

**CÓDIGO DE
CONDUTA
PARA
PARCEIROS
DE NEGÓCIOS**

Para a BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG e as suas filiais (adiante designadas por "BIRKENSTOCK" ou "a Empresa"), a prática de uma atividade comercial responsável está intimamente ligada à nossa longa tradição e herança. Também esperamos essa conduta dos nossos parceiros comerciais, que podem incluir fornecedores, revendedores e outros parceiros B2B [a seguir designados por parceiros comerciais].

O presente Código de Conduta descreve os padrões mínimos que esperamos. Tem por base normas internacionais, incluindo a Iniciativa de Conformidade Social Empresarial (BSCI), as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), as Convenções das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, a Convenção de Basileia, os Princípios de Dhaka para a Migração com Dignidade e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para as Empresas Multinacionais, bem como os requisitos definidos na Lei alemã sobre as Obrigações de Devida Diligência Empresarial nas Cadeias de Abastecimento (LkSG).

ÂMBITO E REQUISITOS LEGAIS

O presente Código de Conduta aplica-se a todas as relações comerciais relacionadas com o fabrico, a venda, o marketing e a distribuição dos nossos produtos. Define os requisitos mínimos para o cumprimento das normas ambientais, sociais e de responsabilidade. Aplica-se a toda a nossa cadeia de valor. Aplica-se a todas as empresas afiliadas da BIRKENSTOCK e a todos os parceiros comerciais das empresas da BIRKENSTOCK. Os nossos parceiros comerciais têm a obrigação de respeitar os princípios deste Código de Conduta e esperamos que conduzam as suas atividades com integridade, transparência e em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis em cada país onde operamos.

Devem ser observadas as leis e regulamentos nacionais e internacionais em vigor, as convenções da OIT e da ONU, bem como quaisquer outras disposições relevantes (doravante designadas por "normas"). O cumprimento deve ser executado de acordo com o espírito efetivo destas normas e não apenas de acordo com a letra, por mera questão de forma.

Sempre que a legislação nacional contradiga ou seja mais rigorosa do que o presente Código de Conduta, aplicar-se-á a legislação nacional. Se as leis nacionais não respeitarem os direitos humanos internacionais, a legislação laboral e outros tópicos abrangidos pelo presente Código de Conduta, exigimos que os nossos parceiros comerciais cumpram os termos do presente Código de Conduta.

PRÁTICAS COMERCIAIS ÉTICAS E INTEGRIDADE

(1) TRABALHO INFANTIL

É proibido o trabalho infantil e a exploração de crianças. A idade mínima para trabalhar não deve ser inferior à idade em que termina a escolaridade obrigatória e não deve ser inferior a 15 anos, a menos que tal seja explicitamente permitido pela legislação nacional, em conformidade com as exceções previstas pela OIT.

Os fornecedores devem garantir o cumprimento da proibição do trabalho infantil. Adicionalmente, deverão ser tomadas medidas para a reabilitação e integração social de crianças afetadas, permitindo-lhes a obtenção de uma qualificação escolar geral de acordo com os padrões locais. Se ocorrer uma violação, os parceiros comerciais devem tomar imediatamente medidas corretivas adequadas em nome das crianças, documentando essas medidas.

(2) PROTEÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES

Os jovens trabalhadores com idades compreendidas entre os 15 e os 18 anos apenas podem trabalhar em atividades que não sejam prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento e que não interfiram com a sua educação. Devem ser garantidas as restrições relativas ao emprego de jovens. Os jovens não devem ser expostos a quaisquer situações perigosas, inseguras ou prejudiciais para a sua saúde, nomeadamente horas extraordinárias, trabalho noturno ou trabalhos perigosos. Em caso de violação da proibição, os parceiros comerciais devem tomar imediatamente medidas corretivas adequadas em benefício dos jovens. As medidas corretivas devem ser documentadas.

