



# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

 PARANAPANEMA

 Caraíba

 ELUMA



## MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Ao longo de seus mais de 60 anos de história, a Paranapanema aprimorou suas estratégias e operações sempre com um sólido compromisso baseado na ética, na integridade e na transparência como balizadores das ações corporativas. São valores inegociáveis que nos guiaram até o presente e constituem um dever de todos com o futuro da Companhia.

De forma a expressar com clareza os princípios norteadores das condutas dos públicos envolvidos, a Companhia desenvolveu o Código de Conduta Ética. O documento institui fundamentos para a adoção plena de nossos valores essenciais, a promoção da sustentabilidade de nossos negócios e a construção de uma sociedade mais justa.

Sendo assim, nós, do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, apoiamos e patrocinamos integralmente ações descritas neste documento e contamos com a sua responsabilidade no cumprimento deste Código. Convidamos os colaboradores e todos os públicos com os quais nos relacionamos a serem Guardiões da Ética para que, assim, consigamos manter sempre um ambiente empresarial íntegro.

Qualquer suspeita de desvio de comportamento, descumprimento às leis, regulamentos aplicáveis, políticas e normativos da Companhia e a este Código deverão ser reportados ao Canal Linha Ética, por meio do telefone **0800 545 5013** ou pelo *website*: [www.ethicsdeloitte.com.br/paranapanema](http://www.ethicsdeloitte.com.br/paranapanema).



## APRESENTAÇÃO

O Código de Conduta Ética aplica-se aos membros do Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento, membros do Conselho Fiscal, membros da Diretoria Executiva, colaboradores, estagiários, aprendizes, terceiros e qualquer pessoa que atue em nome da Paranapanema.

O Código tem por objetivo informar com clareza procedimentos e práticas que devem ser adotados no dia a dia por todos os colaboradores, e deve servir como um guia do comportamento esperado junto aos clientes, fornecedores de bens e/ou serviços, concorrentes, órgãos governamentais, imprensa, meio ambiente e sociedade, assegurando que a missão, a visão e os valores da Companhia sejam seguidos, assim como as melhores práticas do mercado e a legislação vigente. Por isso, é importante que essa construção seja realizada de forma colaborativa, pautada pela ética, integridade e transparência.

É importante que todos os públicos com os quais interagimos sejam os guardiões deste Código e o apliquem diariamente como um instrumento norteador de sua conduta diária.

A Companhia promoverá periodicamente o treinamento de seus colaboradores para disseminar e consolidar os seus valores éticos, princípios e regras aqui contidos, e incentivará seus fornecedores, clientes e terceiros com quem mantém relacionamento para as práticas aqui contidas.

Incentivamos e garantimos a não retaliação a todos que de boa-fé e de forma responsável, utilizarem os meios disponíveis na Companhia para reportar situações de descumprimentos de leis e/ou violações às regras estabelecidas neste Código.

Em caso de dúvidas com relação a este Código, entre em contato com a área de *Compliance*, Linha Ética ou com seu gestor de imediato.

Contamos com você na defesa e na aplicação concreta deste Código de Conduta Ética.

**Boa leitura!**

# SUMÁRIO

Mensagem da Alta Administração	02
Apresentação	03
1. Definições	06
2. Nossos Princípios	07
3. Responsabilidades	08
4. Conformidade com as Leis	09
5. Ambiente Interno	09
5.1. Colaboradores e Ambiente de Trabalho	09
5.2. Conflito de Interesses	10
5.3. Saúde, Segurança e Meio Ambiente	10
5.4. Sustentabilidade	11
5.5. Consumo de Bebidas Alcoólicas e/ou Drogas, Porte de Arma e Realização de Jogos de Azar	12
5.6. Atividades Paralelas e Comércio Interno de Produtos e Serviços	12
5.7. Discriminação	12
5.8. Assédio e Abuso de Poder	13
5.9. Emprego de Mão de Obra Escrava, Forçada e/ou Infantil, Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes ou Tráfico de Pessoas	14
5.10. Combate à Corrupção, às Fraudes e às Práticas de Suborno	14
5.11. Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Financiamento ao Terrorismo ou Outras Atividades Criminais	15



5.12. Doações, Contribuições e Patrocínios	15
5.13. Brindes, Presentes, Entretenimento, Hospitalidade e Gratificações	15
5.14. Uso e Proteção de Ativos	16
5.15. Compromisso com a Privacidade de Dados	16
5.16. Confidencialidade e Propriedade Intelectual	17
5.17. Manifestações em Nome da Paranapanema	17
5.18. Exatidão e Integridade de Documentos, Livros e Registros Contábeis	18
<b>6. Ambiente Externo</b>	<b>18</b>
6.1. Acionistas	18
6.2. Comunidade	18
6.3. Concorrência	19
6.4. Clientes	19
6.5. Fornecedores	19
6.6. Mídia e Imprensa	20
6.7. Administração Pública	20
6.8. Sociedade	21
<b>7. Violações e Medidas Disciplinares</b>	<b>21</b>
<b>8. Comissão de Ética, <i>Compliance</i> e Linha Ética</b>	<b>22</b>
8.1. Comissão de Ética e <i>Compliance</i>	22
8.2. Denúncias	22
8.3. Canais de Comunicação - Canal Linha Ética	22
<b>9. Termo de Compromisso</b>	<b>23</b>

