

Wistron Group

Código de Conduta

A Wistron Corporation (doravante referida como "Wistron", "Nós" ou "a Empresa") tem o compromisso com o desenvolvimento sustentável das empresas. Sabemos que, na busca do crescimento sustentável da empresa, a estratégia empresarial deve levar em conta o efeito e o impacto na sociedade e no meio ambiente, portanto, continuamos a nos empenhar na visão de "Sustentabilidade através da Inovação". A fim de estabelecer os valores e a cultura consistentes de todo o pessoal da Wistron e ser orientado na condução das atividades comerciais, formulamos este Código de Conduta (doravante referido como este Código). Este Código se aplica a todas as pessoas da Empresa, suas subsidiárias e empreendimentos conjuntos nos quais a Empresa tem influência significativa, incluindo diretores, supervisores, gerentes e funcionários.

Capítulo I Éticas e Operações Comerciais

A integridade é o valor essencial da Wistron e a base das operações comerciais. Nós nos comprometemos a implementar os valores essenciais da empresa, aderir a um alto padrão de ética profissional, exigir que todo o pessoal se envolva no trabalho diário e nos negócios, e respeitar os padrões éticos de conduta a fim de manter a reputação da empresa.

Artigo 1: Corrupção e Suborno

A integridade é o valor essencial da Wistron e a base das operações comerciais. Proibimos terminantemente qualquer corrupção, suborno ou qualquer benefício impróprio. Todas as funções comerciais estão sujeitas às mesmas exigências, e nunca toleramos qualquer aceitação ou doação de presentes, ofertas ou hospitalidade que possam ser consideradas subornos.

1. Ao se envolver em conduta comercial, você não deve direta ou indiretamente oferecer, prometer, exigir ou se envolver em outros atos que violem a integridade e a legalidade ou descumprir os deveres fiduciários.
2. Ao aceitar presentes ou hospitalidade decorrentes do cargo, você deverá adotar a premissa de não afetar a execução dos negócios e conflitos de interesse, e deverá estar em conformidade com os princípios de etiqueta e convenção social normal.

Artigo 2 Conflito de interesses

Todo o pessoal da Wistron deverá se afastar de qualquer situação que possa causar um conflito de interesses pessoais com os interesses da Empresa no curso de sua conduta comercial. Quando for ciente/confrontado com (mas não limitado a) as seguintes circunstâncias, você deverá reportar proativamente e integralmente ao seu supervisor imediato e ao executivo superior da unidade de recursos humanos (para pessoas relevantes que não sejam diretores) ou à diretoria (para diretores) qualquer conflito entre os interesses pessoais e os interesses da empresa:

1. As funções exercidas e os negócios realizados podem causar benefícios indevidos para si mesmos, cônjuges e parentes pertencentes ao parentesco de terceiro grau (incluindo, mas não limitado a qualquer forma ou designação de dinheiro, presentes, comissões, cargos, serviços, privilégios, propinas, etc.), ou podem afetar o manuseio e julgamento dos deveres oficiais.
2. Atividades fora da Empresa que causem concorrência direta com os negócios da Empresa, ou qualquer trabalho e responsabilidades que possam interferir com as próprias obrigações.

3. A utilização dos recursos da Empresa (tais como: informações, bens, propriedade, etc.) sem a permissão dela, para outras atividades que não sejam os negócios da Empresa.

No momento do processo de nomeação, o cônjuge ou parente de terceiro grau da pessoa proposta já esteja no mesmo departamento, a solicitação deverá ser aprovada pelo CEO.

Artigo 3 Comércio justo

A Wistron proíbe o envolvimento em concorrência desleal e todo o pessoal deve seguir os seguintes princípios ao se envolver em atividades comerciais:

1. As atividades comerciais devem ser realizadas de acordo com as leis e regulamentos de concorrência relevantes, e não devem manipular preços nem licitações, limitar a produção e quotas, ou compartilhar ou dividir o mercado por meio da alocação de clientes, fornecedores, áreas operacionais ou tipos de negócios.
2. Se houver dúvidas relevantes na execução dos negócios, o supervisor ou unidade jurídica deve ser consultado imediatamente. Se for verificado qualquer assunto que possa envolver ou violar os regulamentos relevantes, ele deverá ser imediatamente comunicado ao supervisor superior da unidade.

