

ECO  **PESA**

NÃO **PESA** NADA SER SUSTENTÁVEL

CÓDIGO DE CONDUTA

CÓDIGO DE CONDUTA DA PESA

Versão 004
(30/03/2023)

CÓDIGO DE CONDUTA –
PARANÁ EQUIPAMENTOS S/A

Data da aprovação:
04/03/2024

Elaborador: Pironti
Advogados

Revisor: DJU

Aprovador: DJU

I. MENSAGEM DA DIRETORIA

A PESA tem contribuído para a construção e modernização do Brasil há mais de 70 anos, oferecendo equipamentos de alta tecnologia e qualidade para a construção, mineração, pavimentação, dentre muitas outras soluções para os mais diversos desafios enfrentados por nossos clientes.

Para que nossa atuação no mercado tenha superado o teste do tempo, foi necessário um forte posicionamento institucional, tomando como base os mais altos padrões de ética e integridade, sempre buscando a melhoria dos nossos processos e um impacto social cada vez mais positivo.

Portanto, o nosso Código de Conduta expressa a cultura que vivemos nas últimas sete décadas de operação, apresentando, de forma simples e direta, a conduta esperada de todos aqueles com quem nos relacionamos, como colaboradores, parceiros de negócios, fornecedores, dentre outros terceiros. Desta forma, será possível o fortalecimento de nosso Sistema de Integridade e a divulgação das melhores práticas.

II. OBJETIVO

Com mais de 70 anos de uma sólida atuação no mercado, a PARANÁ EQUIPAMENTOS S/A (“PESA”) apresenta uma trajetória marcada pela ética e integridade, fornecendo equipamentos e maquinários, além da prestação de serviços aos mais diversos setores e segmentos de mercado.

Frente a isso, o Código de Conduta da PESA (“Código”) tem como objetivo refletir nossos valores e princípios éticos, estabelecendo diretrizes e normativas sobre quais são os comportamentos esperados por parte dos colaboradores, parceiros de negócios e terceiros que se relacionam com a companhia.

O presente documento visa a auxiliar e orientar o público-alvo interno e externo sobre as melhores práticas, bem como servir de referência para a tomada de decisão, sempre alinhada ao posicionamento estratégico e íntegro da companhia, por parte dos colaboradores da PESA, fomentando uma cultura de integridade e transparência, além de proporcionar a melhoria contínua de todos os procedimentos, práticas e atividades da empresa.

III. ABRANGÊNCIA

A manutenção de uma cultura ética somente será possível com o comprometimento de todos aqueles que se relacionam com a PESA. Desta forma, o Código de Conduta possui abrangência irrestrita, sendo aplicável a todos os colaboradores, independente de cargo ou função (incluindo gestores e membros da Alta Administração), e a todos os parceiros de negócios, fornecedores, cliente e demais terceiros da companhia.

A observância integral ao Código de Conduta, bem como às demais leis e normativas aplicáveis, é de responsabilidade de todos, devendo servir como base para o relacionamento comercial, estratégico e com Agentes Públicos, de forma ética e segura, além de auxiliar na solução das mais diversas problemáticas e dilemas enfrentados na condução das atividades cotidianas, dentro do escopo de atuação da PESA.

Qualquer dúvida sobre a aplicação deste documento poderá ser esclarecida por meio dos canais de comunicação da PESA ou diretamente com a Equipe de Compliance.

6.10. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Consideramos que igualdade somente poderá existir com a eliminação de qualquer forma de preconceito ou discriminação. Para tal, atuamos ativamente para a promoção das melhores práticas internas, sendo de responsabilidade de todos os colaboradores e terceiros da PESA o respeito a todos os tipos de diversidade.

Os relacionamentos pessoais e profissionais serão guiados pela ética e cordialidade, incentivando diálogos harmoniosos e tratamentos pautados no respeito e na igualdade. Nenhuma decisão profissional ou pessoal tomada pelos colaboradores da PESA poderá ser influenciada por critérios pessoais, principalmente quando relacionados a ideias preconceituosas ou discriminatórias.

Acreditamos que as ações afirmativas sejam práticas efetivas para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PCD), pluralidade de etnias, igualdade de gênero, orientações sexuais (LGBTQIA+) e qualquer outra forma de diversidade. Com isso, as seguintes práticas serão adotadas:

- Treinamentos, capacitações e divulgações constantes sobre a conscientização e promoção do respeito à diversidade;
- Realização de processos seletivos voltados à contratação de pessoas representantes da diversidade.

Repudiamos qualquer prática de cunho preconceituoso ou discriminatório e incentivamos a denúncia de práticas capacitistas, racistas, misóginas, homofóbicas, transfóbicas ou outras. Estas serão devidamente apuradas e investigadas, levando à aplicação das medidas descritas no Anexo de Consequências deste Código, sem prejuízo de eventuais condenações criminais dos praticantes.

IV. DEFINIÇÕES

Para melhor compreensão do Código, devem ser consideradas as seguintes definições:

- **Agente Público:** pessoa física que exerça cargo ou função pública, temporária ou permanentemente, com ou sem remuneração, apresentando vínculo com a Administração Pública brasileira ou estrangeira, tais como: fiscais, policiais civis e federais, bombeiros, servidores (estatutários ou comissionados) e estagiários de órgãos públicos ou autarquias, dentre outros.
- **Conflito de Interesses:** situação em que exista aparente, potencial ou real conflito entre os interesses particulares de determinado colaborador em face dos interesses institucionais e ambições estratégicas da PESA.
- **Corrupção:** ato ou efeito de corromper uma ou mais pessoas em causa própria ou alheia, mediante a oferta de uma vantagem indevida, com finalidade de obter vantagens ilícitas. Existem duas modalidades principais de corrupção:
 - o **Corrupção ativa:** oferecimento ou promessa de vantagem indevida a Agente Público, em troca da realização, omissão ou atraso de algum ato funcional de competência deste.
 - o **Corrupção passiva:** prática realizada por Agente Público que, em razão de sua posição, solicita ou recebe, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, vantagens indevidas.
- **Fraude:** atitude de má-fé com a finalidade de enganar ou ludibriar alguém, buscando vantagens indevidas, como a prática de estelionato ou outra forma de ato irregular ou ilícito.
- **Lavagem de dinheiro:** processo realizado por colaborador ou terceiro da PESA para ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos.
- **Pessoa Exposta Politicamente (PEP):** pessoa física que exerce ou, nos últimos 5 (cinco) anos, exerceu, no Brasil ou no exterior, cargo, em prego ou função pública, ou, ainda, apresenta familiar, representante ou vínculo pessoal com pessoa nestas mesmas condições.
- **Suborno:** ato de influência indevida realizada sobre um indivíduo, por meio da promessa, oferecimento ou entrega de bens, verbas, presentes ou favores, para favorecimento próprio ou de terceiros, para realização de determinado ato (ação ou omissão), ilegal ou irregular, por parte do beneficiário.
- **Terceiro:** pessoa física ou jurídica, contratada pela PESA, para o auxílio em determinada atividade, sem a constituição de vínculo empregatício com a empresa, tais como: parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços, dentre outros.
- **Vantagem indevida:** qualquer tipo de pagamento, em dinheiro ou na forma de presentes, viagens, hospedagens, doações, patrocínios, favores ou oportunidades profissionais, oferecidos com o objetivo de obter como contraprestação qualquer vantagem ilegal ou imoral.