(3) TRABALHO FORÇADO

São proibidas todas as formas de trabalho forçado e obrigatório, qualquer forma de servidão por dívidas ou qualquer forma de escravatura moderna e práticas análogas à escravatura. São inadmissíveis todas as formas de trabalho de reclusos ou de trabalho ilegal. Nenhum trabalhador pode ser coagido, direta ou indiretamente, a trabalhar recorrendo à força e/ou à intimidação. Os trabalhadores apenas podem ser contratados se tiverem declarado voluntariamente a sua disponibilidade para trabalhar.

Neste contexto, exigimos aos nossos parceiros comerciais que se certifiquem de que os trabalhadores/candidatos

- não são sujeitos ao pagamento de taxas, depósitos ou cauções para garantir o emprego.
- não são obrigados a entregar os seus passaportes, documentos de identificação ou pessoais ou outros pertences à empresa.
- são livres de rescindir o contrato de trabalho após um aviso prévio razoável e no final do seu turno.
- não são obrigados a trabalhar horas ou dias excessivos para além dos limites previstos na legislação nacional ou convenções coletivas e
- não trabalham horas em excesso sob qualquer forma de ameaça (por exemplo, despedimento) ou para ganharem pelo menos o salário mínimo, e que não são

retirados aos trabalhadores quaisquer depósitos para fins essenciais no local de trabalho.

No caso da existência de uma força de trabalho migrante, esperamos que os nossos parceiros a tratem de forma igual e sem discriminação e que se certifiquem de que beneficiam da proteção da legislação laboral, conforme descrito nos *Princípios de Dhaka para a Migração com Dignidade*.

Sempre o processo de recrutamento, seleção ou contratação de trabalhadores envolva agências de recrutamento ou quaisquer outros intermediários, esperamos que os nossos parceiros comerciais analisem os recrutadores de forma a garantirem práticas de recrutamento justas. Isto inclui, no mínimo, o seguinte:

- As agências de recrutamento devem operar com uma licença comercial válida de acordo com a legislação nacional.
- Os trabalhadores ou candidatos a emprego não devem suportar, no todo ou em parte, quaisquer taxas ou custos de recrutamento.
- As condições de emprego apresentadas aquando do recrutamento não diferem das que foram fornecidas pela empresa (incluindo o tipo de trabalho mencionado).
- Os trabalhadores são informados por escrito e na sua língua local, antes da contratação (e, se for caso disso, antes de deixarem o seu país/região de origem), relativamente aos principais aspetos relacionados com as condições de emprego, através de uma carta ou contrato de trabalho, conforme o exigido por lei.
- Os trabalhadores migrantes têm contratos iguais aos dos seus colegas de trabalho e são tratados da mesma forma.
- As agências de recrutamento comprometeram-se a respeitar o presente Código.

(4) CORRUPÇÃO, CONTROLO DO COMÉRCIO, BRANQUEAMENTO DE CAPITAL

Rejeitamos todas as formas de suborno e corrupção e comprometemo-nos a evitar qualquer indício destas práticas não éticas, como a concessão ou aceitação de benefícios injustos. Todos os parceiros de negócios e os seus colaboradores devem comportar-se de forma a não dar origem a quaisquer dependências pessoais, obrigações ou influências. A base da relação comercial deve caracterizar-se pela justiça e pelo cumprimento das normas nacionais e internacionais em vigor na altura. Para além disso, o parceiro comercial deve implementar uma política anti-suborno e anti-corrupção em todas as áreas de negócio com as quais se espera conformidade. Se for habitual e de boa educação oferecer presentes em determinados países, deve ter-se o cuidado de garantir que tal não origina situações de dependência vinculativa e que são respeitadas as normas em vigor no país.

Em caso de suspeita de conduta corrupta, esta deve ser imediatamente comunicada à BIRKENSTOCK (ver número 17).

Esperamos que os nossos parceiros comerciais ajam em conformidade com os regulamentos de controlo de importação e exportação aplicáveis e que cumpram os requisitos legais para a prevenção do branqueamento de capitais.

(5) CONCORRÊNCIA LEAL

Esperamos que os nossos parceiros comerciais respeitem os princípios da concorrência livre e leal. Proibimos estritamente quaisquer acordos anti-concorrenciais e comprometemo-nos a cumprir a legislação anti-monopólio aplicável. Rejeitamos quaisquer vantagens competitivas resultantes de práticas comerciais desleais e esperamos que os nossos parceiros comerciais atuem em conformidade com este princípio.

