above, because it is neither practical nor possible to describe all possible situations that may be covered by the ScanCom's code of conduct, employees and business partners, should be aware of the rules of conduct dictated by this code, as well as must understand and follow the paths of ethical conduct principles that constitute the code, as well as being aware of and follow the message of the President.

The violation of any of the guidelines of the code may result in disciplinary actions provided in the current legislation and internal regulations. ScanCom Administration, directors, managers and coordinators are responsible for communicating the code of conduct to employees that report to them and ensure coordination under the legislation and principles of this code, sanctions against violation of principles will happen upon approval of management and analyzed on a case by case basis by the general direction. Any employee who knows or suspects of violation of this code, or have any questions about this code or its application, should discuss their concerns with the Manager of your area or if you prefer to go directly to the HR Manager.

Scancom expressly ensures, that nobody will be discriminated or suffer reprisals if a good faith violation of this code is reported; On the other hand, if misleading rumors begin to create internal problems to the company, or any employee, it will be recognized as a serious violation of this code. In situations involving employees, senior management, the CEO (President) can be contacted directly.

Our business must be judged by the standards of the highest ethical behaviors. The message is clear and simple: careful observance of laws and regulations is mandatory for which there cannot be exceptions.

The same is valid for compliance with company policies and practices. However, rules do not guarantee the ethical conduct, only people can do it. Therefore, the goal of this code is the following:

- Put in a clear and understandable ethical standards required to all employees of ScanCom do Brasil.
- Encourage all employees to apply ethical standards in their daily conduct.

A ScanCom do Brasil não permitirá qualquer comportamento abusivo, ameaçador, explorador, ou sexualmente coercitivo, incluindo gestos, linguagem e outros nas dependências da empresa. O assédio sexual, tal qual definido em lei, é inaceitável e determinadamente proibido. Essas normas aplicam-se às ações de todos os colaboradores, em todas as categorias de trabalho e em todos os níveis hierárquicos. Tal ato constitui falta grave e estará sujeito as punições de acordo com a legislação vigente.

A ScanCom do Brasil está comprometida com a política de igualdade de oportunidade de emprego para assegurar que não haja discriminação ou assédio contra um funcionário ou candidato com base na raça, cor, religião, sexo, idade, deficiência física, nacionalidade, ou qualquer outro fator que vá contra as leis e regulamentos em vigor.

Esta política relaciona-se a todas as fases do processo de contratação, incluindo recrutamento, contratação, colocação, promoção, transferência, remuneração, benefícios, treinamentos, programas educacionais, sociais e recreativos e uso das instalações da Empresa. Todos os colaboradores, em todos os níveis, cooperarão no sentido de manter um ambiente respeitoso caso haja diferenças pessoais.

5.23 RELAÇÕES COM A COMUNIDADE

A ScanCom do Brasil assegura aos seus colaboradores o direito de formar, associar-se e organizar sindicatos de sua escolha e de negociar coletivamente a seu favor com a empresa.

A ScanCom do Brasil impedirá que os colaboradores, utilizem a jornada de trabalho para promover campanhas em prol de sindicatos e/ou partidos políticos. Não é permitida ainda a campanha pública (uso de camisetas, bonés, broches, e outros artigos publicitários) dentro das dependências da empresa.

A ScanCom do Brasil reintera seu compromisso de diálogo com todas as partes interessadas, sejam elas, colaboradores, sindicatos, partidos políticos, repartições públicas, órgãos comunitários, etc.

Os colaboradores não estão autorizados a apoiar de forma pública qualquer partido político, nem a participar de campanhas eleitorais ou de quaisquer conflitos religiosos, étnicos, políticos ou interestaduais em nome da empresa.

Não é prática da ScanCom do Brasil, a utilização de dinheiro, propriedade, serviço ou bens da empresa a título de ajuda para qualquer comitê ou grupo, cujo propósito principal seja influenciar o resultado de um referendo ou de uma votação de questão pública.

A Propina, tal qual definida em lei, é proibida nas relações de trabalho e negociações que envolvem o nome da ScanCom do Brasil.

A ScanCom do Brasil incentiva seus colaboradores a participarem de atividades políticas, desde que fora do horário de trabalho e com seus próprios recursos financeiros. A companhia não financiará nem reembolsará, direta ou indiretamente, qualquer valor relacionado a este tipo de atividade.

Os colaboradores da ScanCom do Brasil devem respeitar a legislação e os regulamentos referentes a relações com oficiais governamentais.

As atividades da ScanCom devem ser realizadas de forma benéfica com a comunidade em que está inserida, apoiando o desenvolvimento socioeconômico desta região. Incentivando a participação voluntária dos colaboradores e parceiros em projetos de âmbito social, cultural, e nas demais atividades que promovam o exercício da cidadania.

5.20 INTERNAL CONTROL ENVIRONMENT

All employees in their respective positions, are responsible for definition and proper functioning of internal controls.

ScanCom do Brasil's policy is to spread at all levels of the organization, a culture characterized by an awareness of the existence of controls and a control-oriented mentality.

A positive attitude towards the control should be instituted to increase the efficiency of the organization.

Internal controls are all the tools necessary or useful for implementation, management and checking activities within the firm, aimed at ensuring compliance with corporate standards and procedures, protecting corporate assets, the efficient management of operations and the provision of accurate and complete accounting information. The responsibility for building an efficient internal control system is distributed across all levels of the organization, so all employees of ScanCom do Brasil in their respective positions, are responsible for setting and proper functioning of internal controls.