## 1. DEFINIÇÕES

- **“Agente Público”**: todo aquele que presta qualquer tipo de serviço ao Estado, que exerce funções públicas, no sentido mais amplo possível dessa expressão, significando qualquer atividade pública.
- **“Área de Compliance”**: responsável por manter a Companhia em conformidade com as leis e as normas vigentes relacionadas ao nosso negócio, com o objetivo de preservar os valores e a imagem da Companhia.
- **“Código”**: o presente Código de Conduta Ética.
- **“Colaboradores”**: membros do Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento, membros do Conselho Fiscal, membros da Diretoria Executiva, empregados, estagiários, aprendizes, terceiros e qualquer pessoa que atue em nome da Paranapanema.
- **“Comissão de Ética”**: órgão de caráter permanente que tem como objetivo orientar, aconselhar, deliberar e atuar na gestão de assuntos previstos neste Código.
- **“Companhia”**: a Paranapanema S/A.
- **“Conflito de Interesses”**: ocorre quando um profissional está envolvido no processo de tomada de decisões no qual tenha poder de influenciar o resultado final e que tenha interesse conflitante com o da Companhia ou que, de alguma forma, lhe assegure alguma vantagem, seja para si, um terceiro ou um membro de sua família, ainda que de forma indireta, ou que possa interferir na sua capacidade de julgamento imparcial.

- **“Corrupção”**: ato ou efeito de corromper alguém ou algo, com o objetivo de obter vantagens, utilizando-se de meios ilícitos.
- **“Fornecedores”**: todas as pessoas físicas ou jurídicas que oferecem ou fornecem produtos ou serviços à Companhia.
- **“Fraude”**: ação ilícita realizada através de manipulações de dados e/ou informações, com o objetivo de prejudicar ou iludir terceiros.
- **“Informações Confidenciais”**: são informações cuja divulgação de forma indevida ou não autorizada pode causar danos, inclusive financeiros e de imagem, à Companhia, aos colaboradores e/ou a terceiros.
- **“Intranet”**: plataforma sistêmica interna da Companhia na qual podem ser encontradas todas as políticas, normas e procedimentos importantes para a condução de nossas atividades.
- **“Patrocínio”**: é uma contribuição em dinheiro, bens ou serviços por pessoa física ou jurídica para o financiamento de determinados projetos, em troca da divulgação ou propaganda de sua marca, seus produtos ou outro benefício.
- **“Retaliação”**: penalidade a um indivíduo por realizar uma ação e/ou atividade.
- **“Suborno”**: ofertar, prometer, doar ou receber algo de valor com objetivo de obter vantagem indevida.
- **“Website”**: site institucional da Paranapanema que pode ser acessado pelo público externo da empresa ([paranapanema.com.br](http://paranapanema.com.br) e [ri.paranapanema.com.br](http://ri.paranapanema.com.br)).

## 2. NOSSOS PRINCÍPIOS



### Missão

Garantir a produção de cobre e suas ligas, com sustentabilidade e valor percebido por colaboradores, acionistas, clientes e fornecedores.



### Visão

Ser uma empresa de classe mundial, reconhecida pela competitividade de seus custos e pela excelência de seus produtos e serviços.



### Valores

- Motivação para conquistar e manter clientes.
- Capacidade de crescer com sustentabilidade.
- Ética exemplar nas relações internas e externas.
- Criatividade e inovação para alcançar a excelência.
- Dedicção de todos para enfrentar e vencer desafios.
- Relação de trabalho baseada em confiança e respeito.
- Capacidade de adaptação para superar as adversidades.





## 3. RESPONSABILIDADES

Os colaboradores, em seu dia a dia e no desenvolvimento de suas atividades profissionais, são responsáveis por atuar de forma ética, íntegra e transparente, de acordo com as orientações definidas neste Código, assim como por assegurar que as relações da Companhia com terceiros sigam o disposto neste Código. Portanto, devem ser simultaneamente responsáveis pela implantação, observância, difusão e fiscalização do cumprimento do Código.

### As seguintes obrigações básicas se aplicam a todos:

- Ler, compreender e aplicar todas as diretrizes contidas neste documento em suas atividades e interações diárias (internas e externas).
- Dialogar de forma transparente e estimular o desenvolvimento de seus liderados, em todos os níveis de atuação.
- Disseminar para os públicos interno e externo a importância de seguir as diretrizes inseridas neste documento, para a construção de um ambiente ético, íntegro e transparente.
- Seguir todos os normativos, inclusive as políticas, as normas e os procedimentos aplicáveis às suas atividades na Companhia.
- Manter-se atualizado sobre as diretrizes da Companhia, legislação e/ou regulamentações relacionadas aos nossos negócios e cumpri-las.
- Promover um ambiente de trabalho justo e respeitoso para todos.
- Manter o sigilo das informações confidenciais.