V. DIRETRIZES GERAIS

O sucesso de nossas atividades depende do comprometimento ético de todos os colaboradores, parceiros de negócios e terceiros que se relacionam com a PESA, pautando nossa conduta nos mais altos padrões de integridade. Para tanto, este Código de Conduta foi estruturado com base nos seguintes princípios:

- Conduzir os negócios de forma ética, sustentável e responsável, em conformidade com o Sistema de Integridade da PESA, bem como com todas as leis e normativas aplicáveis;
- Proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e harmonioso, promovendo a convivência respeitosa entre todos os colaboradores;
- Viabilizar o direcionamento estratégico e alcance dos objetivos comerciais, sociais e ambientais da PESA;
- Guiar todos os colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros sobre as condutas esperadas por parte da PESA;
- Promover práticas sustentáveis e de proteção ao meio ambiente, sobretudo na comunidade em torno da qual operamos;
- Zelar pela transparência em relação à missão, visão, valores e direcionamento estratégico da companhia, junto a seus colaboradores, parceiros de negócios, clientes e demais stakeholders;
- Garantir a igualdade e respeito à diversidade e às particularidades de cada colaborador ou terceiro que venha a se relacionar com a companhia.

VI. CONDUTA EMPRESARIAL

Acreditamos que a cultura ética não se manifesta somente por meio de políticas e procedimentos, mas também pela vivência de uma sólida cultura de integridade, manifestada por meio da governança corporativa eficaz, conformidade legal, sustentabilidade ambiental e impacto social positivo.

Deste modo, é possível a criação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, que promova a igualdade e incentive todos os tipos de diversidade, para que, em respeito à individualidade de cada um, a companhia possa se desenvolver e alcançar, junto a seus colaboradores e terceiros, o crescimento desejado.

Esse comportamento ético, pautado pela educação e respeito, deve ser aplicado dentro e fora da PESA, uma vez que todos os colaboradores, parceiros de negócios e qualquer outro terceiro que venha a atuar em nome da companhia carregam sua imagem institucional, devendo refletir seus valores e princípios em todas as suas atividades.

6.1. RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

A conduta empresarial adotada pela PESA com seus colaboradores deve ser baseada no respeito, na ética e na integridade, na mesma medida em que os colaboradores devem, igualmente, adotar condutas que promovam a cultura de integridade no ambiente institucional. Para tal, devem ser observados, primordialmente, os seguintes pilares:

- Respeitar o ambiente de trabalho e a vida pessoal dos colaboradores, de modo que ambos não se sobreponham, proibindo a intrusão indevida de superiores hierárquicos na vida pessoal de seus subordinados;
- Cumprir, estritamente, todas as legislações, normativas e regulamentos setoriais aos quais a PESA esteja sujeita;
- Divulgar e incentivar a rigorosa observância a todas as políticas, procedimentos e demais normativas que compõem o Sistema de Integridade da companhia;
- Honrar com todos os contratos e compromissos assumidos pela organização;
- Evitar qualquer situação que possa resultar em conflito de interesses, promovendo práticas seguras e igualitárias para a contratação de colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que apresentem, por exemplo, vínculo pessoal ou parentesco com colaborador da companhia ou relacionamento com Agentes Públicos ou com Pessoa Exposta Politicamente (PEP);
- Guardar o devido sigilo das informações confidenciais relacionadas à empresa, colaboradores, parceiros comerciais e demais terceiros.

Além daquelas previstas pelo Anexo de Consequências, não serão permitidas, em hipótese alguma, as seguintes condutas:

- Praticar qualquer tipo de assédio moral ou sexual;
- Fazer uso de drogas, bebidas alcoólicas ou medicamentos proibidos;
- Portar armas brancas ou de fogo;
- Praticar condutas preconceituosas ou discriminatórias.

6.2. CONFORMIDADE LEGAL

O princípio da legalidade é requisito indispensável para qualquer prática ou atuação da PESA, de seus colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que venham a se relacionar com a companhia.

Desta forma, a observância de todas as leis, regramentos e normativas aplicáveis às atividades da companhia deverão ser integralmente respeitadas, destacando-se as seguintes:

- Constituição Federal de 1988;
- Código Penal (Decreto-lei nº 2.848/1940) e Código de Processo Penal (Decreto-lei nº 3.689/1941);
- Código Civil (Lei nº 10.406/2002) e Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015);
- Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 11.129/2022);

Apesar da importância da conformidade legal, o Sistema de Integridade da PESA não visa somente ao cumprimento das leis e normativas aplicáveis, mas também ao desenvolvimento de uma cultura ética, estabelecendo procedimentos e práticas alinhadas com os mais altos padrões de integridade.

6.3. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A excelência de nossas atividades somente é possível com um ambiente de trabalho que preze pela saúde e segurança de todos que estão envolvidos nas operações da companhia.

Com isso, disponibilizamos os melhores equipamentos de proteção individual (EPI's) e coletiva (EPC's), garantindo a proteção eficaz dos colaboradores, prestadores de serviços e demais terceiros que venham a ter contato com situações de exposição a risco durante suas atividades.

O trabalho industrial demanda grande responsabilidade, desde a disponibilização dos equipamentos de proteção necessários, até treinamentos acerca das melhores práticas de segurança e a fiscalização contínua da adoção destas.

Caso existam dúvidas, sugestões ou denúncias sobre questões relacionadas à saúde e segurança do trabalho, não hesite em nos contatar por meio do Canal de Denúncias da PESA.

Acreditamos que, por meio de uma cultura de segurança, é possível a gestão eficiente de todas as atividades da companhia, assegurando tais práticas através de treinamentos e capacitações constantes, apresentando as políticas, procedimentos e demais condutas que deverão ser adotadas.

A PESA incentiva a participação de todos nos Diálogos Diários de Segurança (DDS), patrocinando a atuação sólida da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a promoção da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

Não será permitida exposição indevida de qualquer colaborador ou terceiro para justificar o alcance a metas produtivas ou resultados econômicos.

6.4. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

O respeito ao meio ambiente é parte indispensável de nossos princípios e valores e toda a nossa operação deve ser voltada à conservação deste valioso bem, garantindo a sua preservação no presente e para as futuras gerações, de maneira que as nossas atividades sejam sustentáveis desde a sua criação.

A qualidade de vida de nossos colaboradores, das comunidades locais e das futuras gerações dependem da ativa atuação de todos. Desta forma, a PESA atenderá aos mais altos padrões de sustentabilidade e preservação, promovendo ações práticas como:

- Redução do uso de materiais poluentes e de recursos naturais não renováveis;
- Redução, reciclagem e reuso de materiais e insumos;
- Monitoramento dos riscos e impactos relacionados ao meio ambiente;
- Promoção da melhoria contínua dos sistemas de armazenamento e descarte de resíduos sólidos e líquidos;
- Observância a todas as leis e normativas aplicáveis à proteção ao meio ambiente.

6.5. PROTEÇÃO AO PATRIMÔNIO DA EMPRESA

Acreditamos na excelência e, para tanto, disponibilizamos equipamentos e ferramentas de melhor qualidade a todos os colaboradores para a execução de suas atividades. Neste sentido, todos os itens, como ferramenta e insumos fornecidos pela PESA, deverão ser utilizados durante o horário de trabalho, nas dependências da companhia ou localidades previamente definidas, como em visitas a clientes.

Com isso, estes equipamentos não são destinados ao uso particular ou em outras funções alheias à companhia (como a prestação particular de serviços de manutenção, no horário de contraturno), cabendo aos colaboradores a responsabilidade pela guarda e preservação deste patrimônio.

São considerados patrimônio da empresa todos os bens pertencentes à PESA, por exemplo:

- Propriedade intelectual e conhecimento técnico-científico;
- Estratégias de negócio e novos produtos;
- Ativos financeiros e informações orçamentárias;
- Ferramentas de trabalho (como computadores, softwares, ferramentas manuais);
- Maquinários e insumos (como peças, matérias-primas, combustíveis);
- Demais bens móveis e imóveis disponibilizados ao uso dos colaboradores ou terceiros no exercício de suas funções.