5.21 COMMERCIAL INCENTIVES

Business incentives must comply with applicable laws and market practices.

The granting of any commissions, discounts, credits, bonds must be in accordance with existing legislation, and be legally recognized and granted with appropriate support documentation.

Even if it complies with the requirements above, any commercial incentive should also be in line with standard industry practice, with authorized amounts and following procedures duly approved and recorded in accordance with internal regulations.

5.22 WORKING ENVIRONMENT, EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY

Scancom do Brasil will not be involved with or support any practices of discrimination, be it in hiring, remuneration, access to training, promotion, termination of contract or retirement based on race, national or social origin, social class, religion, disability, gender, sexual orientation, family responsibilities, marital status, union membership, political opinion, age, or any other situation that may be discriminatory.

The company will not interfere in the exercise of personal observation of any practices or precepts, whether they are religious or not.

The company ever submits their employees to pregnancy tests or virginity tests, under any circumstances.

O Recursos Humanos, sob a supervisão de seu gestor, resolverá qualquer questão relacionada à implementação ou interpretação do Código, que puder ser solucionada nos níveis de supervisão usuais, assim como, implementará as regras e procedimentos necessários para assegurar a conformidade integral com o Código, e também tomará as medidas necessárias para assegurar que todos os colaboradores, fornecedores, subcontratados e consultores recebam e conheçam o conteúdo deste Código, e entendam como ele será aplicado em seu ambiente de trabalho.

Colaboradores que requeiram informações, além daquelas fornecidas por seus supervisores, podem contatar o Recursos Humanos escrevendo ao endereço de email: codigodeconduta@scancom.net

Cada empregado deve conduzir os seus assuntos pessoais, de negócios e tarefas, de uma forma que não crie um conflito entre os interesses do empregado e ScanCom.

A seguir, estão várias situações específicas das quais os empregados da ScanCom devem estar cientes.

3. CUMPRIMENTO

A ScanCom do Brasil priorizará o tratamento respeitoso em toda organização. Com base nisso a empresa se compromete a não se utilizar de punições corporais, mental ou coerção física e abuso verbal aos seus colaboradores.

As práticas disciplinares utilizadas pela empresa serão:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão/Rompimento de contrato.

É condição para emprego na ScanCom do Brasil, a aceitação em cumprir o conteúdo deste código.

A conformidade com este Código de Conduta será de responsabilidade exclusiva e pessoal de cada funcionário.

Caso ocorra qualquer transgressão, os colaboradores, uma vez informados sobre a aplicação do Código, não poderão alegar ignorância ou obediência a um executivo de nível superior.

Os colaboradores devem adotar uma atitude pró-ativa, evitando assim a tolerância passiva frente a possíveis desvios. Devem agir por iniciativa própria, caso descubram incidentes e atos não conformes com esse Código, em qualquer tipo de processo.

Espera-se que cada funcionário cumpra com as regras do Código de Conduta e colabore com as investigações internas quando lhe for requerido.

Níveis de supervisão não aprovarão ou tolerarão violações a este Código, e, caso tomem conhecimento de incidentes desta natureza, deverão reportá-los imediatamente.

Sanções disciplinares poderão levar, de acordo com a gravidade da violação e as leis vigentes, à demissão e a instituição de processos legais, mesmo depois do ato de demissão.

Human resources, under the supervision of its Manager, may solve any issue related to the implementation or interpretation of the code, which can be solved in supervisory levels, as well as the usual, which will implement the rules and procedures necessary to ensure full compliance with the code and also take the necessary measures to ensure that all employees, suppliers, subcontractors and consultants receive and understand the contents of this code and understand how it is applied in their work environment. Employees who require information, beyond those provided by their supervisors, can contact the human resources writing to the e-mail address: codigodeconduta@scancom.net

Each employee must conduct their affairs, business and personal tasks, in a way that it will not create a conflict between the interests of the employee and ScanCom.

The following are various specific situations which ScanCom employees should be aware.

3. COMPLIANCE

ScanCom do Brasil will prioritize the respectful treatment throughout the organization. On this basis the Company is committed not the use corporal, mental or physical coercion or verbal abuse to its employees.

Disciplinary practices used by the company are:

- Verbal Warning;
- Written Warning;
- Suspension;
- Resignation/contract termination.

It's a condition for employment at ScanCom do Brasil the acceptance by the employee to comply with this Code of Conduct.

Compliance with this Code of Conduct will be the sole and personal responsibility of each employee.

In case of any transgression, employees, once informed of the implementation of the Code, cannot plead ignorance or obedience to a higher ranking boss.

The workers should adopt a proactive attitude, avoiding passive tolerance in front of possible deviations from acting on their own initiative in case they find out about incidents of non-compliance with the Code in any kind of process.

It is expected that each employee complies with the rules of the Code of Conduct and cooperate with internal investigations when required.

Levels of supervision will not approve or tolerate violations of this Code and, if aware of such incidents shall report them immediately.

Disciplinary punishment may lead, according to the severity of the violation and applicable law, to dismissal and legal processes, even after the act of dismissal.