Qualquer suspeita de desvio de comportamento, descumprimento às leis, regulamentos aplicáveis, políticas e normativos da Companhia e a este Código deverão ser reportados ao Canal Linha Ética, por meio do telefone **0800 545 5013** ou pelo *website*: [www.ethicsdeloitte.com.br/paranapanema](http://www.ethicsdeloitte.com.br/paranapanema).

Este Código pode não cobrir todas as possíveis situações e dúvidas sobre a melhor conduta ética a seguir. Quando qualquer colaborador se deparar com uma dúvida, problema ou situação no ambiente de trabalho, antes de agir, deve se perguntar:

- É consistente com o Código de Conduta Ética?
- É consistente com os valores éticos da Companhia?
- Está de acordo com a lei?
- Eu ficaria feliz se meus colegas, familiares e amigos soubessem disso?
- Eu me sentiria confortável se os detalhes disso fossem divulgados publicamente na internet ou outros meios de comunicação no dia seguinte?

Se puder responder “SIM” para todas essas perguntas, estará, provavelmente, sendo ético e íntegro.

Por outro lado, caso você tenha dúvidas sobre qual conduta adotar diante da situação, fale imediatamente com a área de *Compliance*, gestor imediato ou entre em contato com a Linha Ética.



## 4. CONFORMIDADE COM AS LEIS

Conduzimos nossas atividades no mais alto nível de ética, integridade e transparência. Respeitamos e cumprimos todas as leis e regulamentos aplicáveis ao nosso negócio, nacionais ou internacionais, incluindo a legislação trabalhista, as de combate à corrupção e à lavagem de dinheiro, proteção à informação sigilosa, políticas internas de meio ambiente, segurança e saúde, e lei antitruste.

É nosso propósito agir de forma ética, íntegra e transparente e, por isso, repudiamos e não toleramos condutas fraudulentas e ilícitas praticadas por qualquer um de nossos colaboradores ou públicos que interagimos.



## 5. AMBIENTE INTERNO

### 5.1 Colaboradores e Ambiente de Trabalho

A Paranapanema observa cuidadosamente os direitos e os deveres dos colaboradores e trata a todos com equidade, desde o recrutamento até o término da relação, papel que os líderes de cada área devem garantir, oferecendo: qualidade de vida e trabalho, saúde e segurança no ambiente profissional, oportunidade e desenvolvimento profissional para todos, direito à livre participação ou afiliação a partidos políticos, sindicatos ou associação a instituições de classe e inclusão à diversidade.

As relações entre os colaboradores devem ser pautadas pelo respeito, confiança, disciplina, lealdade e cordialidade, influenciando e sendo influenciados positivamente na busca do que é o certo, ético, íntegro e transparente, independentemente de sua condição, função, cargo, salário, etnia, cor, condição física, crença religiosa, nacionalidade, orientação sexual e convicção política. Atitudes assim contribuem para o bem-estar, para a melhoria da qualidade de vida e para a construção de sociedades mais justas, sustentáveis, prósperas e inclusivas.

UNIDADE SANTO ANDRÉ - SP

## 5.2 Conflito de Interesses

Nossas decisões devem ser profissionais e pautadas pelos interesses legítimos da Companhia, sem considerar ganhos ou vantagens pessoais e/ou indevidas. O conflito de interesses, mesmo se não for consciente e/ou intencional, pode comprometer, além de sua reputação, a reputação e a perenidade da Companhia.

Abaixo relacionamos algumas situações em que poderá ocorrer um potencial conflito de interesses:

- Tentar influenciar decisões da Companhia sobre quaisquer assuntos, visando a obter benefícios pessoais diretos ou indiretos.
- Participar da seleção e da contratação de terceiros com os quais possui vínculo afetivo ou de parentesco, ainda que distante.
- Desempenhar funções administrativas e/ou operacionais semelhantes às desenvolvidas na Companhia em clientes, fornecedores ou empresas que tenham relação com a Companhia.
- Desempenhar atividades profissionais paralelas durante o período em que estiver na Companhia.
- Possuir investimento(s) financeiro(s) pessoal(ais) em clientes, fornecedores e/ou concorrentes, e esta relação permitir, favorecer e, assim, influenciar o desempenho destas empresas.
- Aceitar ou oferecer valores em dinheiro ou qualquer outro tipo de benefício aos nossos clientes, concorrentes ou fornecedores.

- Manter ou omitir relacionamentos afetivos e de parentesco com colaboradores, clientes ou fornecedores em situações em que exista subordinação direta ou indireta entre os envolvidos ou caso em que uma das pessoas possa exercer qualquer tipo de influência.

Incentivamos nossos colaboradores a reportarem ao Canal Linha Ética, à área de *Compliance* ou ao seu gestor imediato toda suspeita e/ou existência de qualquer uma das situações listadas acima ou circunstância que você acredite que possa gerar conflito de interesses.