Artigo 4 Negociação com informações privilegiadas

Respeitaremos as leis e regulamentos relevantes sobre negociação com informações privilegiadas, a fim de salvaguardar os direitos e interesses do público investidor, e permitir que compradores e vendedores obtenham informações iguais e promover a equanimidade das transações no mercado de valores mobiliários, e ninguém participará dos seguintes atos:

1. Não faremos a compra ou venda de ações da Empresa, em nome próprio ou em nome de outra pessoa, que estejam listadas em bolsa ou mercado de balcão, ou qualquer outro tipo de título de crédito da Empresa, após tomar conhecimento de qualquer informação que tenha um impacto material sobre o preço dos títulos da Empresa e após a informação ser precisa, e antes da divulgação pública de tal informação ou dentro de 18 horas após sua divulgação pública.
2. Não faremos a venda em nome próprio ou em nome de outra pessoa, de títulos corporativos que não sejam ações não equitativas da empresa que estejam listados em uma bolsa de valores ou em um mercado de balcão, após o conhecimento de qualquer informação que tenha um impacto material sobre a capacidade da empresa de pagar o principal ou os juros, após a informação ser precisa, e antes da divulgação pública de tal informação ou dentro de 18 horas após sua divulgação pública.

Artigo 5 Lavagem de dinheiro

A Empresa cumpre as leis e regulamentos pertinentes ao combate à lavagem de dinheiro, proíbe e combate a lavagem de dinheiro, a sonegação fiscal, a violação de sanções e outras atividades criminosas, adota uma política de tolerância zero para crimes de lavagem de dinheiro, está comprometida em fortalecer diversos mecanismos de combate à lavagem de dinheiro, coopera com as exigências das instituições financeiras, fornece os documentos relevantes necessários para a confirmação de identidade e aumenta a conscientização e a vigilância dos funcionários para prevenir a lavagem de dinheiro e a fraude.

Artigo 6 Contribuições políticas

O pessoal da Wistron que contribui direta ou indiretamente a partidos políticos ou organizações ou indivíduos envolvidos em atividades políticas deve seguir os seguintes princípios:

1. Quando a Wistron se envolver em doações políticas, ela deverá cumprir as leis e regulamentos relevantes e não deverá buscar benefícios comerciais ou vantagens de transação. Qualquer contribuição política legítima em nome da Wistron, independentemente do valor, deve ser aprovada pelo Presidente do Conselho de Administração antes de ser feita.
2. Colaboradores da Wistron não devem fazer contribuições políticas direta ou indiretamente em nome da Empresa sem aprovação.
3. Você não poderá utilizar nenhuma propriedade, instalações da Wistron, nem se envolver em qualquer atividade política durante o horário comercial.

Artigo 7 Contribuições filantrópicas e participação social

Para implementar a filosofia empresarial "altruísta" da Wistron, investimos recursos no cumprimento de nossas responsabilidades de cidadania corporativa através de doações filantrópicas e participação social. As relevantes doações filantrópicas ou patrocínios legais feitos pela Wistron devem ser tratados de acordo com as Medidas Administrativas para Doações Filantrópicas e Patrocínios, e não devem ser dissimulados como subornos e lucros. As doações filantrópicas ou patrocínios devem ser feitos de acordo com os seguintes princípios:

1. Cumprir com as disposições das leis e regulamentos do local de operação.
2. Os prêmios recebidos como resultado do patrocínio devem ser claros e razoáveis e não devem ser objeto de negociações comerciais ou de pessoas com interesse na Wistron.
3. Após uma doação filantrópica ou patrocínio, deverá ser confirmado que o propósito do fluxo monetário é consistente com o propósito da doação.