5.20 AMBIENTE DE CONTROLE INTERNO

Todos os colaboradores, em suas respectivas funções, têm responsabilidade pela definição e funcionamento correto de controles internos

É política da ScanCom do Brasil disseminar, em todos os níveis da organização, uma cultura caracterizada pela consciência da existência de controles e uma mentalidade orientada ao controle.

Uma atitude positiva em relação ao controle deve se instituída para elevar a eficiência da organização.

Controles internos são todas as ferramentas necessárias ou úteis para execução, gestão ou verificação de atividades dentro da empresa; visam à garantia de conformidade com normas e procedimentos corporativos, a proteção de ativos corporativos, a gestão eficiente de operações e a provisão de informações contábeis precisas e completas.

A responsabilidade pela construção de um sistema de controle interno eficiente é distribuída por todos os níveis da organização; portanto, todos os colaboradores da ScanCom do Brasil, em suas respectivas funções, são responsáveis pela definição e funcionamento correto de controles internos.

5.21 INCENTIVOS COMERCIAIS

Incentivos comerciais devem estar em conformidade com as leis vigentes e práticas do mercado

A concessão de quaisquer comissões, descontos, créditos, bônus deve estar em conformidade com a legislação existente, devendo ainda ser concedidas e reconhecidas legalmente e com a documentação de suporte correspondente.

Mesmo estando em conformidade com as exigências acima, qualquer incentivo comercial deve ainda estar alinhado com a prática padrão do mercado, com valores autorizados e seguindo procedimentos devidamente aprovados e registrados de acordo com regulamentos internos.

5.22 AMBIENTE DE TRABALHO, OPORTUNIDADE DE IGUALDADE DE EMPREGO

A ScanCom do Brasil não se envolverá com ou apoiará quaisquer práticas de discriminação, seja ela na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, origem nacional ou social, classe social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade, ou qualquer outra situação que pode ser discriminatória.

A empresa não interferirá no exercício pessoal de observação a quaisquer práticas ou preceitos, sejam eles religiosos ou não.

A empresa não submeterá seus colaboradores a testes de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância.

5.18 USE OF TECHNOLOGICAL RESOURCES

Hardware and software must be used exclusively for business purposes or other uses expressly authorized

The use of unlicensed software is strictly prohibited.

Employees may not use equipment, systems and technological devices for other purposes, except those authorized by the company.

It's not allowed to use software that do not comply with official standards of the company, unless there is written consent of the respective technical areas. Employees should not make illegal copies of software in the technological environment of the company.

Employees who use technology resources will be informed about restrictions on users, and shall not violate licensing agreements or act to undermine the company's responsibility.

Technological resources will be handled in accordance with the regulations and procedures defined by the corresponding departments.

5.19 INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS

The rights to any know-how developed within the workplace is reserved for the company.

The ownership rights of any knowledge developed in the workplace belongs to the company, which owns the right to exploit such knowledge in the manner and time that is most appropriate, in accordance with applicable national laws.

The ownership of intellectual property extends to plans, systems, procedures, methodologies, courses, reports, projections or any other activity performed in the company, or hired by the company.

3.1 PARTICIPAÇÃO EM OPERAÇÕES RELACIONADAS

Um empregado deve evitar qualquer situação em que o mesmo, possa beneficiar-se, direta ou indiretamente, ou dar aparência de lucrar, nas instalações da ScanCom ou de seus produtos, onde tal ação deve estender-se ao relacionamento com parceiros de negócios da ScanCom.

Além disso, o funcionário da ScanCom deve evitar relacionamento com qualquer fornecedor, sub-fornecedor, prestador de serviços e atividades afim, que ofereçam vantagens pessoais ao colaborador, podem assim influenciar o processo decisório do funcionário.

Além disso, todos os colaboradores devem conduzir seus negócios pessoais de forma a evitar conflitos de interesse dentro da empresa. Isto inclui, mas não se limitando a, revenda de produtos da ScanCom, matérias-primas e componentes fora dos canais normais de venda.

As situações acima mencionadas são alguns exemplos das ações que devem ser evitadas.

3.2 RELACIONAMENTO COM PARCEIROS COMERCIAIS E FORNECEDORES

Ao funcionário não é permitido ter compromisso com qualquer organização externa a fim de obter vantagem ou privilégio (com exceção as relações normais como os bancos, por exemplo) ou individual com quem a ScanCom faz negócio. Incluso colaboradores ou qualquer membro da família em aceitar e receber pagamentos de qualquer organização ou indivíduo que tenha relação com as empresas ScanCom, em troca de favor.

Pagamento inclui: presentes, viagens ou quaisquer outros itens do qual o valor é consideravelmente mais alto que o culturalmente aceito. Isso poderia ser considerado suborno e ainda influenciar as decisões de negócios com parceiros e fornecedores.

Como exemplo concreto se pode mencionar que é permitido aos colaboradores receberem presentes simbólicos, que no caso da ScanCom do Brasil é aceito um valor de até USD 20,00 (Vinte dólares).

Isso garante que as operações da empresa e processo decisório com as empresas externas, parceiros e fornecedores sejam realizados com princípio do comprimento sem favoritismo.

Caso seja recebido ou oferecido ao funcionário algo de valor, que extrapole o valor previsto neste Código, ou houver dúvidas sobre a violação deste presente Código de Conduta em relação ao recebimento quaisquer presentes, o funcionário deverá divulgar o assunto para seu gestor responsável ou o gestor mais próximo no momento.