## 5.3 Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Adotamos medidas que visam à prevenção de doenças, acidentes de trabalho e à preservação do meio ambiente, a fim de evitar e mitigar riscos para a saúde ou segurança dos colaboradores, das comunidades do entorno, de fornecedores e clientes em qualquer situação.

As condições de saúde e de segurança no trabalho desenvolvido na Companhia devem ser objeto de permanente atenção e devem assegurar aos profissionais, colaboradores ou não, o menor risco possível no desempenho de suas funções. É dever do colaborador apresentar-se sempre ao seu posto de trabalho utilizando trajas adequados às atividades profissionais e equipamentos de proteção individual, se obrigatório e/ou necessário, e estes devem ser mantidos enquanto estiverem dentro das instalações da Companhia, a fim de prevenir e evitar acidentes e doenças do trabalho.

Todas as atividades das unidades de negócios devem ser realizadas em obediência à legislação e aos normativos de saúde, segurança e meio ambiente, buscando, adicionalmente, a otimização no uso de recursos naturais e a preservação da natureza e da biodiversidade.

É obrigatório que todos os nossos colaboradores e fornecedores cumpram os procedimentos definidos para suas respectivas atividades e comuniquem imediatamente qualquer preocupação, incidente ou desrespeito às normas de saúde, segurança e meio ambiente, e que sob nenhuma condição realizem atividades em que os riscos não foram avaliados e controlados.

Para mais informações, acesse a Política de Sistema de Gestão Integrado da Companhia (no *website* da Paranapanema e na *Intranet* – Normativos).

## 5.4 Sustentabilidade

A Paranapanema possui princípios e normativos que reforçam nosso compromisso com o equilíbrio dos aspectos econômicos, ambientais e sociais, de modo a responder às novas demandas da sociedade sem comprometer o futuro das próximas gerações.

Reforçamos nosso comprometimento em prover valor à sociedade e, para isso, adotamos cinco princípios de sustentabilidade que guiam a estratégia da Companhia e buscam minimizar eventuais impactos decorrentes de nossas atividades.

São eles:

- Gestão responsável.
- Valorização dos colaboradores.
- Parceria com os clientes.
- Engajamento.
- Inovação.

Para mais informações, acesse a Política de Sustentabilidade da Companhia (no *website* da Paranapanema e na *Intranet* – Normativos).



## 5.5 Consumo de Bebidas Alcoólicas e/ou Drogas, Porte de Arma e Realização de Jogos de Azar

Não é permitida a posse, a guarda ou o consumo de bebidas alcólicas e/ou de drogas ilícitas no ambiente de trabalho, bem como a entrada de pessoas em estado de embriaguez ou sob influência de substâncias que causem interferência em seu comportamento e possam gerar condições inseguras em nossa Companhia. O uso de tais substâncias, incluindo medicamentos obtidos ilegalmente ou usados de modo indevido, podem gerar sérios riscos à segurança de todos. Não se inclui, nessa hipótese, remédios controlados, usados sob prescrição médica e consumidos da maneira prescrita.

Também não é permitido o porte, a guarda ou o uso de armas no ambiente de trabalho, inclusive armas brancas, independentemente do porte autorizado de arma, com exceção dos profissionais expressamente autorizados por força de sua função.

Atividades especulativas, como a realização de jogos de azar, também são proibidas e não serão toleradas pela Companhia.

## 5.6 Atividades Paralelas e Comércio Interno de Produtos e Serviços

O local e o horário de trabalho devem ser utilizados para o exercício estrito das atividades profissionais, portanto está proibida a realização de qualquer atividade paralela, extraprofissional ou comércio interno de produtos e serviços entre empregados.

Entende-se por atividades paralelas, qualquer atividade que não esteja relacionada às funções profissionais do colaborador, tais como: atuar, regular ou esporadicamente, em outras empresas, exercer trabalho voluntário, atividades políticas, prestar serviços para terceiros ou praticar atividades, como a organização de rifas e pirâmides.

A venda de produtos e serviços nas dependências da Paranapanema somente poderão ser realizadas mediante prévia aprovação da Companhia.

## 5.7 Discriminação

Respeitamos e seguimos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de forma que não toleramos atos de preconceito ou discriminação. Não cometa ou permita que ocorra qualquer tipo de discriminação por gênero, orientação sexual, raça, etnia, religião, faixa etária, convicção política, nacionalidade, estado civil, condição física, classe social, dentre outras. A Companhia valoriza a diversidade em suas relações e na sua força de trabalho.

Promovemos a inclusão, dando oportunidades iguais para todos, para compor um time que reflita a cultura organizacional, os interesses de negócio da Companhia e o desenvolvimento sustentável do nosso setor e das comunidades em que estamos inseridos.

## 5.8 Assédio e Abuso de Poder

A Paranapanema proporciona um ambiente justo, ético, íntegro, transparente e respeitoso, livre de qualquer tipo de assédio e abuso de poder.

Não admitimos assédios, tais como: sexual, moral ou situações que configurem pressão indevida, intimidação ou ameaças no relacionamento entre os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, cargo ou função.

Não é permitido o uso do cargo, função ou posição hierárquica para solicitar favores, assediar subordinados ou buscar vantagens pessoais.