(6) DADOS PESSOAIS, PROTEÇÃO DE INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL E PROPRIEDADE INTELECTUAL

Respeitamos os direitos de privacidade dos nossos colaboradores, parceiros comerciais e clientes e cumprimos os requisitos e regulamentos aplicáveis em matéria de proteção e segurança de dados quando tratamos informações pessoais e esperamos que os nossos parceiros comerciais também cumpram os mesmos.

Os parceiros comerciais devem garantir que os segredos comerciais e outras informações confidenciais que outros parceiros comerciais e clientes lhes confiam são devidamente protegidos contra qualquer aquisição, utilização ou divulgação não autorizada, respeitando, no mínimo, as disposições legais relevantes para a proteção dos segredos comerciais.

Respeitamos a propriedade intelectual dos nossos parceiros comerciais, clientes e outros terceiros. Garantimos que são tomadas precauções suficientes para proteger os direitos de propriedade intelectual aquando da transferência de conhecimentos e tecnologias e esperamos que os nossos parceiros comerciais ajam em conformidade.

(7) PROTEÇÃO AMBIENTAL

Os parceiros comerciais devem garantir o cumprimento das normas ambientais aplicáveis. Espera-se que sejam empreendidos esforços contínuos para prevenir e mitigar os encargos ambientais. Deverão ser garantidos todos os procedimentos e normas aplicáveis em vigor para a gestão de resíduos, o manuseamento de produtos químicos e outras substâncias perigosas e a sua eliminação, bem como os relativos às emissões e ao tratamento de águas residuais. Deve ser dada especial atenção à proteção e preservação da base natural da vida, incluindo o risco de desflorestação e degradação florestal.

São proibidas todas as ações que possam originar alterações nocivas no solo, poluição atmosférica, emissões sonoras nocivas, poluição hídrica e utilização excessiva de água que tenham um impacto negativo nos recursos necessários à preservação e produção de alimentos, no acesso a água potável e a instalações sanitárias ou que prejudiquem a saúde dos indivíduos.

Quando aplicável, esperamos que os nossos parceiros comerciais respeitem as proibições relativas à exportação e importação de resíduos perigosos e outros resíduos ao abrigo da Convenção de Basileia; a proibição da produção e utilização de mercúrio em produtos e a proibição relativa ao tratamento incorreto de resíduos de mercúrio ao abrigo da Convenção de Minamata e que cumpram a proibição da gestão não ecológica de poluentes orgânicos persistentes (POP) ao abrigo da Convenção de Estocolmo.

(8) RESPEITO PELAS POPULAÇÕES INDÍGENAS E PELAS COMUNIDADES LOCAIS

Devem ser respeitados os direitos e os meios de subsistência das comunidades locais e dos povos indígenas. Esperamos que os nossos parceiros comerciais se abstenham de proceder a situações de despejo ilegal e de ocupação ilegal de terras, florestas e águas aquando da aquisição, desenvolvimento ou outra utilização de terras, florestas e águas, cuja utilização assegure a subsistência dessas pessoas. A este respeito, esperamos que os nossos parceiros comerciais garantam que, antes de qualquer atividade que possa afetar os direitos, a terra, os recursos, os territórios e/ou a segurança alimentar dos povos indígenas e das comunidades locais, seja obtido o seu consentimento prévio, livre e informado, em conformidade com a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP).

DIREITOS E PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

(9) SAÚDE E SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

Devem ser respeitadas as disposições legais em matéria de segurança e saúde no local de trabalho. Os parceiros comerciais devem garantir que o ambiente de trabalho é seguro e saudável.

Os parceiros comerciais devem tomar todas as medidas necessárias para evitar a ocorrência de acidentes e danos para a saúde relacionados com o trabalho. Para o efeito, o parceiro comercial deve criar sistemas capazes de detetar e prevenir quaisquer potenciais riscos para a saúde e segurança dos seus trabalhadores ou de reagir aos mesmos.