3.3 PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO ESTRANGEIRA

A ScanCom estará combatendo com rigor as Práticas de Corrupções Estrangeiras, as quais proíbem a doação de dinheiro ou objetos de valor para qualquer funcionário público estrangeiro ou de algum instituto com fins de influenciá-los. Esta lei também proíbe dar dinheiro ou objetos de valor a qualquer pessoa ou instituição.

Todos os assuntos relacionados com corrupção estrangeira devem ser comunicados ao respectivo diretor executivo local da Empresa ScanCom.

3.1 PARTICIPATION IN OPERATIONS RELATED

An employee must avoid any situation where, he or she or a relative may get personal benefits - directly or indirectly - or situations that appear to be for personal profits from ScanCom's products or relationships with business partners.

In addition, an employee must avoid any situation in which he/she has an interest in any entity or matter that may influence the decision making process of the employee.

In addition, all employees must conduct their personal affairs in a manner to avoid conflicts of interest situations within the company. This includes but not are not limited to, sales of ScanCom's products, raw materials and components outside the normal channels of sale.

The situations mentioned above should be avoided and are only examples for purposes of illustration.

3.2 RELATIONSHIP WITH BUSINESS PARTNERS AND SUPPLIERS

The employee is not allowed to have a commitment to any external organization to gain advantage or privilege (except normal relations such as banks, for example) or individual with whom ScanCom does business. Included employees or any family member to accept and receive payments from any organization or individual that has relationship with ScanCom's companies, in exchange for a favor.

Payment includes: gifts, paid travel or any other items of which the value is considerably higher than the culturally accepted. This could be considered as bribery and influence business decisions with the partners and suppliers.

As an example we can mention that it's allowed that employees receive symbolic gifts, which in the case of ScanCom do Brasil is accepted a value up to USD \$20.00 (Twenty dollars).

This ensures that the company's operations and decision-making with external companies, partners and suppliers are held with the principle of compliance without favoritism.

If it is received or they are offered something worthwhile, that extrapolate the value provided in this code, or there is doubt about the violation of this code of conduct in relation to receive any gifts, the employee must disclose the subject for their manager or nearer manager responsible by the time.

3.3 FOREIGN CORRUPTION PRACTICES

ScanCom will be fighting with rigor Foreign Corruptions practices, which prohibit the donation of money or valuables to any foreign government official or some institute with the purpose of influencing them. This law also prohibits giving money or valuables to anyone or any institutions.

All matters related to foreign corruption must be communicated to the respective local Executive Director of ScanCom.

5.18 USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS

Hardware e software devem ser usados exclusivamente para fins corporativos ou outros usos expressamente autorizados

A utilização de softwares não licenciados é estritamente proibida.

Os colaboradores não podem utilizar equipamentos, sistemas e dispositivos tecnológicos para outros fins, a não ser aqueles autorizados pela empresa.

Não é permitido o uso de softwares que não estejam em conformidade com os padrões oficiais da empresa, a menos que haja autorização por escrito das respectivas áreas técnicas. Os colaboradores não devem introduzir cópias ilegais de softwares no ambiente tecnológico da empresa.

Os colaboradores que utilizam recursos tecnológicos serão informados sobre as restrições aos usuários, e não violarão acordos de licenciamento nem agirão de maneira a comprometer a responsabilidade da empresa.

Os recursos tecnológicos serão manuseados de acordo com os regulamentos operacionais e procedimentos definidos pelos departamentos correspondentes.

5.19 DIREITOS SOBRE PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os direitos sobre qualquer know-how desenvolvido dentro do ambiente de trabalho é reservado à empresa

Os direitos sobre qualquer conhecimento desenvolvido no ambiente de trabalho pertencem à empresa, que detém o direito de explorar tais conhecimentos da maneira e na hora em que julgar mais adequada, de acordo com as leis nacionais vigentes.

A titularidade da propriedade intelectual se estende a planos, sistemas, procedimentos, metodologias, cursos, informes, projeções ou qualquer outra atividade desenvolvida na empresa, ou por contratação da empresa.

5.15 COMPLIANCE WITH THE ANTITRUST LAWS (Trust)

The antitrust laws of countries where ScanCom conducts its business typically prohibits agreements or actions that reduce competition, and therefore no employees may enter into agreements or understandings, adjustments with competitors that have the effect of fixing or controlling prices.

5.16 INSIDER TRADING, SECURITIES

Insider trading (securities) disclosure of privileged information are strictly prohibited

No employee can buy, sell or engage in marketing the securities belonging to ScanCom do Brazil, or any other company doing business within ScanCom do Brazil, while they have privilege of non-public information.

Furthermore, the employees, when performing their work, may not disclose to third parties, directly or indirectly, any information on non-public materials which they have access at the company, or any other company.

In addition to disciplinary actions, and as the existing legal framework, the violation of this policy may lead to additional legal measures against the official concerned.

Employees who invest in securities have the obligation to know the regulations which restrict their ability to trade them or provide sensitive information to third parties.

5.17 RELEVANT CONCEPTS

Securities include shares and securities derivatives such as options or purchase of shares and convertible debentures, as well as debt instruments such as debentures, notes and bonds. Negotiating means buying or selling, as well as selling options or transfer, and selling options or transfer to or from the ScanCom Group funds.