Artigo 8 Segurança das informações

1. A fim de proteger os bens da empresa e os direitos e interesses das partes interessadas, a Wistron estabeleceu uma "política de segurança das informações", fortalecendo continuamente a governança da segurança das informações e estabelecendo um sólido sistema e mecanismo de segurança das informações para garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos recursos de informação.
2. Todo o pessoal da Wistron deve cumprir com os seguintes regulamentos:
 - (1) Informações confidenciais não devem ser divulgadas.
 - (2) O acesso não autorizado às informações de outras pessoas não é permitido.
 - (3) É proibido fazer descarga, instalação e distribuição de software ou dados não autorizados.
 - (4) Não interceptar ilegalmente pacotes de rede e invadir os sistemas de computadores de outras pessoas.
 - (5) Não instalar ou distribuir programas ou dispositivos que interfiram com os sistemas de outras pessoas.
 - (6) Não utilizar os recursos da rede da empresa para realizar trabalhos não relacionados a negócios da empresa.

- (7) Manter seu computador pessoal seguro através da instalação de software anti-vírus, definição de senhas fortes, instalação de patches, etc.
- (8) O transporte de meios de armazenamento, tais como laptops e peças de disco para dentro e para fora da empresa deve cumprir com as medidas de controle relevantes de cada distrito.
- (9) Em caso de violação, além de submeter os registros relevantes ao supervisor para supervisão e melhoria, se as circunstâncias forem graves, a deliberação e a responsabilidade legal deverão ser tratadas de acordo com as medidas de recompensa e punição relevantes da empresa.

Capítulo II Proteção dos Direitos Humanos

Artigo 9 Direitos Humanos

1. Avaliação dos direitos humanos

Conduzimos avaliações regulares de risco/ diligências necessárias em relação aos direitos humanos e tomamos medidas apropriadas de melhoria para mitigar os impactos negativos sobre a proteção dos direitos humanos.

2. Anti-discriminação

Não há discriminação em nenhuma área geográfica, raça, etnia ou antecedentes de formação, classe social, ancestralidade, religião, deficiência física, sexo, orientação sexual, gravidez, estado civil, adesão a sindicatos, postura política, aparência, idade ou filiação a sindicatos. Além disso, também incentivamos o emprego de pessoas com deficiências físicas.

3. Tratamento humano e combate ao trabalho forçado

É proibido o tratamento desumano de funcionários, incluindo qualquer forma de violência, assédio, violação, punição corporal, opressão mental ou física, intimidação, humilhação pública ou abuso verbal, não existindo qualquer ameaça de fazê-lo. É estritamente proibido o trabalho forçado, trabalho escravo, prisão ou ameaças de violência para obrigar os funcionários a prestar o serviço.

Artigo 10 Política de Privacidade

1. A Wistron compromete-se a proteger os dados pessoais dos funcionários, clientes, fornecedores e qualquer usuário (incluindo mas não se limitando aos visitantes dos websites da Wistron, usuários de nossos produtos ou serviços, funcionários de clientes corporativos e contratantes, candidatos a emprego, visitantes da Wistron, etc.). A fim de implementar a proteção e gerenciamento de dados pessoais e reduzir o impacto de incidentes com dados pessoais, a "Política de Privacidade" e a "Política de Proteção e Gerenciamento de Dados Pessoais" são formuladas como os mais altos princípios de proteção de privacidade.
2. As ações da Wistron para a proteção da privacidade são as seguintes:
 - (1) O fornecimento, coleta, uso e retenção de dados pessoais deverão ser baseados no princípio de não exceder o escopo específico dos propósitos e de acordo com a proteção da privacidade e leis relevantes e sob a premissa de atividades comerciais legítimas.
 - (2) Adoção de um mecanismo rigoroso de controle de segurança para a proteção de dados pessoais, a fim de evitar intrusões e acessos ilegais aos dados.