Abaixo relacionamos algumas situações que podem ser compreendidas como assédio sexual:

- Contar piadas com caráter obsceno e sexual.
- Mostrar ou compartilhar imagens explicitamente sexuais.
- Telefonemas ou mensagens de natureza sexual.

- Avaliar pessoas por seus atributos físicos.
- Conceder vantagens mediante encontros sexuais.
- Comentários sexuais sobre a forma de se vestir.
- Assobiar, fazer sons ou gestos inapropriados.
- Ameaçar para obter vantagem sexual.
- Tocar, abraçar ou beijar sem permissão.
- Olhar de forma ofensiva, dentre outros.

Consideramos que o assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas vezes durante a sua jornada de trabalho e no exercício de suas funções, tais como:

- Palavras ou gestos grosseiros e inadequados.
- Comentários maliciosos.
- Insultos preconceituosos ou discriminatórios.
- Bullying.
- Intimidações.
- Boatos e piadas de mau gosto, dentre outros.

O colaborador, ou qualquer outra pessoa dentro do contexto da Companhia, que se considerar assediado, constrangido, humilhado, alvo de preconceitos, pressões, práticas abusivas ou que se sentir desrespeitado, deve reportar ao Canal Linha Ética, à área de *Compliance* ou ao seu gestor imediato.

Reforçamos que todas as denúncias são tratadas de forma sigilosa.

## 5.9 Emprego de Mão de Obra Escrava, Forçada e/ou Infantil, Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes ou Tráfico de Pessoas

Não toleramos, não permitimos, não compactuamos e não realizamos negócios que envolvam o emprego de mão de obra escrava, forçada e/ou infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes, e o tráfico de pessoas em nenhum processo relacionado com as atividades da Companhia ou de nossa cadeia de valor.

Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos pela Companhia, as ações empresariais, onde quer que ocorram, devem cumprir os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais reconhecidas internacionalmente.

## 5.10 Combate à Corrupção, às Fraudes e às Práticas de Suborno

Acreditamos em negócios honestos, livres e transparentes, e encorajamos um bom relacionamento com os governos, bem como com os agentes públicos, os representantes legais e os parceiros de negócio.

Não permitimos nem toleramos suborno, corrupção ou práticas antiéticas de qualquer natureza.

Neste sentido, solicitamos aos nossos colaboradores, incluindo nossos fornecedores ou qualquer um que atue em nome da Companhia, que:

- Conduzam suas atividades conforme as diretrizes inseridas neste Código, na legislação e nos normativos da Companhia.

- Reprovem, se afastem e comuniquem de forma imediata à área de *Compliance*, ao Canal Linha Ética da Companhia ou ao seu gestor imediato, qualquer ato que envolva:

- Prometer, oferecer, autorizar, induzir, conceder qualquer coisa ou objeto de valor ou favorecimento para outra pessoa ou um agente público com o objetivo de influenciar decisões que afetem os negócios ou que impliquem em qualquer benefício próprio.
- Praticar fraudes, seja no âmbito público ou privado.
- Dificultar ou impedir atividade de investigação ou fiscalização de órgãos públicos ou privados.

Para mais informações, acesse a Política Anticorrupção da Companhia (no *website* da Paranapanema e na *Intranet* – Normativos).

## 5.11 Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Financiamento ao Terrorismo ou Outras Atividades Criminais

A empresa repudia e é fortemente comprometida em proteger suas operações de possíveis atividades de lavagem de dinheiro, do financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminais. Desse modo, a Companhia tomará todas as medidas que considere cabíveis para cumprir as leis brasileiras e internacionais de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, do financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminais.

## 5.12 Doações, Contribuições e Patrocínios

Estamos engajados em transformar positivamente a sociedade e demais comunidades nas quais estamos inseridos. Desta forma, são permitidas doações e patrocínios da Companhia a instituições que estiverem de acordo com os nossos princípios e valores.

Contudo, são vedadas doações e/ou patrocínios para as situações listadas a seguir:

- Ofertas, promessas ou concessão com a finalidade de obter vantagem inadequada ou influenciar indevidamente a ação de qualquer pessoa, seja agente público, fornecedor, terceiro, dentre outros.
- Beneficiário com histórico comprovado de envolvimento em corrupção e/ou fraude.

- Para pessoas ou instituições administradas, direta ou indiretamente, por pessoas politicamente expostas, ou que tenham suas atividades relacionadas com o negócio da Companhia, de forma a evitar situação que gere potencial conflito de interesses.

- De qualquer natureza que possua cunho político-partidário ou religioso.

- Instituições que promovam ou de alguma forma fomentem ações de preconceito, discriminação ou contrárias à preservação do meio ambiente e condutas inadequadas afins.

Para mais informações, acesse a Política de Doações e Patrocínios da Companhia (disponível no *website* da Paranapanema e *Intranet* - Normativos).