Insider information is any information that a normal investor would consider important to decide to buy, sell or hold securities. Any information that could affect the price of these securities is considered relevant. Examples of material information include unexpected financial results, proposed significant mergers and acquisitions, extraordinary financial releases, change in dividend payout policy and Corporate Affairs impactful, such as missing or discovery of raw material or significant lawsuit.

The information can have positive or negative connotation. If in doubt, consult the management and/or human resources.

4. REPORTE DE VIOLAÇÕES

O Código regula o desenvolvimento de uma "Linha do Código de Conduta" com a opção de manter em sigilo a identidade do relator, e respeitando o direito de defesa dos colaboradores envolvidos.

De acordo com as leis nacionais vigentes, a ScanCom do Brasil estabelecerá uma Linha de Código de Conduta para quaisquer perguntas, solicitações de orientação ou relatos de situação ou condutas contrária aos princípios deste Código. Este canal de comunicação garantirá mecanismos para prevenir quaisquer medidas punitivas contra os colaboradores que contatarem a linha do Código de Conduta.

O canal para contatos funcionará conforme os procedimentos estabelecidos pelo Recursos Humanos, sob a direção do Gestor, onde quem utilizá-la poderá solicitar que todos os registros relacionados com o seu relato utilizem nome fantasia a fim de salvaguardar a confidencialidade da sua identidade. O canal para comunicação supracitada é: codigoconduta@scancom.net

Ou ainda, através de carta "confidencial" que deverá ser encaminhada ao Gestor do Recursos Humanos.

A diretoria da ScanCom do Brasil tomará as medidas necessárias para assegurar a total confidencialidade das informações recebidas, um tratamento justo para as pessoas envolvidas, e o direito de defesa dos colaboradores envolvidos.

5. DIRETRIZES

5.1 CONFORMIDADE COM A LEI

Os colaboradores devem cumprir com as leis vigentes.

Todos os colaboradores devem, em todos os casos, obedecer às leis vigentes nos diferentes locais nos quais operam em nome da ScanCom do Brasil.

Todos os colaboradores tomarão as medidas necessárias para assegurar que a ScanCom do Brasil não esteja envolvida, direta ou indiretamente, em qualquer operação de lavagem de dinheiro.

Todos devem zelar pela integridade da companhia visando à manutenção da confiança por parte dos acionistas e do mercado.

4. REPORTING OF VIOLATIONS

The Code regulates the development of a "line of the code of conduct" with the option to keep confidential the identity of the rapporteur, and respecting the rights of defense of staff involved.

In accordance with existing national laws, ScanCom do Brazil will establish a line of code of conduct for any questions, requests for guidance or reports of a situation or conduct contrary to the principles of this code. This communication channel will ensure mechanisms to prevent any punitive measures against employees who contact the line of code of conduct.

The channel for contacts will work as the procedures established by the human resources management, under the direction of the Manager, where those who use it can request that all records related to your account using an assumed name in order to safeguard the confidentiality of your identity. The channel for communication above is: codigoconduta@scancom.net

Or still through a "confidential" letter to be forwarded to the Manager of Human Resources.

ScanCom do Brasil board will take the necessary measures to ensure full confidentiality of information received, fair treatment for those involved in violations of the Code and the right to defense for the employees involved.

5. GUIDELINES

5.1 COMPLIANCE WITH THE LAW

Employees must comply with applicable laws.

All employees must in all cases comply with the laws in force in different locations in which operate on behalf of ScanCom do Brasil.

All employees shall ensure that ScanCom do Brasil is not involved, directly or indirectly, in any transaction of money laundering.

Everyone must ensure the integrity of the company aimed at maintaining the trust of shareholders and the market.

5.15 RESPEITO A LEI ANTITRUSTE (Confiança)

As leis antitrustes dos países aonde a ScanCom conduz seus negócios, normalmente proibem acordos ou ações que reduzam a concorrência, e, portanto, nenhum funcionário poderá entrar em entendimentos, ajustes ou acordos com os concorrentes que tenham efeito de fixação ou controle dos preços.

5.16 INSIDER TRADING, VALORES MOBILIÁRIOS

Insider trading (valores Mobiliários) a divulgação de informações privilegiadas são estritamente proibidas

Nenhum funcionário pode comprar, vender ou envolver-se na comercialização de títulos da ScanCom do Brasil, ou de qualquer outra empresa que mantenha relações comerciais com a ScanCom do Brasil, enquanto tenha posse de informações materiais não públicas.

Além disto, os colaboradores, durante a execução de seu trabalho, não podem divulgar a terceiros, direta ou indiretamente, quaisquer informações materiais não públicas as quais têm acesso relativo à empresa, ou a qualquer outra empresa.

Além das ações disciplinares, e conforme a estrutura legal vigente, a violação desta política poderá levar a medidas legais adicionais contra o funcionário envolvido.

Os colaboradores que investem em títulos têm a obrigação de conhecer os regulamentos que restringem a sua capacidade de negociá-los ou prover informações sensíveis a terceiros.

5.17 CONCEITOS RELEVANTES

Valores Mobiliários incluem ações e valores mobiliários derivativos, tais como opções de compra ou venda de ações e debêntures conversíveis, bem como instrumentos de dívida como debêntures, notas e títulos. Negociar significa comprar ou vender, bem como vender opções ou transferir, de/ou para o fundo de ações do Grupo ScanCom do Brasil.