Para além disso, devem garantir que os trabalhadores são regularmente informados e recebem formação relativamente às normas e medidas de segurança em vigor em matéria de saúde e segurança no local de trabalho.

Devem ser garantidas medidas de proteção para evitar a exposição a substâncias químicas, físicas ou biológicas. As saídas de emergência devem permanecer desbloqueadas e desobstruídas, sendo que os extintores de incêndio e o equipamento de emergência devem estar disponíveis sempre que necessário. Para além disso, esperamos que os nossos parceiros comerciais abordem adequadamente a organização do trabalho em termos de horas de trabalho e intervalos para descanso, de modo a evitar a fadiga física e mental excessiva. O parceiro comercial deve documentar os aspetos acima referidos.

Deve ser garantida a existência de casas de banho limpas e o acesso a água potável em quantidade suficiente. Caso seja disponibilizado alojamento, este deve ser limpo e seguro e cumprir os requisitos básicos.

(10) PESSOAL DA SEGURANÇA

Na eventualidade da contratação de equipas de segurança públicas ou privadas, os parceiros comerciais devem garantir que o seu pessoal de segurança segue os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta. Em caso de recorrer ao uso da força, o pessoal de segurança não deve ferir fisicamente os trabalhadores e as comunidades locais, deve abster-se de qualquer forma de assédio ou tratamento

degradante e não deve prejudicar o exercício da liberdade de associação.

(11) DOCUMENTAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL

Os parceiros comerciais devem garantir que as condições de trabalho (por exemplo, o início e o fim da relação de trabalho, o horário de trabalho, o salário e os prêmios) dos funcionários que lhes digam diretamente respeito são documentadas por escrito. Os trabalhadores devem também ter acesso a esta informação, que deve ser redigida numa língua que saibam ler ou compreender. Devem ser informados sobre as suas condições de emprego e compreendê-las. Deve ser registado o nome, a data e o local de nascimento e, se possível, o endereço residencial do trabalhador. Os parceiros comerciais devem garantir que o trabalho prestado é efetuado com base em relações laborais devidamente reconhecidas e estabelecidas pela legislação e práticas nacionais. É proibido contornar a regulamentação nacional de trabalho e a regulamentação da segurança social em vigor.

Adicionalmente, este Código de Conduta deve ser exposto na língua nacional correspondente, de forma livremente acessível e claramente visível a todos os trabalhadores dos parceiros comerciais. Nos casos de analfabetismo, o Código de Conduta deve ser explicado oralmente.

Os parceiros comerciais devem garantir que as agências de trabalho temporário ou (sub)contratantes com as quais trabalham cumprem as obrigações de documentação, e que também documentam eles próprios os períodos e o número de trabalhadores temporários destacados. Os parceiros comerciais devem dispor de um resumo e, mediante pedido, fornecer uma lista de todas as subcontratações envolvidas na produção de produtos, materiais, componentes ou serviços da Birkenstock.

(12) HORAS DE EXPEDIENTE:

As horas de trabalho, incluindo as horas extraordinárias, os intervalos para descanso e as férias anuais, devem respeitar os requisitos mais rigorosos em vigor a qualquer momento ao abrigo da legislação em vigor, dos padrões industriais ou das convenções pertinentes da OIT. É aplicável o número máximo de horas de trabalho semanais previsto na legislação nacional. No entanto, o número de horas de trabalho não deve exceder 48 horas por semana e um máximo de 60 horas por semana no caso de se incluírem as horas extraordinárias. Além disso, são aplicáveis às atividades e formas de trabalho individuais, bem como em caso de perturbações graves do funcionamento normal, as normas nacionais e internacionais pertinentes, nomeadamente as exceções da OIT.

O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de folga (24 horas consecutivas) após seis dias de trabalho consecutivos. Os feriados públicos ou religiosos e as férias anuais devem ser respeitados em conformidade com a legislação aplicável e/ou o contexto local. Qualquer trabalho extraordinário deve ser remunerado de acordo com as normas locais. Os trabalhadores que efetuarem horas extraordinárias devem fazê-lo voluntariamente.