## 5.13 Brindes, Presentes, Entretenimento, Hospitalidades e Gratificações

A Companhia não permite que seus colaboradores ofereçam ou recebam brindes, presentes, entretenimento, hospitalidade e gratificações de fornecedores, clientes e terceiros em geral ou qualquer outra situação que possa gerar conflito de interesses, influenciar decisões de forma inadequada ou incentivar indevidamente a realização de negócios.

Como exceção, entendemos que itens sem valor comercial ou de valor modesto (até R\$ 100,00), cujo objetivo seja a lembrança, agradecimento ou propaganda de uma marca, como calendários, chaveiros, canetas, agendas e afins, são aceitáveis.



Itens com outras características e/ou acima desse valor deverão ser recusados e devolvidos ou levados ao conhecimento do Canal Linha Ética, área de *Compliance* ou seu gestor imediato. Na impossibilidade da devolução, a área de *Compliance* e a Diretoria de Gestão Corporativa darão o encaminhamento adequado.

Compreendemos que, dependendo das leis e dos costumes locais, receber e ofertar presentes, bem como convidar ou ser convidado para refeições, poderá ser considerada uma prática legal e corrente no mundo dos negócios. Em caso de dúvidas de como agir, consulte a área de *Compliance* antes de qualquer conduta.

## 5.14 Uso e Proteção de Ativos

Os ativos da Companhia destinam-se ao uso exclusivo de suas operações e devem ser adequadamente mantidos, segurados e protegidos, mitigando riscos de desperdício, perda, avaria, mau uso, roubo, furto e apropriação indevida. Cabe a cada colaborador utilizá-los e assegurar de que sejam utilizados com zelo, responsabilidade e cuidados exigidos para a conservação do patrimônio da Companhia.

Os ativos incluem, entre outros: instalações, equipamentos, ferramentas, móveis, veículos, materiais, meios de comunicação, programas de computador, dados, documentos e informações.

Não permitimos a utilização de nossos recursos, físicos ou eletrônicos, para fins pessoais ou para a realização de atividades que violem a lei, a moral e os bons costumes ou que impactem na eficiência e na eficácia de nossos processos.

A doação, a venda ou a cessão de uso de imóveis, bens e equipamentos devem seguir as normas e os procedimentos estabelecidos pela Companhia.

Adicionalmente, somos responsáveis pelas ações de nossos colaboradores, enquanto esses estiverem realizando suas atividades, dentro e fora das unidades da Companhia, por isso, nos reservamos o direito de monitorar e auditar todos os recursos fornecidos pela Companhia.

## 5.15 Compromisso com a Privacidade de Dados

A Companhia se compromete a cumprir toda e qualquer legislação vigente relacionada à proteção de dados pessoais dos públicos com os quais interage e assegura que essas informações serão coletadas, processadas e eliminadas de acordo com as disposições legais vigentes.

## 5.16 Confidencialidade e Propriedade Intelectual

Toda e qualquer informação gerada na Companhia é considerada um ativo e deverá ser mantida em sigilo.

O colaborador é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual e aos negócios da Companhia a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, mesmo após ter ocorrido o seu desligamento da Companhia.

Dessa forma, com o objetivo de manter tais dados e informações em segurança, recomendamos a adoção de alguns comportamentos:

- Em locais públicos, como salas de aula, restaurantes, eventos, táxis e encontros com clientes, fornecedores e comunidade, não revele nossas informações confidenciais.
- Não forneça informações confidenciais da Companhia a terceiros, mesmo que estes sejam de sua confiança.
- Não exponha em redes sociais os dados gerados pela Companhia ou nossas estratégias de negócios.
- Não é permitido tirar fotos e/ou realizar filmagens do nosso ambiente fabril, sem prévia autorização da área de Comunicação ou de Marketing da Companhia.
- Não divulgue informações confidenciais sobre finanças, planos estratégicos, produtos novos, negociações, parcerias, software e tecnologia, dentre outros, sem a autorização expressa da alta administração da Companhia.

- Todos os documentos e os arquivos confidenciais devem ser custodiados com adequados sistemas de guarda e segurança.

## 5.17 Manifestações em Nome da Paranapanema

Comunicações externas deverão ser realizadas apenas por colaboradores previamente autorizados, conforme descrito na Política de Comunicação Externa da Companhia (disponível no *website* da Paranapanema e *Intranet* - Normativos).

O colaborador não deve utilizar o nome da Companhia ou suas influências profissionais no trato de assuntos pessoais, visando a benefícios próprios.

Também não é permitida a utilização do nome da Companhia em eventos externos, tais como: palestras, cursos e demais apresentações ministradas por colaboradores, sem prévia autorização do gestor imediato e da área de Comunicação.

Quando autorizadas, as apresentações não devem conter informações confidenciais (números, estatísticas, informações técnicas, nomes, entre outros) da Companhia ou de seus clientes e fornecedores.

## 5.18 Exatidão e Integridade de Documentos, Livros e Registros Contábeis

Nossas informações contábeis devem ser sempre fiéis e precisas. Assim, é importante que todas as transações sejam prontas e corretamente registradas nos livros e nos registros contábeis da Companhia.

A legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos devem ser rigorosamente observados, de forma a gerar registros e relatórios consistentes que possibilitem a divulgação clara e transparente, bem como permitam a avaliação fidedigna das operações e dos resultados auferidos pela Companhia.

Todos os pagamentos e os compromissos assumidos devem ser autorizados pelo nível hierárquico competente e respaldados por documentação legal.



## 6. AMBIENTE EXTERNO

### 6.1 Acionistas

Temos o compromisso de lhes proporcionar um retorno justo, transparente e de garantir a valorização do patrimônio da Companhia.

Buscamos um relacionamento sólido baseado em ética, integridade e transparência, por meio da comunicação clara e precisa de nossas atividades e dos desempenhos econômico, financeiro e social sustentável.

### 6.2 Comunidade

Reconhecemos a importância da comunidade do nosso entorno e respeitamos os seus valores.

Promovemos um diálogo aberto e de engajamento socioeconômico e ambiental. Acreditamos que agir de forma respeitosa e clara é o caminho para o desenvolvimento de um relacionamento forte e colaborativo, gerando benefícios a todos.

### 6.3 Concorrência

A concorrência leal deve ser elemento básico em todas as operações da Companhia, portanto, a Paranapanema deve atuar em estrita observância às normas que visam preservar a natureza competitiva das concorrências públicas e privadas, vedada qualquer prática ou ato que tenha por objetivo frustrar ou fraudar o caráter competitivo desses procedimentos ou que inibam o princípio da livre concorrência.

Dessa forma, é obrigatório que nossos colaboradores:

- Não realizem combinações de preços e/ou estratégias comerciais com nossos concorrentes.
- Utilizem os meios formais da Companhia para a realização de qualquer contato com nossos concorrentes.
- Não repassem e/ou solicitem informações confidenciais.
- Sempre atuem de forma ética, íntegra e transparente, e alinhada aos nossos propósitos.

Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a Companhia espera ser tratada, portanto, não admitimos, por parte de nossos colaboradores, atitudes que possam configurar fraude, calúnia ou difamação dos concorrentes, dentre outras condutas indesejadas ou ilegais.

### 6.4 Clientes

Conduzimos todos os nossos negócios seguindo as leis aplicáveis e sempre pensando em nossos clientes, portanto, não medimos esforços para atender e superar as expectativas de nossos clientes com produtos de qualidade, através da criatividade e da excelência.

Os colaboradores são proibidos de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagens, favores, presentes, entretenimento ou qualquer coisa de valor indevido para funcionários ou pessoas que representem nossos clientes com o propósito de, inadequadamente, influenciar, assegurar ou recompensar por uma decisão do interesse da Companhia e/ou obtenção de vantagem indevida.

Toda reclamação ou pronunciamento de clientes sobre a Companhia deve ser imediatamente levado ao conhecimento dos gestores responsáveis.

### 6.5 Fornecedores

Devemos tratar nossos fornecedores com respeito, justiça e integridade, e acreditamos basear nossos relacionamentos em práticas de negócios eficientes, íntegras, honestas e transparentes.

A identificação e a contratação de fornecedor de qualquer natureza, devem ser balizadas por critérios técnicos e profissionais, tais como: competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira, reputação, dentre outros. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não permitindo favorecimento de nenhuma natureza.

Os fornecedores da Companhia deverão conhecer, concordar e ter atuação compatível com os valores da empresa e com os princípios deste Código.

A Companhia poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver violações a este Código de Conduta.

Solicitamos a nossos fornecedores que reportem qualquer violação a este Código ao Canal Linha Ética.

## 6.6 Mídia e Imprensa

Mantemos um relacionamento baseado em ética, integridade e transparência com todas as partes interessadas, disponibilizando informações claras, oportunas e acessíveis.

O contato com profissionais da imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento comercial, portanto, não envolve pagamentos de qualquer espécie ou favores. A Companhia repudia a utilização do poder econômico para constranger a ação da imprensa ou para induzi-la a divulgar fatos inverídicos.

Se você for procurado(a) para dar informações, escrever artigos, dar palestras ou conceder entrevistas e declarações em nome da Companhia a algum veículo de comunicação, peça orientações ao seu superior e à área de Comunicação da Companhia.

Reforçamos que apenas os colaboradores previamente autorizados pela Companhia podem publicar ou se comunicar com o mercado, acionistas e sociedade, seja no âmbito nacional e/ou internacional, em nome da Companhia.

Para mais informações, acesse a Política de Comunicação Externa da Companhia (disponível no *website* da Paranapanema e *Intranet* - Normativos).

## 6.7 Administração Pública

Prezamos pela ética, integridade e transparência em todas as interações que realizamos com agentes públicos e os órgãos, políticos e autoridades, através de atitudes profissionais em conformidade com a legislação vigente.

Todo tipo de contato com os agentes públicos e os órgãos governamentais deve ser realizado por colaboradores autorizados pela Companhia, com pautas previamente definidas, aprovadas pela Companhia, com agenda pública e sempre utilizando os canais oficiais da Paranapanema.