Artigo 11 Segurança e saúde no trabalho

1. É responsabilidade e obrigação da Wistron proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os funcionários. Estabelecemos um sistema de gerenciamento de segurança e saúde no trabalho para conduzir avaliações de risco e melhorias de procedimentos que reduzam os riscos à saúde e segurança. Formulamos uma Política de Segurança e Saúde no Trabalho, comprometida com:
 - (1) A melhoria da operação e do desempenho do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho.
 - (2) A melhoria da consulta, participação e conscientização dos funcionários.
 - (3) A prevenção de lesões e danos à saúde.
2. Na administração da fábrica, tomamos as seguintes medidas para proteger todos os funcionários:
 - (1) Controlar e reduzir os perigos através de gerenciamento, prevenção e sistema de alerta prévio, como controle de engenharia e proteção preventiva.
 - (2) Implementação de medidas relacionadas à proteção à maternidade para proteger as mães grávidas ou lactantes.
 - (3) Estabelecimento de preparação para emergências e planejamento para realizar treinamentos regulares que respondam a várias emergências.
 - (4) Estabelecimento de procedimentos de gerenciamento para prevenir lesões e doenças relacionadas ao trabalho, além de ajudar os funcionários a retornar ao trabalho.
 - (5) Manutenção e revisão periódica de máquinas e equipamentos para evitar ferimentos.
 - (6) Fornecimento de uma dieta saudável, segura e higiênica e dormitórios.
 - (7) Fornecimento de treinamento relevante e divulgação de anúncios para melhorar a conscientização da segurança.

Capítulo III Proteção do Meio Ambiente

Para reduzir o impacto negativo de nossas operações no meio ambiente, a Wistron, ao mesmo tempo em que continua a desenvolver produtos e serviços verdes de alta qualidade, também está comprometida com o respeito ao meio ambiente e com a formulação de uma Política Ambiental e de Natureza e Biodiversidade e Sem Desmatamento para economia de energia e redução de carbono, e estamos comprometidos em:

1. Esforçar-nos na economia de energia e aumentar a taxa de energia renovável para mitigar a mudança climática.
2. Apoiar a melhoria de equipamentos e programas de energia eficientes e adotar tecnologias ecológicas para reduzir as emissões de poluentes.
3. Implementar a reciclagem da água e a redução dos resíduos.
4. Fornecer produtos e serviços verdes e implementar os conceitos de conservação de energia e redução de carbono, economia de materiais, proibição de substâncias nocivas e recuperação de recursos.
5. Manter, melhorar e conservar a biodiversidade, e prevenir quaisquer atividades de desflorestação que possam causar o esgotamento de recursos naturais.

- Artigo 12 Implementamos divulgações financeiras relacionadas ao clima (TCFDs), que incluem proporção de fontes renováveis de energia, para reduzir definitivamente o impacto sobre a mudança climática.
- Artigo 13 Implementaremos a gestão dos recursos hídricos e a conservação diária da água para melhorar a eficiência da utilização dos recursos hídricos. Trataremos adequadamente as águas residuais antes do descarte, e conduziremos atividades de monitoramento contínuo para garantir o cumprimento das leis e regulamentos. Promoveremos ativamente a redução e reciclagem de resíduos sem utilizar substâncias e matérias primas restritas. A Wistron conduzirá melhorias tecnológicas e encontrará materiais ecologicamente favoráveis. Avaliaremos ou realizaremos um inventário do fluxo de resíduos e substâncias perigosas para minimizar a produção de resíduos. Reduziremos os poluentes através de tecnologias ecologicamente favoráveis.
- Artigo 14 Nos comprometemos com a pesquisa e desenvolvimento de produtos, design, fabricação e serviços, com o pensamento do ciclo de vida. A Wistron integrará o conceito de economia circular, projeto e desenvolvimento sustentável de produtos. Vamos manter os recursos que estão sendo utilizados continuamente, formando um ciclo verde de modelos de negócios sustentáveis.
- Artigo 15 A Empresa evita operar em locais adjacentes à áreas importantes de biodiversidade. Com respeito aos nossos locais de operação, design, desenvolvimento de produto e busca de matéria prima, a Empresa conduz avaliações de risco para biodiversidade e desflorestação, e toma medidas para evitar, minimizar, restaurar, e compensar os impactos na biodiversidade.
- Capítulo IV Mecanismos de gerenciamento
- Artigo 16 Unidade de autoridade e responsabilidade
Wistron Global Recursos Humanos e Administração tem a autoridade e responsabilidade primárias pela implementação deste Código de Conduta e estabeleceu os procedimentos necessários para garantir a implementação deste Código.
- Artigo 17 Observância
Todo o pessoal da Wistron deverá respeitar todas as exigências deste Código, cuja implementação real será incorporada à avaliação de desempenho, e cujos resultados poderão afetar seus bônus e promoções.
- Artigo 18 Treinamento
Realizar treinamento anual sobre este Código de Conduta e o mecanismo de denúncia para todo o pessoal e avaliar a eficácia do treinamento.
- Artigo 19 Penalidades por violações
Temos uma política de tolerância zero para qualquer violação deste Código e investigaremos profundamente as violações denunciadas e lidaremos com elas em tempo real. Em caso de violação deste Código, a Wistron poderá punir e reter bônus de desempenho/ bonificações anuais, etc., dependendo da gravidade das circunstâncias, e se a violação deste Código for grave, poderá rescindir o contrato de trabalho de acordo com as leis e regulamentos relevantes de cada local e as disposições do contrato de trabalho, e o infrator também será notificado e denunciado de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