A companhia fornece diversos processos e sistemas para o controle de estoques e verificação dos patrimônios, entre eles a realização de fiscalizações, auditorias, conferências de inventários e estoques.

Caso sejam identificados eventuais danos, furtos ou desvios, estes serão devidamente investigados e, com sua apuração, será providenciada a devida responsabilização dos colaboradores e demais envolvidos no ato irregular, em conformidade com o Anexo de Consequências deste Código, sem prejuízo da responsabilização judicial e administrativa cabível.

6.6. INTEGRIDADE DAS INFORMAÇÕES

Prezamos pela segurança em cada uma de nossas atividades e com a segurança das informações não seria diferente. Todos os dados e informações tratadas pela PESA deverão respeitar, imprescindivelmente, critérios de integridade, confidencialidade e inviolabilidade, para garantir a precisão e preservação destes.

Assim, a PESA deverá garantir a disponibilidade de todas as informações tratadas e armazenadas, respeitando a devida confidencialidade e níveis de acesso traçados pela Política de Segurança da Informação e demais normativas relacionadas ao tema.

Desta forma, será possível assegurar a rastreabilidade, ou seja, a identificação de quem criou, modificou, atualizou ou excluiu o dado ou a informação, mantendo um histórico de versões que garantirá sua fidedignidade.

6.6.1. Segurança da informação e proteção de dados pessoais

Iniciativas voltadas à segurança da informação sempre estiveram dentre as prioridades da nossa companhia e, após a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018), a PESA buscou fortalecer os mecanismos voltados ao tema, construindo um sólido Sistema de Privacidade de Dados.

Para a manutenção desse sistema, todos os colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que porventura se relacionem com a PESA, deverão se comprometer com a confidencialidade e proteção dos dados pessoais aos quais venham a ter acesso.

Tal compromisso poderá ser formalizado por meio da assinatura de termos ou inclusão de cláusulas contratuais específicas, garantindo o respeito e observância a todo o Sistema de Privacidade de Dados da companhia.

Além das disposições previstas nas políticas e procedimentos internos, os colaboradores da PESA deverão seguir as seguintes diretrizes:

- Respeitar todos os requisitos presentes na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018);
- Garantir que o tratamento de dados pessoais está sendo realizado em conformidade com a LGPD e, na mínima suspeita de irregularidade, reportar imediatamente ao DPO da PESA;
- Não compartilhar senhas ou logins dos sistemas ou plataformas utilizados pela PESA com outros colaboradores, parceiros de negócios ou terceiros sem a devida autorização;
- Manter o sigilo de todas as informações e dados pessoais que venham a ter acesso, em razão do cargo ou função desempenhados;
- Divulgar ou disponibilizar, a terceiros ou colaboradores não autorizados, somente informações públicas ou devidamente autorizadas pela PESA;
- Garantir que todos os tratamentos realizados, como o compartilhamento, armazenamento, coleta ou análise de dados pessoais, ocorram em conformidade com a LGPD, garantindo confidencialidade, integridade, disponibilidade e rastreabilidade das informações;
- Evitar conversas, negociações ou exposição de informações confidenciais em ambientes públicos, tomando todas as precauções necessárias em ligações telefônicas, reuniões online ou apresentação de documentos, prevenindo possíveis vazamentos de informações confidenciais ou dados pessoais sensíveis;
- Garantir a proteção e respeito à propriedade intelectual da companhia, somente utilizando as redes sociais, canais de comunicação ou promoção de materiais institucionais com a devida autorização.

6.6.2. Proteção das informações financeiras e registros contábeis

A integridade de todos os dados financeiros e registros contábeis garante a possibilidade de consultas seguras e proporciona maior confiança e credibilidade à companhia, perante seu público interno e externo.

A exatidão, integridade, veracidade e rastreabilidade dos dados e informações que compõem os sistemas financeiros e contábeis são indispensáveis para a manutenção das atividades da PESA, garantindo a disponibilidade de informações de forma auditável e facilitando a consulta.

Neste sentido, os seguintes critérios serão adotados:

- A escrituração respeitará todas as políticas e procedimentos internos, assegurando a conformidade legal e fiscal;
- A documentação de todos os lançamentos poderá ser amplamente acessada pelas áreas de controle da empresa e de autoridades fiscais;
- A autorização de todos os pagamentos, depósitos, transferências, empréstimos e demais operações bancárias respeitará os limites de alçada e critérios de aprovação pré-definidos pela companhia;
- A utilização do patrimônio da PESA será previamente autorizada em conformidade com os limites de alçada e critérios de aprovação adotados pela companhia.

6.7. CONFLITO DE INTERESSES

Nossas atividades e serviços têm como objetivo cumprir a responsabilidade socioambiental e os objetivos comerciais e estratégicos definidos pela companhia, ou seja, nossas atividades buscam compreender os compromissos sociais e os interesses institucionais assumidos pela PESA, buscando evitar qualquer forma de conflito de interesses.

A busca por ambições particulares pode gerar conflito quando estes entram em confronto com os interesses institucionais da companhia, impactando na tomada de decisões e na busca pelos objetivos traçados pela empresa.

Essas situações podem assumir diversas formas e, para facilmente identificá-las, apresentamos a seguir algumas circunstâncias exemplificativas. Assim, podem estar em situação de potencial, aparente ou real conflito de interesses, colaborador ou terceiro da companhia que:

- Utiliza informações, contatos, conhecimentos ou ferramentas, que teve acesso em razão de seu cargo ou função, em benefício próprio, sem a devida autorização da companhia;
- Recebe, oferece ou promete vantagens indevidas em razão do cargo ou função exercidos na companhia;
- Desempenha atividades ligadas à participação societária, prestação de serviços ou relação de trabalho em conflito com as atividades desempenhadas na PESA ou, ainda, com a utilização de dependências, ferramentas ou informações da companhia;
- Mantém relacionamento próximo com parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços ou clientes, de forma a beneficiar indevidamente o terceiro;
- Apresenta vínculo pessoal ou familiar com fornecedores, parceiros de negócios, colaboradores, candidatos, Agentes Públicos, Pessoas Expostas Politicamente (PEPs) que possuam ligação com as atividades da PESA.

6.7.1. Relacionamento familiar e vínculo pessoal

O relacionamento familiar faz referência à existência de vínculo com cônjuge, companheiro(a) ou parentes em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, conforme tabela abaixo.

Grau de Parentesco

Grau de relação	Linha reta	Linha colateral	Afinidade (familiares do cônjuge ou compaheiro(a))	
ASCENDENTE				
1º grau	Pai e mãe	X	Pai e Mãe	X
2º grau	Avô e avó	Irmão e irmã	Avô e avó	Irmão e irmã
3º grau	Bisavô e bisavó	Tio e tia	Bisavô e bisavó	Tio e tia
DESCENDENTE				
1º grau	Filho e filha	X	Filho e filha	X
2º grau	Neto e neta	X	Neto e neta	X
3º grau	Bisneto e bisneta	Sobrinho e sobrinha	Bisneto e bisneta	Sobrinho e sobrinha

Por outro lado, o vínculo pessoal consiste no relacionamento próximo a pessoas físicas (como amigos, padrinhos, madrinhas, entre outros) e jurídicas (como participação societária, ocupando função de administrador, sócio, acionista, ou qualquer outra que apresente influência sobre a sociedade).

Desta forma, com o objetivo de evitar possíveis conflitos de interesses, caso algum colaborador indique pessoa física ou jurídica, com a qual apresente algum tipo de relacionamento familiar ou vínculo pessoal, para qualquer modalidade de contratação ou parceria com a PESA, deverá declarar o vínculo de forma clara e específica à Equipe de Compliance.