(13) REMUNERAÇÃO

Os parceiros comerciais devem garantir que o salário pago aos trabalhadores é, no

mínimo, igual ao salário mínimo obrigatório ou ao salário mínimo habitual no setor da indústria, consoante o que for mais elevado. O salário pago deve garantir o respetivo rendimento mínimo de subsistência.

São proibidos descontos ilegais e injustificados no salário, nomeadamente sob a forma de medidas disciplinares diretas ou indiretas. O pagamento do salário deve ser regular (pelo menos uma vez por mês), pontual e de uma forma prática do ponto de vista dos trabalhadores (por exemplo, em dinheiro ou cheque). Os trabalhadores devem ser informados de forma compreensível e pormenorizada sobre a composição do seu salário.

(14) DIREITO DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os trabalhadores devem ser protegidos contra qualquer tratamento discriminatório relacionado com o seu emprego e que viole a liberdade de associação.

Deve ser reconhecido o seu direito à criação de associações ou organizações da sua escolha com o objetivo de promover e proteger os interesses dos trabalhadores, de aderir ou abandonar essas associações ou organizações e de trabalhar para elas. A este respeito, não deve ser afetado o cumprimento das suas obrigações laborais. Para além disso, deve ser respeitado o desempenho dos representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções de uma forma que não perturbe as operações da empresa. Esperamos também que os nossos parceiros comerciais respondam, quando aplicável, a um pedido de negociação que seja de boa-fé, em conformidade com a legislação relevante, e que proporcionem, quando pertinente, aos representantes dos trabalhadores as condições adequadas para o desenvolvimento de um acordo coletivo eficaz, permitindo-lhes, por exemplo, tirar as folgas necessárias.

Nos casos em que a legislação nacional restrinja o direito de associação e de negociação coletiva, esperamos que, no mínimo, seja garantido aos trabalhadores o direito de se reunirem livremente e de forma independente para efeitos de negociação.

(15) DISCRIMINAÇÃO

Todos os trabalhadores devem ser tratados de forma igual e sem discriminação. É proibida a discriminação aquando da contratação e do emprego, nomeadamente qualquer discriminação ativa ou passiva, exclusão ou favoritismo com base, por exemplo, na origem nacional ou étnica, contexto social, estado de saúde, deficiência, orientação sexual, idade, sexo, convicção política, religião ou crença ou filiação numa organização sindical. A este respeito, esperamos também que os nossos parceiros comerciais respeitem o princípio da igualdade de remuneração por trabalho semelhante. De acordo com a OIT, a igualdade de remuneração por trabalho semelhante abrange não só os casos em que homens e mulheres realizam o mesmo trabalho ou um trabalho semelhante (salário igual para trabalho igual), mas também os casos em que homens e mulheres realizam trabalhos diferentes de igual valor, quando avaliados com base em critérios objetivos e sem discriminação com base no sexo.

(16) MEDIDAS DISCIPLINARES

Todos os trabalhadores devem ser tratados com dignidade e respeito. Sanções, multas, outras penalidades ou medidas disciplinares apenas podem ser aplicadas em conformidade com as normas nacionais e internacionais em vigor e de acordo com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Nenhum funcionário pode ser sujeito a força, coação ou assédio verbal, mental, físico, sexual e/ou corporal no seu local de trabalho.

(17) PROCEDIMENTOS DE RECLAMAÇÃO

Levamos a sério qualquer violação do Código de Conduta. Esperamos que os nossos parceiros comerciais implementem os mecanismos de reclamação adequados para os trabalhadores e membros da comunidade que possam ser adversamente afetados pelas operações da empresa. As iniciativas práticas para um mecanismo de reclamação adequado podem envolver:

- Mecanismos de reclamação facilmente acessíveis, confiáveis e justos
- Informação a todos os trabalhadores sobre a existência de mecanismos de reclamação
- Processo transparente de tratamento das queixas
- Possibilidade de os trabalhadores apresentarem queixas de forma anónima
- Envolvimento dos representantes dos trabalhadores, se necessário
- Documentação por escrito dos casos de reclamação e da sua resolução
- Ausência de sanções para os trabalhadores pelo facto de apresentarem queixas.