Informação privilegiada é qualquer informação que um investidor normal consideraria importante para decidir comprar, vender ou manter os valores mobiliários. Qualquer informação que possa afetar o preço desses valores mobiliários é considerada relevante. Exemplos de informações relevantes incluem resultados financeiros inesperados, proposta de fusões e aquisições significativas, lançamentos contábeis extraordinários, alteração na política de pagamento de dividendos e assuntos empresariais impactantes, tais como falta ou descoberta de matéria-prima ou ação judicial significativa. As informações podem ser conotação positiva ou negativa. Em caso de dúvida, consultar a Gestão e/ou o Recursos Humanos.

5.12 ASSET UTILIZATION

Company assets should be used with care and responsibility. Employees should ensure that the assets of the company are used for their intended purposes and by persons duly authorized. In accordance with existing national laws, each employee has the responsibility to protect the property of company, and other tangible assets and non-tangible, against unauthorized use, breach of confidence, damage or loss through criminal negligence or intent. The completion of the procedures for implementing the activities is considered respect by company and by the other employees.

5.13 SECURITY OF COMPANY INFORMATION

The information shall only be accessed by authorized personnel and should be protected against undue exposure:

Only duly authorized people can access the internal information in physical medium, magnetic, electronic or optical, which may be used solely for the purposes of the company. The password is equivalent to the signature of an official, whose owner's knowledge is unique, and its disclosure to third parties is prohibited. Employees have direct responsibility for adoption of measures necessary to safeguard the company information of damages or losses and ensure their safe custody during the period prescribed in the internal rules and regulations. Employees should always be aware of the need to strictly comply with all safety policies and regulations.

5.14 CONFIDENTIALITY OF COMPANY INFORMATION

Confidentiality should be maintained in relation to information that is not necessarily disclosed by law

Employees should maintain the confidentiality of all information which they have access to perform their work within ScanCom, even if these are not classified and do not relate to the company, but refer customers, suppliers, manufacturing, drawings, projects, markets and public organizations; even if the developer were to leave the group. Failure to comply with the obligation of confidentiality shall be considered a serious breach case if it involves disclosure, or provide the facilitation of the opportunity to disseminate information on the company's business or activities, which are not public domain. Non-disclosure will be maintained, in accordance with national laws, until such information becomes public. The human resources reserves the right to monitor the flow of information, records, and any other company information, in order to ascertain whether the contents of this code is being fulfilled, and to safeguard the interests of ScanCom do Brasil. For such purposes, national and particular laws, gives the right to privacy, which will be considered.

5.2 GESTÃO TRANSPARENTE

As informações fornecidas devem ser corretas e as decisões transparentes.

Os colaboradores devem adotar as medidas necessárias para assegurar a transparência das informações e tomadas de decisão. Informações são transparentes quando refletem com exatidão a realidade. Uma decisão é definida como transparente quando se cumpre todas as condições a seguir:

- Tem aprovação no nível adequado;
- Baseia-se em uma análise razoável dos riscos envolvidos;
- Deixa registro do raciocínio empregado;
- Privilegia os interesses da empresa sobre os interesses pessoais;

5.3 ÁLCOOL, SUBSTÂNCIAS PROIBIDAS, ETC.

Todos os colaboradores devem se certificar de que estão aptos e capazes de realizar suas funções, enquanto trabalham na ScanCom. A utilização ou distribuição de álcool e substâncias proibidas ou controladas por um funcionário, nas instalações da empresa, ou durante o horário normal de trabalho é extremamente proibida. As substâncias proibidas que forem confiscadas, serão entregues às autoridades locais. Uso de álcool para as festividades locais terá sempre de ser aprovada pelo diretor/gerente local.

5.4 ARMAS

É expressamente proibida a entrada, permanência ou utilização de armas de todos os tipos nas instalações da ScanCom. Só é permitida a utilização de faca para utilização doméstica, no manuseio do refeitório e de uso pela empresa responsável pelas refeições. A prestadora de serviços de segurança está autorizada a utilizar armas em suas atividades, desde que esteja habilitada para isso. Sendo assim, qualquer funcionário ou prestador de serviço não autorizado, que estejam portando armas, receberão a aplicação das penalidades que podem chegar ao desligamento, ou rompimento de contrato.

5.5 COMPORTAMENTO JUSTO

A ScanCom, seus colaboradores e parceiros não devem se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, promoção bem como não deve permitir qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo. A empresa não deve submeter pessoal a testes de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância. Todos os colaboradores ScanCom devem tratar seus colegas de forma justa, como eles gostariam de ser tratados, ou seja, sem distinção à raça, cor, religião, sexo, idade ou nacionalidade.

5.2 TRANSPARENT MANAGEMENT

The information provided must be correct and decisions must be transparent.

Employees must adopt the necessary measures to ensure transparency of information and decision-making.

Information is transparent when accurately reflect reality.

A decision is defined as transparent when it meets all the following conditions:

Has been approved by the appropriate level;

It is based on a reasonable analysis of the risks involved;

Leaves records of the reasoning used;

To privilege the company's interests over the personal interests.

5.3 PROHIBITED SUBSTANCES, ALCOHOL, ETC.

All employees shall ensure that they are able and capable to perform their duties while working at ScanCom. The use or distribution of alcohol and prohibited or controlled substances, by an employee on the company premises or during normal working hours is strictly prohibited. Prohibited substances which may be confiscated, will be delivered to local authorities.