Ainda, caso a indicação seja autorizada, o colaborador que apresenta o vínculo não poderá participar, de modo algum, da seleção, contratação, remuneração ou subordinação, direta ou indireta, deste.

6.8. BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

Os brindes, presente e hospitalidades fazem parte do bom relacionamento institucional, porém, seu recebimento ou sua oferta devem respeitar rígidos critérios de transparência e ética, visto que em determinadas ocasiões podem ser entendidos como tentativa ou prática de suborno ou corrupção.

Assim, a oferta ou recebimento destes benefícios deverá observar os seguintes critérios:

- Apresentar caráter unicamente institucional, sendo totalmente vedada a oferta, entrega ou recebimento com objetivo de satisfazer demanda pessoal;
- Apresentar valor de até 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional, quando relacionados à concessão ou entrega de presentes ou hospitalidades;
- Não serem concedidos ou recebidos por meio de dinheiro em espécie;
- Não poderão ser oferecidos ou recebidos de empresas concorrentes.

Os brindes não deverão apresentar valor comercial, uma vez que apresentam como finalidade a promoção de produtos ou serviços institucionais, como materiais de divulgação da marca ou itens de papeleria (canetas, cadernos ou agendas contendo o logo da empresa).

Em decorrência do Decreto 10.889/2021, não será permitido, em hipótese alguma, o envio de presentes a Agentes Públicos. Já o oferecimento ou envio de brindes ou hospitalidades deverão respeitar, em integralidade, as disposições previstas em nosso Sistema de Integridade, bem como deverão ser devidamente aprovados pela Equipe de Compliance, garantindo o atendimento aos princípios e parâmetros estabelecidos pelo Decreto 10.889/2021.

Apesar disso, na hipótese de colaborador da companhia que venha a receber benefícios em desacordo com as regras dispostas neste Código e na Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades da PESA, deverá haver comunicação imediata à Equipe de Compliance, para as providências cabíveis.

6.9. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Entendemos que o incentivo a causas humanitárias e a promoção do desenvolvimento científico, cultural, social e ambiental são pilares fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Desta forma, a concessão de doações e patrocínios deverá atender a rígidos padrões de transparência e integridade, seguindo todos os critérios apresentados pela Política de Doações e Patrocínios da PESA.

Qualquer concessão destes benefícios deverá ser acompanhada de ampla investigação do beneficiário, por meio do levantamento de informações referentes a suas atividades, sócios e possível envolvimento em casos de corrupção, suborno, fraude ou lavagem de dinheiro.

Este procedimento visa à identificação de possíveis riscos de integridade, reputacionais ou conflito de interesses, resguardando a companhia na formalização de relacionamento com o beneficiário.

Adotamos uma postura politicamente neutra, de modo que estão completamente vedadas quaisquer formas de doação ou patrocínio institucionais realizadas a partidos políticos, organizações partidárias, comitês, candidatos ou representantes de partidos, em conformidade com a Lei nº 13.165/2015.

Entretanto, apesar de não incentivar, a PESA não restringe ou proíbe doações e patrocínios realizadas por seus colaboradores ou terceiros (pessoa física), desde que estas não vinculem, de forma alguma, a companhia.

Em todos os casos, a doação ou o patrocínio somente será realizado mediante ampla documentação e prestação de contas do beneficiário, não podendo ser concedidos, em hipótese alguma, a pessoas físicas.

6.10. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Consideramos que igualdade somente poderá existir com a eliminação de qualquer forma de preconceito ou discriminação. Para tal, atuamos ativamente para a promoção das melhores práticas internas, sendo de responsabilidade de todos os colaboradores e terceiros da PESA o respeito a todos os tipos de diversidade.

Os relacionamentos pessoais e profissionais serão guiados pela ética e cordialidade, incentivando diálogos harmoniosos e tratamentos pautados no respeito e na igualdade. Nenhuma decisão profissional ou pessoal tomada pelos colaboradores da PESA poderá ser influenciada por critérios pessoais, principalmente quando relacionados a ideias preconceituosas ou discriminatórias.

Acreditamos que as ações afirmativas sejam práticas efetivas para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PCD), pluralidade de etnias, igualdade de gênero, orientações sexuais (LGBTQIA+) e qualquer outra forma de diversidade. Com isso, as seguintes práticas serão adotadas:

- Treinamentos, capacitações e divulgações constantes sobre a conscientização e promoção do respeito à diversidade;
- Realização de processos seletivos voltados à contratação de pessoas representantes da diversidade.

Repudiamos qualquer prática de cunho preconceituoso ou discriminatório e incentivamos a denúncia de práticas capacitistas, racistas, misóginas, homofóbicas, transfóbicas ou outras. Estas serão devidamente apuradas e investigadas, levando à aplicação das medidas descritas no Anexo de Consequências deste Código, sem prejuízo de eventuais condenações criminais dos praticantes.

6.11. COMBATE À CORRUPÇÃO, FRAUDE E SUBORNO

O nosso Sistema de Integridade tem como objetivo a criação de um ambiente seguro e ético, sendo o combate à corrupção, fraude ou suborno um dos fatores principais neste processo. Em virtude disso, serão aplicados diversos mecanismos de controle e monitoramento, visando à identificação de qualquer tipo de prática ilícita ou indevida, com a devida investigação e responsabilização dos envolvidos, e a comunicação as autoridades públicas, quando pertinente.

Em todos os relacionamentos da PESA, deverão ser respeitados os critérios apresentados pela legislação anticorrupção nacional, como Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 11.129/2022), e internacional, como o FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), além dos padrões globais de gestão (normas ISO 37001 e 37301).

Atos de corrupção, fraude ou suborno podem assumir as mais diversas formas. Deste modo, as vedações a estas condutas ilícitas não se limitam às definições apresentadas neste documento, cabendo à Equipe de *Compliance* a apuração de qualquer prática indevida realizada por colaboradores, parceiros de negócios ou terceiros.

6.11.1. Prevenção à Lavagem de Dinheiro

De maneira alinhada ao combate à corrupção, a Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD) é fundamental para o desenvolvimento sustentável e íntegro da companhia. A lavagem de dinheiro consiste em transformar recursos de origem ilícita em uma quantia que aparenta ter origem lícita, passando pelas fases de colocação, ocultação e integração. Para mitigar esse risco, prezamos por seguir princípios claros e práticos, em conformidade com a legislação aplicável.

Antes de iniciar transações, consideramos essencial obter informações abrangentes e precisas sobre nossos terceiros, através do procedimento de Due Diligence. A transparência desde o início é a base para um processo de PLD eficaz. O monitoramento regular das transações é outra peça fundamental no que diz respeito à PLD. Mantemos uma vigilância constante que nos permite identificar padrões incomuns ou atividades suspeitas.

Orientamos nossos colaboradores a recusar transações que pareçam suspeitas ou inconsistentes com o histórico do cliente, visando garantir a integridade de nossas relações. Ao identificar qualquer atividade fora do comum, a equipe de Compliance deverá ser notificada tempestivamente.

6.12. DA MÃO DE OBRA ESCRAVA INFANTIL

Repudiamos veementemente qualquer forma de envolvimento ou apoio à mão de obra escrava infantil. Em todas as fases de nossas operações e cadeia de fornecimento, é estritamente proibido o uso de mão de obra infantil. Para garantir o cumprimento dessa determinação, realizamos verificações adequadas para assegurar a idade legal dos trabalhadores antes da contratação.

Nosso compromisso estende-se ao cumprimento rigoroso de todas as leis e regulamentos locais e internacionais relacionados à proteção da infância e à proibição da mão de obra escrava infantil, promovendo uma cultura organizacional que repudia essa prática.