Qualquer forma de pressão ou solicitação de agentes públicos, que não estejam embasadas em lei, deve ser refutada e imediatamente comunicada para a área de *Compliance* e/ou informada ao Canal Linha Ética.

A Companhia preza pela transparência nas relações com a administração pública, cumprindo a legislação em todas as suas esferas e manifestando-se totalmente contrária ao suborno e à corrupção.

A Companhia é contrária a pagamentos a título de gratificação a empregados ou agentes públicos para agilizar serviços de rotina e procedimentos administrativos, facilidades de qualquer natureza, propina ou qualquer meio de obtenção de benefícios de forma indevida.

É importante que os encontros com agentes públicos e órgãos governamentais sejam realizados com testemunhas e que posteriormente ao encontro seja elaborada uma ata a ser circulada internamente, detalhando os assuntos abordados.

## 6.8 Sociedade

A Companhia procura, permanentemente, contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade e incentiva a participação de seus colaboradores em programas de voluntariado.

O investimento social deve ser orientado pelas reais demandas da sociedade e estar alinhado com as diretrizes e os valores da Companhia, de forma a atender a projetos que efetivamente promovam a transformação social.

# 7. VIOLAÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

O colaborador que violar as disposições deste Código, descumprir a lei ou qualquer normativo da Companhia, permitir que um integrante de sua equipe o faça ou ainda que saiba de alguma violação e deixe de reportá-la, estará sujeito às sanções administrativas e cíveis adequadas, inclusive de acordo com a Norma de Medidas Disciplinares da Companhia (disponível na *Intranet* – Normativos). Dentre as medidas possíveis, destacamos: rescisão do contrato, suspensão, advertência, denúncia às autoridades aplicáveis e/ou o ressarcimento pelos danos causados em todas as esferas possíveis.

Caso a violação seja realizada por nossos clientes, terceiros ou fornecedores, aplicaremos as sanções previstas em contrato e na legislação aplicável, havendo inclusive a possibilidade de rescisão contratual.



## 8. COMISSÃO DE ÉTICA, *COMPLIANCE* E LINHA ÉTICA

### 8.1 Comissão de Ética e *Compliance*

É dever primordial da Comissão de Ética da Companhia e da área de *Compliance* zelar pelo cumprimento das diretrizes inseridas em nosso Código, assegurar a compreensão e a adesão a este documento por todos os colaboradores e receber, gerenciar e deliberar quanto aos relatos de descumprimento, inclusive os recebidos pelo Canal Linha Ética, e aplicar as sanções, se necessário. Todos os relatos recebidos, bem como as atividades desempenhadas pela área de *Compliance* e Comissão de Ética da Companhia são acompanhados periodicamente pelo Comitê de Auditoria.

Em casos de violação a este Código associado à fraude, a área de Auditoria Interna, que responde diretamente para o Conselho de Administração da Companhia, participará ativamente da apuração do caso.

### 8.2 Denúncias

Incentivamos os nossos colaboradores, clientes e fornecedores a denunciarem irregularidades, suspeitas ou descumprimentos das leis, regulamentos aplicáveis, normas, procedimentos e demais diretrizes contidas neste documento, de boa-fé e maneira responsável. Garantimos o sigilo e a não retaliação a todos que utilizarem o Canal Linha Ética.

Toda denúncia e/ou descumprimento recebidos pela Companhia serão tratados com confidencialidade e conduzidos com sigilo absoluto.

### 8.3 Canais de Comunicação - Canal Linha Ética

O Canal Linha Ética garante o anonimato dos denunciantes, pois é operado por uma empresa independente, exclusivamente contratada para a gestão dessas informações. Todas as informações recebidas serão direcionadas para a área de *Compliance*, estabelecida pela alta administração para tratar desses assuntos dentro da organização.

Caso queira identificar-se, garantimos a sua proteção e o sigilo das informações.

Canais exclusivos de Comunicação:

- Canal Linha Ética - Atendimento telefônico: 0800 545 5013.
- Site para registro de denúncias pela internet: [www.ethicsdeloitte.com.br/paranapanema](http://www.ethicsdeloitte.com.br/paranapanema).
- Correio eletrônico específico para a recepção de denúncias: [linhaeticapma@deloitte.com](mailto:linhaeticapma@deloitte.com).
- Contato eletrônico da área de *Compliance*: [compliance@paranapanema.com.br](mailto:compliance@paranapanema.com.br).

Esses canais foram criados para assegurar a transparência da Paranapanema e a divulgação do Código.

## 9. TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi o Código de Conduta Ética da Paranapanema S.A. e, após ler e compreender seu conteúdo, concordo com os princípios e as orientações nele contidos. Assim, assumo o total compromisso de cumpri-lo e zelar pela sua aplicação.

Declaro, ainda, que fui comunicado(a) da obrigatoriedade de sua observância em todas as situações e circunstâncias que estejam direta ou indiretamente dispostas no contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços ou outro documento firmado por mim.

Local/data: \_\_\_\_\_

Nome completo: \_\_\_\_\_

Número de matrícula (RE/CPF): \_\_\_\_\_

Área de trabalho: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_









# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