Adicionalmente, encorajamos os nossos parceiros comerciais a comunicarem aos seus trabalhadores a possibilidade de apresentarem queixas utilizando o nosso mecanismo. As queixas ou informações relativas a violações deste Código de Conduta podem ser comunicadas à BIRKENSTOCK (também de forma anónima) através do Sistema de Denúncias da Linha SpeakUP da BIRKENSTOCK, acessível no website do Grupo BIRKENSTOCK.

O denunciante apenas deve apresentar denúncias e informações relativamente às quais tenha todos os motivos para acreditar que a respetiva informação é verdadeira.

Todos os parceiros comerciais garantem que se abstêm de tomar quaisquer medidas desvantajosas ou disciplinares contra qualquer pessoa que apresente uma queixa. Para além disso, devem esforçar-se por garantir que os seus fornecedores também estabelecem mecanismos de reclamação.

SISTEMAS DE GESTÃO

(18) GESTÃO DE RISCOS

Os parceiros comerciais devem introduzir um sistema de gestão de riscos adequado a fim de implementar, cumprir e analisar os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta no âmbito das suas próprias atividades. Ao mesmo tempo, deverão também

transmitir estas expectativas aos seus fornecedores e parceiros comerciais. O sistema de gestão adequado deve incluir responsabilidades e procedimentos claros, bem como uma documentação adequada. Devem avaliar-se regularmente a documentação, a implementação, o cumprimento e a melhoria contínua dos princípios estabelecidos no presente Código de Conduta. Estes controlos devem ser documentados. O parceiro comercial direto deve certificar-se de que as outras pessoas autorizadas por ele admitidas respeitam os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta.

(19) ACOMPANHAMENTO DA CONFORMIDADE COM O CÓDIGO DE CONDUTA

A BIRKENSTOCK tem o direito de monitorizar e verificar o cumprimento dos requisitos definidos no presente Código de Conduta utilizando os meios adequados. Esta verificação pode, a critério da BIRKENSTOCK, assumir a forma de, por exemplo, questionários, auto-avaliações ou auditorias no local pela própria BIRKENSTOCK ou por entidades terceiras por ela autorizadas. O parceiro comercial direto garante que, em caso de necessidade, a própria BIRKENSTOCK ou entidades terceiras por ela autorizadas têm o direito de monitorizar o cumprimento dos princípios estabelecidos no presente Código de Conduta por parte das pessoas por ela contratadas diretamente ou de outra forma. O parceiro comercial dará igualmente à BIRKENSTOCK ou a entidades terceiras autorizadas acesso ilimitado a todas as suas instalações de produção e de fabrico, bem como aos respetivos registos.

(20) SANÇÕES E MEDIDAS CORRETIVAS

Esforçamo-nos por estabelecer relações comerciais duradouras e por manter um diálogo aberto, transparente e construtivo com os nossos parceiros comerciais, a fim de reforçar a cooperação para uma melhoria contínua, sempre que necessário e possível. Caso seja detetado qualquer incumprimento, esperamos que o nosso parceiro comercial informe a BIRKENSTOCK sem demora, crie um relatório de incidente e tome as medidas corretivas adequadas.

Consideramos a cessação da relação comercial como um último recurso. Neste contexto, a BIRKENSTOCK reserva-se o direito de reavaliar e rescindir a relação comercial contratual com os seus parceiros comerciais caso estes não estejam dispostos a atuar em conformidade com o presente Código de Conduta com vista a melhorar a situação. Isto aplica-se particularmente a casos em que a implementação de um plano com medidas e um cronograma concreto não resolva a situação (após o termo do prazo) ou em que não haja uma perspetiva realista de mudança e em que persistam as violações do Código de Conduta.

O parceiro abaixo assinado compromete-se a respeitar este Código de Conduta. (Local,

data) _____

Empresa:

_____ (Nome da empresa)

_____ (Rua/Nº.)

_____ (Cidade/Código Postal)

_____ (País)

_____ (representada por /cargo)

(Assinatura)