O Canal de Denúncias é a ferramenta segura e confidencial para relatos de qualquer suspeita de envolvimento com mão de obra escrava infantil, e encorajamos a denúncia responsável. Ao selecionar fornecedores e parceiros de negócios, prezamos por aqueles que compartilham nosso compromisso ético, exigindo transparência em suas práticas.

A manutenção da conformidade com nossos padrões éticos é assegurada por meio de auditorias e avaliações periódicas em nossa cadeia de fornecimento. Em casos de violações identificadas, medidas disciplinares serão aplicadas.

7. CONDUTA DOS COLABORADORES

A eficácia do Sistema de Integridade está diretamente relacionada com as práticas adotadas pelos colaboradores da PESA, uma vez que representam a companhia em seus valores e princípios. Nesse contexto, o Código de Conduta se torna indispensável para a uniformização destes comportamentos, garantindo o reconhecimento, interno e externo, dos altos padrões de ética adotados pela companhia.

Desta forma, todas as condutas conflitantes com os critérios apresentados neste Código, bem como nas demais políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade, deverão ser investigadas e, caso necessário, aplicadas as medidas cabíveis com base no Anexo de Consequências.

7.1. Segundo emprego e prestação de serviços

Acreditamos que, por meio da dedicação e comprometimento, é possível alcançar a excelência em cada um dos serviços prestados pela PESA. Em razão disso, nossos colaboradores devem empregar suas horas de trabalho de acordo com as funções definidas pela companhia.

Eventuais atuações em segundo emprego, participações societárias e atividades profissionais independentes à PESA devem ser exercidas no período de contraturno, isto é, fora do horário de trabalho previamente estabelecido com a empresa. Ainda, tais atividades não podem, em hipótese alguma, concorrer, direta ou indiretamente, com os produtos e serviços oferecidos pela PESA.

Incentivamos o empreendedorismo e o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores, desde que estes não colidam com os interesses institucionais adotados pela companhia, respeitando as garantias contratuais, e não utilizem das informações confidenciais ou influência que venha ter, em razão de seu cargo ou função, para benefício próprio.

Em todos os casos, o colaborador poderá recorrer a Equipe de Compliance ou a seus gestores, garantindo que a sua atividade particular não entre em conflito com seu trabalho na PESA.

7.2. Responsabilidade de todos

O desenvolvimento constante, a competitividade de mercado e os objetivos traçados pela companhia somente serão alcançados a partir do senso de pertencimento dos colaboradores e comprometimento de todos com a busca desses resultados.

Em virtude disso, é de responsabilidade dos colaboradores da PESA o cumprimento das seguintes diretrizes de conduta:

- Observar todos os critérios e condutas apresentadas neste Código de Conduta, bem como nas demais políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade da PESA;
- Dedicar esforços para o alcance da qualidade, confiabilidade e excelência dos produtos, informações e serviços ofertados pela companhia;
- Proteger as informações da PESA, sejam elas confidenciais ou não;
- Cuidar de todos os equipamentos, ferramentas e sistemas da companhia, evitando desperdícios e custos desnecessários;
- Apresentar sugestões e questionamentos através dos Canal de Denúncias da PESA;
- Reportar possíveis desvios praticados por colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros às disposições apresentadas pelo Código de Conduta, políticas e demais procedimentos adotados pela PESA;
- Buscar o desenvolvimento profissional constante.

7.3. Responsabilidades da liderança

Considerando o importante papel que os líderes e gestores da companhia assumem frente aos colaboradores liderados, estes estão submetidos a responsabilidades específicas, quais sejam:

- Desempenhar a liderança de seu time, objetivando a confiança e motivação de seus liderados.
- Apoiar e orientar todos seus liderados, prestando auxílio às possíveis reclamações e reivindicações destes;
- Avaliar seus liderados com critérios claros, objetivos e imparciais, promovendo o contínuo desempenho e harmonia de seu time;
- Buscar por inovação e formas de resolução dos problemas e desafios enfrentados;
- Zelar pelo respeito à imagem da companhia, trabalhando em prol da integridade e transparência de todas as atividades realizadas em nome da PESA.

8. RELACIONAMENTOS

8.1. Relacionamento com clientes

Nossa atuação íntegra dentro e fora do mercado confere à PESA grande credibilidade e confiança por parte de seus clientes, sejam eles pertencentes à esfera pública ou privada. Portanto, espera-se de nossos colaboradores o atendimento aos mais altos princípios e valores éticos.

A excelência, agilidade e respeito são fundamentos para qualquer atendimento realizado aos clientes, garantindo a qualidade e eficiência dos produtos ou serviços ofertados, além de atender à expectativa do cliente.

Ainda, o relacionamento com clientes deverá observar rígidos critérios de transparência, garantindo a prestação de contas de forma clara e exata, além do tratamento imparcial e respeitoso.

Com isso, somente critérios profissionais e objetivos poderão influenciar este relacionamento, evitando que fatores pessoais (como ideais políticos, crenças religiosas ou ideológicas) interfiram, em qualquer medida, nas tratativas comerciais.

8.2. Relacionamento com parceiros de negócios

A excelência nas atividades exercidas pela PESA se deve, em grande parte, às parcerias duradouras realizadas pela companhia, compreendendo todos os parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e demais terceiros que venham a atuar em nome da PESA.

Os relacionamentos deverão ser pautados pela ética, transparência e confiança mútua, observando as melhores práticas de mercado, de modo a evitar qualquer forma de cartel, truste ou conluio, visando à manutenção de um mercado justo, competitivo e firmado na livre iniciativa e concorrência.

Para tanto, todas as negociações e contratações devem visar somente aos interesses institucionais da PESA, evitando influência de natureza pessoal ou subjetiva dos participantes, adotando critérios objetivos na escolha dos futuros parceiros de negócios.

Dentre estes processos, estará a cotação de preços, com base em critérios de custo-benefício, além da realização de Due Diligence entre os cotados, visando à identificação de possíveis conflitos de interesses, histórico de práticas ilícitas, como corrupção, fraude ou suborno ou, ainda, mídias negativas relacionadas à atuação do potencial parceiro.

Durante todo o relacionamento, deverão ser observadas as políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade da PESA, exigindo que todos seus parceiros observem critérios igualmente rigorosos de integridade.

8.3. Relacionamento com concorrentes

A concorrência de mercado exercida pela PESA deve observar claros critérios de transparência e integridade, sendo pautada pela livre concorrência e respeito, garantindo um relacionamento livre de declarações ou técnicas de competição indevidas (como espionagem industrial, manipulação de mercado, veiculação de notícias falsas, compra ou venda de informações estratégicas e confidenciais, dentre outras).

A atuação de mercado realizada pela companhia, portanto, priorizará o desenvolvimento tecnológico, melhoria dos serviços prestados, qualidade e excelência técnica, observando todos os critérios mercadológicos legais e comerciais.

Está expressamente proibido o fornecimento de informações estratégicas e confidenciais dos nossos negócios a terceiros, não se limitando, mas principalmente, a concorrentes diretos da PESA.

8.4. Relacionamentos com Agentes Públicos

Seja na participação em licitações ou nos procedimentos de fiscalização, o relacionamento com Agentes Públicos é uma constante dentre as esferas de atuação da PESA. Deste modo, deverão ser integralmente respeitados todos os critérios legais e normativas aplicáveis, adotando práticas seguras e transparentes em todas as tratativas com órgãos públicos da administração direta ou indireta.

Em virtude dos riscos inerentes ao relacionamento com Agentes Públicos, qualquer potencial prática de corrupção, suborno ou fraude será integralmente investigada, responsabilizando os colaboradores ou parceiros de negócios participantes dos atos nos termos do Anexo de Consequências deste Código, sem o prejuízo de eventual condenação criminal ou administrativa.

A Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) estabelece a responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas envolvidas em atos de corrupção, de maneira que é indispensável o respeito de todos os parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e demais terceiros que atuem em nome de PESA a todas as políticas e procedimentos adotados pela companhia, principalmente a Política de Relacionamento com Agentes Públicos.

8.5. Relacionamento com a mídia

A imagem e reputação da PESA sofre grande influência pelas informações veiculadas pelos mais diversos canais de comunicação, gerando uma grande responsabilidade a todos que venham a falar em nome da companhia.

O relacionamento com a mídia, bem como a manutenção das redes sociais da empresa, será realizado com base em claras estratégias de marketing, respeitando critérios éticos e os processos descritos no manual da marca (brandbook). Desta forma, a comunicação da PESA somente poderá ser gerida e realizada por colaboradores ou terceiros (como agências de marketing) devidamente autorizados, de modo a criar uma identidade visual e tom de voz únicos à companhia.

8.6. Relacionamento com associações e sindicatos

Acreditamos na indispensável participação das associações e sindicatos para a manutenção de um ambiente de trabalho justo, saudável e íntegro. Desta forma, a PESA incentiva a participação de seus colaboradores em entidades de classe ou instituições, legalmente constituídas.

Estas participações poderão apresentar diversos objetivos, como o desenvolvimento e estudo das práticas de segurança, administração, tecnologia, pautas sociais, marketing, vendas, dentre outros. Porém, a PESA não participará ou irá se filiar a entidades cuja atuação apresente objetivos político-partidários

9. ADMINISTRAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

9.1. Distribuição e disseminação

A cultura ética somente será mantida no ambiente institucional da PESA caso haja a devida disseminação e conscientização acerca das melhores práticas. Neste sentido, o presente Código de Conduta será distribuído a todos os colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que se relacionam com a PESA, ratificando o compromisso com os princípios e valores éticos apresentados neste documento.

De forma a garantir sua atualização, o Código deverá ser constantemente revisitado, sendo alterado e modificado de acordo com as necessidades e realidades enfrentadas pela PESA, sempre passando pelo crivo do Comitê de Ética e pela deliberação da Alta Administração.

Os funcionários deverão ser periodicamente treinados e capacitados sobre o conteúdo do Código, bem como das demais políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade, devendo ser avaliados quanto ao entendimento destes documentos.

A não observância das disposições deste Código, por parte de colaboradores ou terceiros da PESA, sob a justificativa de seu desconhecimento, não será, em hipótese alguma, aceita, estando o infrator sujeito às medidas previstas no Anexo de Consequências. Este processo será garantido pela assinatura do Anexo II pelo colaborador, no momento de sua contratação.

9.2. Comprometimento da liderança

Todos os colaboradores que ocupem cargos de liderança ou gerência têm a responsabilidade pelo processo de manutenção, comunicação, monitoramento e aplicação dos parâmetros dispostos neste Código de Conduta, além da aplicação das possíveis consequências, no caso de descumprimento destas disposições.

9.3. Descumprimento do Código de Conduta

Caso as normas deste Código de Conduta sejam descumpridas, por colaborador ou terceiro da companhia, bem como das demais políticas e procedimentos do Sistema de Integridade, as condutas deverão ser devidamente apuradas por meio de investigação interna.

Estes procedimentos deverão respeitar a Política de Investigações Corporativas da companhia, sendo conduzidas pela Equipe de *Compliance* ou, caso seja necessário, por consultorias especializadas na matéria.

Todas as responsabilizações aplicadas deverão respeitar o Anexo de Consequências, garantindo a imparcialidade, integridade e isonomia durante todo o procedimento de apuração, sendo de responsabilidade de todos os colaboradores e terceiros o reporte imediato de qualquer situação ou suspeita de irregularidades que venha a tomar conhecimento.

9.4. Canal de Denúncias

Qualquer caso em que seja possível a identificação, ou mínima suspeita, de condutas em desconformidade com as disposições do presente Código de Conduta, deverá ser imediatamente relatado através do Canal de Denúncias da PESA, disponível através deste link <https://www.canal.ouvidordigital.com.br/Pesa>, assegurando o anonimado, confidencialidade do processo de investigação e garantindo a não retaliação aos denunciante de boa-fé.

10. VIVENDO PELO CÓDIGO

Juntos, com o apoio dos nossos colaboradores e terceiros, podemos criar um mundo mais sustentável e ético, em que cada um apresenta uma grande responsabilidade em manter a integridade e honestidade em suas atitudes e práticas.

A conduta de cada um dos colaboradores, parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e demais terceiros molda a imagem da PESA, dentro e fora de suas dependências.

O sucesso, a admiração e o reconhecimento conquistados é resultado do árduo trabalho e de uma sólida conduta de todos os colaboradores, que fielmente devem assumir postura alinhada aos princípios e valores éticos da companhia.

11. ANEXO DE CONSEQUÊNCIAS

1. OBJETIVO

O objetivo deste anexo é informar, orientar e disciplinar a conduta dos colaboradores, parceiros de negócios, prestadores de serviços e demais terceiros que se relacionam com a PESA sobre a aplicação de medidas disciplinares nos casos de violação ao Código de Conduta e demais normas internas a ele vinculadas.

2. ATRIBUIÇÕES

O Comitê de Ética é o órgão responsável por recomendar quais são as medidas disciplinares cabíveis de serem aplicadas pela Alta Administração nos casos de violação das diretrizes estabelecidas no Código de Conduta, políticas e demais normas internas da PESA, bem como legislações aplicáveis.

À Alta Administração da PESA compete deliberar sobre as orientações e recomendações oferecidas pela Equipe de Compliance ou por membro do Comitê de Ética, observados os dispostos em Regimento Interno do Comitê de Ética e Política de Investigações Corporativas.

3. PRINCÍPIOS

A aplicação de medidas disciplinares deve necessariamente observar os seguintes princípios:

- a) Transparência:** Todo o procedimento relacionado à aplicação de consequências pela PESA deve ser pautado pela clareza, tendo em vista as circunstâncias e informações definidas em sua totalidade e a necessidade do respectivo registro.
- b) Integridade:** Ao participar, direta ou indiretamente, da aplicação de consequências da companhia, espera-se que os envolvidos mantenham postura honesta e atuem sempre no melhor interesse da empresa, evitando condutas contraditórias ou duvidosas que possam gerar conflitos de interesses ou, ainda, que possam denegrir a reputação, credibilidade ou imagem da empresa.
- c) Conformidade:** A PESA é rigorosamente contrária às condutas que, de alguma forma, possam contrariar os princípios e diretrizes nos quais se pautam o Código de Conduta, as demais políticas e normas internas, bem como a legislação vigente aplicável à empresa.
- d) Proporcionalidade:** A aplicação das consequências por parte da PESA deverá observar a adequação, a necessidade e a proporcionalidade da medida a ser adotada, de modo a evitar excessos diante da finalidade que se deseja alcançar.

4. DIRETRIZES GERAIS

O presente Anexo de Consequências define as medidas aplicadas em caso de violação ao Código de Conduta da PESA e demais normativas a ele vinculadas, bem como estabelece medidas a serem aplicadas tanto para erros de procedimento quanto para desvios de conduta que tenham sido informados ao Comitê de Ética ou à Equipe de Compliance através do Canal de Denúncias, Auditoria Externa ou quaisquer outros meios legítimos.

Após a apreciação do Comitê de Ética e definição de consequências a serem aplicadas, o Comitê deverá definir quem será o responsável por conduzir a aplicação da responsabilização e oferecer orientações sobre como fazê-la, com base neste Anexo e nas disposições previstas na Política de Investigações Corporativas e Regimento Interno do Comitê de Ética.

Após a aplicação da medida cabível, o responsável deve comunicar a Equipe de Compliance sobre as ações tomadas e seus desdobramentos.

5. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA

Abaixo, estão relacionadas possíveis violações às disposições do Código de Conduta. Caso ocorram, os agentes envolvidos estarão sujeitos à aplicação das seguintes consequências:

5.1. Responsabilidade corporativa

- i. Violar as disposições de normativas internas da PESA;
- ii. Atuar de má-fé apenas para prejudicar outro colaborador no seu ambiente de trabalho;
- iii. Utilizar bebidas alcoólicas ou drogas;
- iv. Portar ou utilizar armas brancas ou de fogo;
- v. Realizar vendas, prestar serviços ou consultorias a outras empresas ou terceiros sem a devida autorização, utilizando-se de materiais, equipamentos ou dependências da PESA;

5.2. Cumprimento de leis

- i. Violar qualquer legislação vigente aplicável à PESA, conforme descrição neste Código de Conduta e em demais normativas internas;

5.3. Segurança do trabalho

- i. Não disponibilizar ou não utilizar equipamentos de proteção individual (EPI's) ou coletivo (EPC's) e demais equipamento necessários ao trabalho;
- ii. Negar-se a participar de treinamentos e capacitações a respeito da utilização de EPI's, EPC's e demais equipamentos necessários ao trabalho.

5.4. Responsabilidade ambiental

- i. Praticar atos lesivos ao meio ambiente, em desconformidade com as políticas e procedimentos adotados pela PESA;
- ii. Omitir-se a denunciar colaboradores e terceiros que pratiquem atos lesivos ao meio ambiente.

5.5. Uso de patrimônios da empresa

- i. Utilizar o patrimônio da PESA de maneira irregular, destruindo ou deteriorando o patrimônio ou utilizando-o para uso particular;
- ii. Emprestar utensílios e equipamentos específicos, sem autorização prévia;
- iii. Furtar ou extraviar o patrimônio da PESA.

5.6 Confidencialidade e segurança da informação

- i. Propositalmente, não realizar a devida observância ao disposto na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018);
- ii. Compartilhar logins e senhas com terceiros, ainda que sejam colaboradores da própria PESA;
- iii. Disseminar informações relativas a valores, balanços fiscais, registros contábeis, detalhes de projetos ou estratégias da PESA;
- iv. Compartilhar informações sigilosas ou confidenciais relativas à PESA nas redes sociais ou com qualquer pessoa não autorizada;
- v. Armazenar ou disseminar inadequadamente documentos, através de e-mail, celular pessoal, dentre outros;
- vi. Desrespeitar a propriedade intelectual pertencente à PESA;
- vii. Desrespeitar a propriedade intelectual pertencente a terceiros.

5.7. Conflito de interesses

- i. Não submeter à avaliação de seu supervisor hierárquico ou à Equipe de Compliance situações que possam ser consideradas conflitos de interesses, conforme conceituação neste Código de Conduta;
- ii. Obter vantagens pessoais para si ou para terceiros decorrentes de seu cargo e/ou função ocupado na PESA.

5.8. Brindes, presentes e hospitalidades

- i. Oferecer brindes em desacordo com a política vigente, que represente conflito de interesses ou que possa influenciar qualquer decisão;
- ii. Oferecer ou receber presentes, convites para entretenimento, almoços e jantares, entre outros, que possam exercer ou parecer exercer influência nas decisões da PESA;
- iii. Receber presentes em dinheiro em espécie.

5.9. Patrocínios e doações

- i. Negociar patrocínios não relacionados a atividades da PESA;
- ii. Realizar doação não prevista pela PESA;
- iii. Aceitar ou oferecer doações a partidos políticos em nome da PESA;
- iv. Receber doações sem prévia aprovação da Alta Administração.

5.10. Vedação à discriminação e ao preconceito

- i. Participar de conversas, grupos de mensagens ou qualquer tipo de mídia social que promovam brincadeiras de mau gosto, racismo, preconceito ou qualquer ação que venha a denigrir um indivíduo;
- ii. Reproduzir piadas ou imagens desrespeitosas à raça, religião, deficiência física, status social ou qualquer outra condição;
- iii. Ter conduta discriminatória relativa a gênero, raça, cor, etnia, religião, orientação sexual, nacionalidade, condições de emprego, condições financeiras, condições sociais, condições físicas e psíquicas, dentre outros;
- iv. Ter condutas machistas ou misóginas;
- v. Assediar moral ou sexualmente qualquer indivíduo.

5.11. Combate à fraude, corrupção e lavagem de dinheiro

- i. Praticar qualquer ato que possa corresponder à fraude, conforme conceituado e exemplificado no Código de Conduta;
- ii. Praticar qualquer ato que possa corresponder à corrupção;
- iii. Prometer, receber, pagar ou oferecer qualquer vantagem indevida a qualquer parte interessada no âmbito de relacionamento da PESA;
- iv. Oferecer ou fornecer serviços, como palestras e eventos ou produtos, como livros e periódicos, a agentes públicos, em troca de benefícios para si, para a PESA ou para terceiros;
- v. Solicitar ou aceitar vantagens de qualquer natureza;
- vi. Cometer corrupção, sendo esta conduta totalmente proibida em todos os relacionamentos com a PESA, seja por colaboradores e por terceiros;
- vii. Deixar de manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa suas transações e fornecer informações inadequadas à auditoria ou aos órgãos de fiscalização, quando necessário;
- viii. Efetuar ou aceitar lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos que possam ocultar ou que de qualquer outra forma encubram pagamentos ilegais;
- ix. Valer-se de procedimento, técnica ou artifício contábil para ocultar ou encobrir pagamentos ilegais;
- x. Praticar qualquer forma de violência física, verbal ou qualquer outro ato que possa ser considerado discriminação, assédio moral, sexual ou abuso de poder;
- xi. Utilizar a PESA para lavagem de dinheiro ilícito.

5.12. Relacionamento com Clientes

- i. Possuir, durante o exercício de suas atividades, conduta inadequada perante clientes da PESA;
- ii. Vincular, durante o atendimento ao cliente, suas opiniões pessoais ao repassar informações da empresa.

5.13. Relacionamento com Parceiros de Negócios

- i. Contratar fornecedor, prestador de serviços ou demais terceiros sem considerar critérios técnicos, reputacionais e legais, sem buscar atender aos interesses da PESA;

- ii. Descumprir contratos e faltar com a ética e transparência em procedimentos internos da PESA a respeito de contratações públicas, cadastro de clientes e fornecedores, dentre outros;
- iii. Descumprir, em conluio com o parceiro de negócio, as práticas justas de mercado, como a prática de trustes e/ou cartéis.

5.14. Relacionamento com Concorrentes

- i. Realizar práticas indevidas de mercado que atentem contra a livre concorrência, como trustes, cartéis, espionagem industrial, dentre outros;
- ii. Divulgar informações privilegiadas e confidenciais para a manipulação do mercado.

5.15. Relacionamento com Agentes Públicos e Partidos Políticos

- i. Oferecer ou receber presentes de agentes públicos em virtude do cargo que exerce;
- ii. Realizar doações, patrocínios e incentivos de qualquer natureza a partidos/campanhas políticas em nome da PESA, utilizando ou não do patrimônio da empresa.

5.16. Relacionamento com a Mídia

- i. Comunicar-se em nome da PESA sem a devida autorização;
- ii. Realizar ações de marketing sem a devida utilização do Manual da Marca.

5.17. Relacionamento com Sindicatos e Associações

- i. Desrespeitar as normativas previstas em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), aos quais a PESA e seus colaboradores sejam signatários;
- ii. Impedir ou dificultar a participação sindical de colaborador da PESA;
- iii. Apoiar ou filiar a PESA a entidades sindicais com finalidade político-partidária.