Use of alcohol at local celebrations, shall be approved by the local managing director in advance.

5.4 WEAPONS

It is expressly forbidden to enter, stay or use "weapons" of all kinds on the premises of ScanCom. It is only allowed to use "knife" which is handling for domestic use in the cafeteria and use by the company responsible for cooking meals. It's also authorized the use of weapons by the security company which provides 'armed' security services which are enabled for this.

Therefore, any employee or service that is seen using "weapons" in general, can be subjected to penalties that can reach the termination or breach of work contract.

5.5 FAIR BEHAVIOUR

ScanCom, it's employees and partners should not engage or support discrimination in hiring, remuneration, promotion and shall not permit any behavior that is threatening, abusive, sexually coercive or explorer. The enterprise should not submit personal pregnancy tests or virginity tests, under any circumstances.

All employees must treat their ScanCom colleagues fairly, as they would like to be treated, ex. without distinction of race, color, religion, sex, age or nationality.

5.12 USO DE ATIVOS

Os ativos da empresa devem ser utilizados com cuidado e responsabilidade.

Os colaboradores devem assegurar que os ativos da empresa sejam utilizados para os seus propósitos pretendidos e pelas pessoas devidamente autorizadas.

De acordo com as leis nacionais vigentes, cada funcionário tem a responsabilidade de proteger a propriedade da empresa, e outros ativos tangíveis e não-tangíveis, contra a utilização não autorizada, violação de confiança, dano ou perda através de negligência ou intenções criminais.

O cumprimento dos procedimentos para execução das atividades é considerado respeito pela companhia e pelos demais colaboradores.

5.13 SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES DA EMPRESA

As informações somente devem ser acessadas por pessoas autorizadas e devem ser protegidas contra exposição indevida

Apenas as pessoas devidamente autorizadas poderão acessar as informações internas em meio físico, magnético, eletrônico ou ótico, que poderão ser utilizadas exclusivamente para os propósitos da empresa.

A senha é equivalente a assinatura de um funcionário, cujo conhecimento é exclusivo do proprietário, e a sua divulgação para terceiros é proibida.

Os colaboradores têm responsabilidade direta pela adoção das medidas necessárias para salvaguardar as informações da empresa de danos ou perdas e garantir a sua custódia segura durante o prazo estipulado nas normas e regulamentos internos.

Empregados devem sempre estar cientes da necessidade de cumprir rigorosamente todas as políticas e regulamentos de segurança.

5.14 CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES DA EMPRESA

A confidencialidade deve ser mantida em relação às informações que não são obrigatoriamente divulgadas por lei

Os colaboradores manterão a confidencialidade em relação a todas as informações as quais têm acesso na execução de seu trabalho dentro da ScanCom, mesmo que estas não sejam classificadas e não digam respeito à empresa, mas se refiram aos clientes, fornecedores, fabricação, desenhos, projetos, mercados e organizações públicas. Mesmo quando o Colaborador vier a deixar o grupo.

O não cumprimento com a obrigação da confidencialidade será considerado violação grave, caso envolva divulgação, ou a facilitação da oportunidade de divulgar informações sobre as atividades ou negócios da empresa, que não sejam de domínio público.

A não divulgação será mantida, de acordo com as leis nacionais, até que tais informações se tornem públicas.

O Recursos Humanos reserva-se ao direito de monitorar o fluxo de informações, registros, e quaisquer outras informações da empresa, a fim de verificar se o conteúdo deste Código está sendo cumprido, e para salvaguardar os interesses da ScanCom do Brasil. Para tais propósitos, as leis nacionais e, particularmente, o direito de privacidade, serão considerados.

5.10 CONFLICTS OF INTEREST, DUTY OF FIDELITY AND NOT COMPETITION

Conflicts of interest must be exposed

A conflict of interest, real or potential, exists when the relationship between employee and a third might affect the interests of the company.

In their relationships with customers, suppliers, contractors and competitors, employees shall prioritize the interests of the Company on any situation which may lead to an actual or potential personal benefit for themselves or any of their relatives or associates.

Personal Conflict of interest involving ScanCom do Brasil should be communicated in writing to Human Resources, with attention to the manager.

5.11 GIFTS AND Rewards

Acceptance of gifts and its restrictions

Employees may accept complimentary gifts, such as gifts or hospitality gifts only when the value of such gifts do not exceed USD 20.00 (twenty dollars), this Act cannot be interpreted by an impartial observer as obtaining undue advantage.

In case of receiving corporate gifts with a value above the established, the recipient shall forward to the human resources area, which will give the suitable target within the internal procedures of corporate form, suitable to the basis of this code of conduct.

Cannot under any circumstance, accept or offer gifts in cash or goods easily convertible into cash (ex: shares, commodities, bonds).

Received invitations to participate in business events, conferences, conventions, and presentations, commercial or technical courses must be authorized by the corresponding supervisory levels, according to internal procedures.

Restrictions for receiving gifts extend to relatives and associates of employees.

5.6.VIOLAÇÃO DAS LEIS

Os colaboradores não estão autorizados a tomarem decisões em nome da empresa as quais possam ir contra os procedimentos e contra as determinações legais.

5.7 INTEGRIDADE E PROFISSIONALISMO

Todos os que trabalham na ScanCom devem lembrar que são parte de um grupo global de empresas, e que estão constantemente sendo avaliados por todos, tais como, colegas e parceiros de negócios com os quais mantém contato. Todos os colaboradores devem, portanto, agir com o mais alto grau de integridade e profissionalismo em relação à função que ocupam dentro da empresa.

5.8 EMPREGO FORA (PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA OUTRO EMPREGADOR)

Com a exceção daqueles empregados que foram contratados com expressa condição de exclusividade, os demais empregados poderão manter outro vínculo de emprego desde que haja compatibilidade de jornada e essa atividade fora da empresa ScanCom não comprometa a sua atuação profissional no que se revela na pontualidade, assiduidade, capacidade laboral, desempenho das suas funções e, sobretudo, a consecução da missão desenvolvida na empresa.

5.9 SISTEMAS CONTÁBEIS, LIVROS DE REGISTROS E COERÇÃO DE AUDITORES

A política da Empresa é que seus livros e registros reflitam correta e precisamente todas as transações de aquisição e venda de ativos, com detalhes e de forma a atender aos requisitos legais aplicáveis e ao sistema de controle internos da ScanCom do Brasil. Livros e registros serão mantidos de acordo com os princípios contábeis. Não deverão ser feitos lançamentos ou entradas falsas, artificiais ou enganosas, nos livros e registros da empresa incluindo, mas não apenas, cartões de ponto, contas e demonstrativos financeiros.

Nenhum bem "secreto", nenhum fundo ou caixa sem registro de qualquer espécie, poderá ser mantido sob nenhum pretexto e para nenhum propósito.

A integridade dos demonstrativos financeiros auditados da Empresa é crítica. Nenhum funcionário deve tomar nenhuma ação para influenciar de forma fraudulenta, exercer coerção, manipular ou desencaminhar o contador público, independente da empresa, no desempenho da auditoria dos demonstrativos financeiros com o objetivo de apresentar documentos/demonstrativos que possam ser materialmente fraudulentos.

5.6 LAW VIOLATION

Employees are not authorized to take decisions on behalf of the company which may go against the procedures and against the legal stipulations.

5.7 INTEGRITY AND PROFESSIONALISM

All who work at ScanCom must remember that they are part of a global group of companies, which are constantly being evaluated by all, as colleagues and business partners with whom the company has contact. All employees must therefore act with the highest degree of integrity and professionalism in relation to the role they occupy within the company.

5.8 OUTSIDE JOBS (RENDERING SERVICES TO ANOTHER EMPLOYER)

With the exception of those employees who were hired with the express condition of exclusivity in their contact of employment, other employees may hold another employment since there is compatibility of shifts and this activity outside ScanCom will not compromise their professional practice as punctuality, attendance, work capacity, performance of their duties, and especially the achievement of the mission developed in the company.

5.9 ACCOUNTING SYSTEMS, RECORDS BOOKS AND AUDITORS COERCION

The company's policy is that its books and records are correct and accurately reflect all transactions of purchase and sale of assets, with details and meets applicable legal requirements and internal control system.

Books and records shall be maintained according to the accounting principles. Should not be made false entries or artificial or misleading inputs in the books and records of the company including but not limited to, time record cards, accounts and financial statements.

No "secret" property, no funds or cash with no records of any kind, could be maintained under any circumstances and for any purpose.

The integrity of the Company's audited financial statements is decisive. No employee should take any action to fraudulently influence, coerce, manipulate or mislead the independent public accountant in the company's performance audit of financial statements in order to submit papers / demos that may be materially fraudulent.

5.10. CONFLITOS DE INTERESSES, DEVER DE FIDELIDADE E NÃO CONCORRÊNCIA

Conflitos de interesses devem ser expostos

Um conflito de interesse, real ou potencial, existe quando o relacionamento entre funcionário e um terceiro pode afetar os interesses da empresa.

Em seus relacionamentos com clientes, fornecedores, contratados e concorrentes, os colaboradores sempre priorizarão os interesses da empresa sobre qualquer situação que poderá levar a um benefício pessoal real ou potencial para o próprio funcionário, ou qualquer de seus parentes ou associados.

Conflito de interesse envolvendo pessoal da ScanCom do Brasil devem ser comunicados por escrito ao Gestor do Recursos Humanos.

5.11. PRESENTES E BRINDES

A aceitação de presentes e brindes é restrita

Os colaboradores poderão aceitar brindes de cortesia, tais como presentes ou brindes de hospitalidade, apenas quando o valor de tais presentes não ultrapassarem USD 20,00 (vinte dólares), ato este que não pode ser interpretado por um observador imparcial como obtenção de vantagens indevidas.

Em caso de recebimento de presentes corporativos com valor superior ao estabelecido, o receptor deverá encaminhar para a área de Recursos Humanos, que dará o destino adequado dentro dos procedimentos internos, de forma corporativa, adequada ao bem com base neste Código de Conduta.

Não se poderá, em nenhuma circunstância, aceitar ou oferecer presentes em dinheiro ou bens facilmente conversíveis em dinheiro (ex: ações, commodities, debêntures).

Os convites recebidos para participar de eventos de negócios, conferências, convenções, apresentações comerciais ou cursos técnicos devem ser autorizados pelos níveis de supervisão correspondente, de acordo com os procedimentos internos.

As restrições para o recebimento de brindes estendem-se aos parentes e associados dos colaboradores.