Artigo 20

Canal de consultas

Quaisquer dúvidas sobre este Código de Conduta podem ser encaminhadas ao departamento global de Recursos Humanos e Administração da Wistron. Subsidiárias e sobre as quais a Empresa tenha influência significativa podem estabelecer canais de consulta.

Artigo 21

Mecanismo para denúncia

O departamento de Recursos Humanos e Administração Global da Wistron é a principal unidade responsável por relatar casos. Qualquer pessoa pode denunciar através do endereço de e-mail (Ethic@wistron.com) ou da plataforma configurada no site oficial. Após a aceitação, o caso será tratado ou investigado por uma pessoa/unidade dedicada, dependendo da natureza e do conteúdo do caso. Se o relato envolver um funcionário geral, deverá ser relatado ao chefe do departamento ou ao diretor executivo do departamento de Recursos Humanos e Administração Global; se envolver um diretor ou executivo sênior, deverá ser relatado ao diretor executivo do departamento de Auditoria ou a um diretor independente. O departamento de Auditoria será responsável por supervisionar a investigação e os procedimentos de tratamento dos relatos.

Para os casos relatados aceitos, as atividades de investigação serão realizadas de acordo com os seguintes procedimentos:

1. De acordo com a natureza do caso, um departamento/pessoa independente será designado como responsável pela execução das atividades de investigação, e os princípios de confidencialidade relevantes deverão ser observados.
2. Coletar o histórico do caso e informações secundárias relevantes.
3. Entrevistar o informante, a pessoa denunciada e outras pessoas relacionadas ao caso, e coletar informações primárias relevantes.
4. Analisar e avaliar todos os documentos do caso para confirmar se há alguma violação desta Política, regulamentos internos ou leis relacionadas.
5. Enviar um relatório de investigação do caso e recomendar as medidas apropriadas.

A Wistron está comprometida em manter a confidencialidade da identidade do denunciante e do conteúdo da denúncia, aceitando denúncias anônimas.

A Wistron adotou uma política de tolerância zero para retaliações por ações de denúncia e tomou as seguintes medidas disciplinares para proteger os denunciantes de maus-tratos por denunciarem incidentes, dependendo da gravidade da retaliação e da extensão da violação desta Política.

1. Implementar medidas disciplinares, incluindo advertências verbais ou escritas, suspensão temporária e demissão.
2. Auxiliar os denunciantes na busca por seus direitos legais, dependendo das circunstâncias do caso individual, caso haja suspeita de atividade ilegal.
3. Por meio de treinamento educacional e promoção do Código de Conduta, enfatizar a importância de proteger os denunciantes e educar os funcionários sobre a definição e as consequências da retaliação para evitar que incidentes semelhantes se repitam.

Artigo 22

Implementação e revisão

Este Código será implementado após sua adoção pelo Conselho de Administração e conforme emendado.

Este Código foi estabelecido em 23 de dezembro de 2021.

A primeira emenda foi feita em 16 de março de 2022.

A segunda emenda foi feita em 11 de maio de 2023.

A 3ª emenda foi feita em 12 de agosto de 2024.

A quarta emenda foi feita em 12 de agosto de 2025.