5.18. Canal de Denúncias

- i. Utilizar-se do Canal de Denúncias com má-fé na realização de relatos;
- ii. Realizar quaisquer ações discriminatórias e de retaliação em face dos denunciantes ou denunciados.

5.19. Treinamentos e capacitações

- i. Negar-se a participar dos treinamentos periódicos obrigatórios promovidos pela PESA.

6. CONSEQUÊNCIAS

No momento em que um colaborador ou terceiro que se relaciona com a PESA recusar-se, sem motivo justificado, a dar ciência do recebimento da penalidade, a PESA deverá ler ao penalizado o conteúdo da advertência ou suspensão, na presença de duas testemunhas, que deverão informar seus nomes e assinar o documento.

Para a aplicação da consequência, serão consideradas:

- A atualidade da punição, que diz respeito ao tempo entre a ocorrência da infração e a sua respectiva penalização que, na sua maioria, deve ser imediata, com exceção daquelas que requeiram apuração aprofundada dos fatos e de responsabilidade.
- A unicidade da pena, que diz respeito à quantidade de punições aplicadas para a mesma falta, sendo que só poderá ser aplicada uma consequência para cada conduta de não conformidade.
- A proporcionalidade, que diz respeito ao balizador perante à falta cometida; para realizar um julgamento coerente será considerada a gravidade e impacto da infração cometida, o histórico funcional do colaborador ou terceiro (existência e teor de condutas de não conformidade), os motivos determinantes para a realização da infração e a condição pessoal do infrator.

A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pela PESA através da Política de Investigações Corporativas.

6.1. Tipos de Consequências

6.1.1 Aos colaboradores da PESA

São consequências aplicáveis aos colaboradores da PESA:

- i. Advertência verbal:** é um aviso ao colaborador, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em conformidade com o Código de Conduta, políticas e normas internas da PESA e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao colaborador mudar sua atitude e/ou comportamento, pois, no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa e, posteriormente, o gestor deverá comunicar à Alta Administração, que registrará a advertência na ficha cadastral do colaborador para consulta posterior.
- ii. Advertência escrita:** possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio de comunicação escrita e o colaborador deverá assinar o documento no seu recebimento. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pela empresa, por isso deve ser mantido em posse do Departamento de Recursos Humanos da PESA.
- iii. Suspensão disciplinar:** é uma medida utilizada para penalizar o colaborador na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.
- iv. Rescisão do contrato de trabalho:** caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o colaborador tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca de demissões sem justa causa. Os colaboradores contratados como Pessoa Jurídica ou figura autônoma não farão jus a direitos trabalhistas, apenas à rescisão de contrato.
- v. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa:** caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa, conforme previsto no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse caso, o empregado perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS. Os colaboradores contratados como Pessoa Jurídica ou figura autônoma não farão jus a direitos trabalhistas, apenas à rescisão de contrato.

6.1.2 Aos terceiros que se relacionam com a PESA

São considerados terceiros que se relacionam direta ou indiretamente com a PESA todos os seus fornecedores, prestadores de serviços, agentes públicos, patrocinadores, entre outros.

São consequências aplicáveis aos terceiros que se relacionam com a PESA:

- i. Advertência:** aviso ao terceiro da PESA, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em conformidade com o Código de Conduta, políticas e normas internas e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao terceiro mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência será realizada por meio de notificação extrajudicial e deverá ser registrada na Certidão de Registro de Cadastro do parceiro para consulta posterior.
- ii. Suspensão cadastral:** é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta média cometida, regularize a situação que motivou a falta média e/ou as advertências. Nesse caso, haverá prejuízo ao parceiro, uma vez que este não poderá contratar com a PESA por determinado período. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como período posterior à entrega do objeto contratado pela PESA. A suspensão cadastral será informada por meio de notificação expressa e formal e deverá ser registrada em controle interno da PESA para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.
- iii. Suspensão contratual:** é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave, regularize a situação que motivou a falta grave e/ou as advertências. Nesse caso, haverá prejuízo ao parceiro, uma vez que este não poderá executar o objeto do contrato pelo período de suspensão. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos e não ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo da aplicação das demais cláusulas contratuais. A suspensão será realizada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório do parceiro e deverá ser registrada para consulta posterior.
- iv. Rescisão do contrato:** Caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o parceiro tenha cometido falta gravíssima, o contrato poderá ser rescindido unilateralmente de forma motivada, sem prejuízo da aplicabilidade das demais sanções previstas no instrumento contratual.

6.2. Matriz de Consequências

No caso da ocorrência de alguma violação ao Código de Conduta, políticas ou normas internas da PESA ou, ainda, da legislação vigente aplicável, a Matriz de Consequências deverá ser utilizada para balizar as decisões de medidas disciplinares a serem aplicadas.

Não Conformidade	Gravidade e Impacto				Consequência	
	Imprudência, Imperícia e Negligência		Conduta consciente e voluntária			
	Grau do Impacto					
	Baixo	Médio	Alto	Altíssimo		
					Empregados	Fornecedores e Terceiros
Responsabilidade corporativa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Cumprimento de leis					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Segurança do Trabalho					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Responsabilidade ambiental					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Uso de Patrimônios da empresa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Confidencialidade e Segurança da Informação					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Conflitos de Interesses					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Brindes, Presentes e Hospitalidades					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Patrocínios e doações					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Vedação à discriminação e ao preconceito					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Combate à fraude, corrupção e lavagem de dinheiro					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Clientes					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Parceiros de Negócios					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Concorrentes					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Agentes Públicos e Partidos Políticos					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com a Mídia					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Sindicatos e Associações					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Canais de Denúncias					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Treinamentos e Capacitações					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter baixo aqueles que representam não conformidade com os regulamentos internos e normas técnicas de menor relevância ou que tragam impacto muito baixo ou insignificante na operação da PESA e em sua imagem institucional. Para as penalidades consideradas baixas, serão aplicadas as advertências verbais, para colaboradores, e advertências formais, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter médio aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de média relevância ou impacto à PESA e à sua imagem institucional, bem como os eventos de caráter baixo realizados reiteradamente. Para essas penalidades, serão aplicadas advertências escritas à suspensão disciplinar, para colaboradores, e suspensão cadastral, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter alto aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de alta relevância, ou que tragam impactos fortes na operação da PESA e em sua imagem institucional ou mobilizam interesses públicos, bem como os eventos considerados de caráter médio realizados reiteradamente. Para as penalidades consideradas altas será aplicada a suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho, para colaboradores, e suspensão contratual, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter altíssimo aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de altíssima relevância, que ocasionem condenações e multas de alto valor (menor margem de defesa), que tragam impactos muito altos na operação da PESA e em sua imagem institucional ou mobilizem interesses públicos nacionais e/ou internacionais, bem como os eventos considerados de caráter alto realizados reiteradamente. Para as penalidades consideradas altíssimas será aplicada a rescisão do contrato de trabalho, para colaboradores, e a rescisão contratual ou suspensão cadastral, para parceiros.

Os atos de reincidência deverão agravar a punição, sendo fator de escala para definição do caráter da penalidade aplicada.

□

**ANEXO II
CÓDIGO DE CONDUTA**

Declaro, para os devidos fins, que recebi o Código de Conduta da PESA, realizei a leitura e compreendi a integralidade deste documento. Portanto, estou ciente de minhas responsabilidades e me comprometo a zelar pelo cumprimento do Código.

NOME:

MATRÍCULA:

ÁREA:

UNIDADE:

LOCAL/DATA:

Abaixo, assinale com um "X" a empresa do grupo onde trabalha:

() Paraná Equipamentos

() PESA Agro

() Sinergia

() PESA Catarinense

() Curipeças

() Outros:

Assinatura: